



Galicia

GALICIA
LABORAL

Diario dixital da UGT de Galicia

**LOITA
polo TEU****ÚNETE**

ISSN 1989-3299

Nº 740 Semana do 24 ao 30 de xullo de 2017

DE NON MUDARSE A TENDENCIA, EN POUCOS ANOS A SITUACIÓN VOLVERASE INSOSTIBLE ECONÓMICA, DEMOGRÁFICA E LABORALMENTE E GALICIA IRÁ PERDENDO PESO PROGRESIVAMENTE DENTRO DO ESTADO

UGT ALERTA QUE A POBOACIÓN EN IDADE LABORAL DESCENDE EN GALICIA EN CASE 40.000 PERSOAS NA ÚLTIMA DÉCADA

Galicia segue unha tendencia contraria á maioría das comunidades autónomas que si incrementan esta poboación nos últimos dez anos

Redacción.- Unha análise da evolución da poboación en idade laboral en Galicia, é dicir, aquela que ten 16 ou máis anos, reflicte unha tendencia negativa moi á baixa cunha perda de 39.400 persoas na última década, dende o primeiro trimestre de 2007, antes da crise, ao mesmo período do 2017.

Unha tendencia que resulta moi preocupante e que, evidentemente, ten detrás dúas causas, o efecto poboación dunha pirámide cada vez máis truncada e envellecida, e, por outra banda, un mercado laboral deficitario en oportunidades de futuro que obriga a moitos a saír fóra e impide sumar novos efectivos procedentes doutras comunidades ou países. Non obstante, esta é a pescada que se morde a cola. O envellecemento poboacional, motivado polos baixos índices de nacementos, de seguro, que ten, na maior parte dos casos, a súa orixe na falta de oportunidades de futuro e nun mercado laboral contraído e cada vez máis precario que bota para atrás os proxectos de futuro de descendencia das parellas máis mozas.

Galicia é a segunda comunidade con maior perda de poboación en idade laboral

Ademais, hai que ter en conta que esta non é a tendencia da maioría das comunidades autónomas que si estiveron a gañar poboación en idade de traballar na última década. Pero é que Galicia, ademais de atoparse no grupo minoritario das que perden poboación, está á cabeza, só superada en termos absolutos por Castela e León, con 88.300 persoas menos. En termos relativos, Galicia (-1,65 por cento) é a terceira comunidade con maior perda, superada de novo por



Castela e León (-4,09 por cento) e Asturias (-4,01 por cento).

Así, Galicia de representar o 6,35 por cento da poboación nesas idades no Estado no ano 2007, pasa a supoñer o 6,08 por cento.

A perda de poboación afecta moito máis á poboación activa. Unha mostra máis da contracción do mercado laboral galego

Outra das características do mercado laboral galego é que a baixada da poboación repártese de xeito desigual entre poboación activa e poboación inactiva. Afectando con máis intensidade á primeira, xa que a activa baixa en 26.200 persoas, fronte ás 13.100 da inactiva.

Isto é unha mostra máis da contracción do mercado laboral galego. Lembrar que a poboación activa en

global ás persoas que están empregadas e ás que queren estalo (poboación parada). Todo isto significa que dez anos despois do comezo da crise Galicia conta cun mercado de traballo máis pequeno, a caída en 26.200 persoas da poboación activa é froito da conxugación dun descenso de 132.000 persoas ocupadas e un incremento do desemprego en 105.800 persoas.

Xa non é só que se reduza o mercado laboral, senón que dentro del aumenta o desemprego e diminúe a ocupación. En Galicia a única variable que medra nos últimos anos no mercado laboral é o desemprego.

Como consecuencia do anterior, a taxa de ocupación, que reflicte o número de persoas ocupadas en relación ás persoas activas, pasa do 48,8 por

Continúa na páxina seguinte...

**XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

...vén da páxina anterior.

cento en 2007 ao 44 por cento en 2017.

Por idades, nos únicos tramos nos que se recupera totalmente a poboación ocupada dende o momento previo á crise en termos absolutos é entre as persoas maiores de 55 anos, con 34.100 máis na actualidade en relación ao 2007; entre os 45 a 54, con 20.100 máis; e nos tramos de 35 a 44 anos, con 8.200 máis.

Pola contra, os tramos de 25 a 34 perden 141.200 persoas ocupadas; o de 20 a 24, baixan en 38.100; e entre os 16 e 19 anos descende en 15.100 persoas ocupadas.

En termos relativos, a redución da

ocupación na década alcanza dimensións dramáticas nas idades máis novas. Mentres a perda de ocupación no conxunto de idades foi do 11,33 por cento, entre os 16 e 19 anos esta porcentaxe elévase ao 89,35 por cento; é do 51,28 por cento entre os 20 e 24 anos; e do 42,40 por cento entre os 25 e 34 anos.

Correspóndelle ao Goberno da Xunta articular medidas para poñer freo a esta realidade

É evidente que a realidade estatística descrita esconde detrás unha realidade social, económica e laboral preocupante e que correspóndelle ao Goberno da Xunta mudar o rumbo. Urxen políticas que aposten por un novo contrato social, cun plan de choque polo

emprego, loitando contra a precariedade, defendendo a igualdade efectiva entre homes e mulleres e avanzar no deseño dunha alianza polo sector industrial galego. Corrixir o efecto poboacional e o efecto desánimo que están detrás desta realidade está en mans do Executivo galego. O contrario, se esta foi a evolución nos últimos dez anos, pode ser nun prazo non moi amplo, que Galicia chegue a ser unha sociedade en recesión, cunha estrutura poboacional totalmente envellecida e cun mercado laboral condenado á parálise, o que poñería en dúbida a sustentabilidade do sistema e a posibilidade de xerar riqueza. Precisamente, a día de hoxe Galicia xa é a terceira Autonomía con maior déficit no referente aos ingresos por cotas, en relación co gasto en pensións. E un mercado laboral paralizado aínda pode agudizar máis esta situación.

DECLARACIÓN DE UGT-GALICIA CON MOTIVO DA CELEBRACIÓN DO DÍA DA PATRIA GALEGA DE 2017

Redacción.- Neste 25 de xullo, Día da Patria Galega, a Comisión Executiva de UGT-Galicia quere, en primeiro lugar, trasladarlle a toda a cidadanía galega parabéns pola celebración do seu Día.

Unha data que serve para a celebración pero na que tamén, de seguro, haberá un espazo para a lembranza das vítimas do sinistro de Angrois, o sentir polos falecidos que permanecen na memoria de todos aínda catro anos despois do trágico suceso, o sentir polas súas familias e tamén o sentir por todos aqueles que se salvaron pero que aínda padecen secuelas, tanto físicas como psíquicas.

Unha data que tamén debe servir para aos galegos para a reivindicación, para demandar un presente e un futuro mellor para Galicia e para os seus cidadáns. Porque, despois de tres anos de crecemento, a percepción das familias traballadoras non é tan positiva e as propias estatísticas oficiais mostran que o crecemento da economía non se está repartindo por igual entre toda a poboación.

Se ben é certo que en Galicia a riqueza xerada recuperou os niveis previos á crise e os beneficios empresariais superaron tamén ese nivel pre crise, nin a cantidade de empregos, nin a súa calidade, nin a renda dos traballadores alcanzaron devandito nivel.

UGT-Galicia lembra que a deterioración da calidade do emprego mediante fórmulas de flexibilidade están a facer desaparecer de xeito acelerado o concepto de

emprego estable e con dereitos. Apenas o 48 por cento das persoas asalariadas teñen un contrato indefinido a tempo completo, mentres a recuperación do emprego a están a protagonizar os contratos a tempo parcial e os temporais.

Neste contexto, as traballadoras e os traballadores pobres e o número de persoas que caen baixo do limiar da pobreza e a exclusión social esténdense, consolidando a fractura social e a sociedade dual.

A recuperación está a ser unha quimera para os galegos. A perda de emprego, 166.000 na crise, aínda está lonxe de recuperarse. O paro de longa duración xa afecta a 110.000 persoas e hai case 37.000 fogares nos que non hai ningunha persoa perceptora de ingresos.

Ante esta situación existe unha clara falta de apoio por parte das administracións cunha taxa de cobertura baixo mínimos.

A isto hai que sumarlle a situación dos que si traballan pero con salarios cada vez máis baixos.

Nesta data de celebración para todos os galegos, UGT-Galicia pide para eles maior calidade de vida e, para iso, urxe que o Goberno galego lle de xa un cambio de rumbo ás súas políticas económicas para crear un modelo de crecemento equilibrado e sostible, xerador de emprego de calidade, á vez que é urxente a diminución



das desigualdades.

Para iso, UGT-Galicia aposta por un plan de choque polo emprego; por un plan industrial de carácter estratéxico con instrumentos tanto sectoriais como territoriais; tamén urxe dinamizar as zonas rurais; e os servizos públicos teñen que recuperar o seu papel fundamental dentro do estado de benestar para o que habería que acometer un pacto pola educación a sanidade, a xustiza e os servizos sociais.

Para todo isto, é preciso que o Goberno galego, dentro da capacidade fiscal propia e transferida, introduza criterios de equidade e unha maior capacidade financeira cara o tecido produtivo e a cidadanía galega. É preciso un sistema tributario potente en termos de recadación no que proporcionalmente pague máis quen de máis recursos económicos dispoña.

A TAXA DE TEMPORALIDADE XA É DO 27,2 POR CENTO, 1,4 PUNTOS SUPERIOR Á DE HAI UN ANO, E A PARCIALIDADE INVOLUNTARIA ACHÉGASE AO 62 POR CENTO

UGT-GALICIA DENUNCIA QUE O EMPREGO QUE SE CREA É TEMPORAL, DE BAIXA CALIDADE E BAIXOS SALARIOS

É preciso aumentar as oportunidades de emprego das persoas paradas maiores de 50 anos e recuperar, para os máis mozos, o contrato relevo

Redacción.- A Enquisa de Poboación Activa do segundo trimestre do ano demostra que a creación de emprego en España ven da man dun emprego temporal, de escasa calidade e baixos salarios.

Os datos constatan que, nos momentos nos que se xera emprego, este é estacional e, ademais, precario. E xa non é que continúe enquistada a temporalidade, e que esta increméntase en relación a hai un ano, a pesar de que as mensaxes máis triunfalista falan continuamente de recuperación e melloría significativa do mercado laboral. Pois en Galicia a taxa de temporalidade xa é do 27,2 por cento, fronte ao 26,8 por cento do resto do Estado, e esta medra en relación ao mesmo trimestre do ano anterior en 1,4 puntos, xa que hai un ano esta era do 25,8 por cento. Ademais, UGT denuncia que ascenden outras formas de subemprego.

E, neste senso, as políticas do Goberno, lonxe de corrixir a dualidade do mercado de traballo, están estendendo a precariedade e a desigualdade do mercado laboral.

A parcialidade involuntaria xa é dun 61,8 por cento

Por outro lado, a parcialidade involuntaria xa é dun 61,8 por cento. É dicir, de cada cen ocupados que hai en Galicia a tempo parcial, case 62 desexarían facelo a tempo completo.

Ademais, persiste a precariedade no desemprego con 116.700 persoas que levan máis dun ano no paro pero é que a gran maioría, 85.600, levan dous ou máis anos nesta situación. A isto se lle engaden 68.500 vivendas con todos os activos no paro e 35.800 sen perceptores de ingresos.

Valores insostibles, sobre todo, se se compararan cos que se rexistraban no terceiro trimestre de 2009, 44.800 vivendas con todos os activos no paro e 19.700 fogares sen ingresos. Isto vai parello a taxas de cobertura baixo mínimos e unhas políticas de emprego que non son efectivas á hora de mellorar a empregabilidade das persoas, especialmente a dos parados de longa duración.

Outras das cifras que achegou este xoves a EPA indican que en Galicia no segundo trimestre de 2017, en relación ao

primeiro trimestre, medra a ocupación nun 1,48 por cento, aínda que de xeito menos acusado que no resto do Estado, 2,03 por cento. Con respecto a hai un ano, a ocupación medra un 1,44 por cento, tamén por debaixo do resto do Estado, onde a suba foi do 2,8 por cento.

Así, en Galicia as cifras de ocupación situáanse en 1.048.900 persoas, cunha taxa do 44,8 por cento, afastada aínda dos valores superiores ao 50 por cento de antes da crise.

O paro baixa un 7,22 por cento, en 15.700 persoas en relación ao trimestre anterior e nun 9,63 por cento en relación a hai un ano. Hai 201.500 persoas en situación de desemprego en Galicia e con taxas de paro que seguen a ser inasumibles, do 16,1 por cento.

Hai que salientar que a evolución destas cifras é a propia do segundo trimestre do ano polo efecto das contratacións estivais. Agora ben, de xeito estrutural constátase a persistencia da diminución da poboación de 16 ou máis anos, no ano 5.600 menos, deste total, 2.000 menores de 25 anos. É dicir, cada vez hai menos poboación en idade de traballar, un mercado laboral cada mes que pasa máis contraído. E non só cae a poboación en idade de traballar, senón que cae aínda máis no caso de aqueles que están formando parte ou desexan formar parte do mercado laboral. Así, cae a poboación activa en 6.600 persoas e medra a inactiva en 1.100. A taxa de actividade en Galicia é de tan só o 53,3 por cento.

Por sectores, a ocupación, con respecto ao trimestre anterior, medra en todos, coa excepción do sector primario. En termos absolutos a ocupación medra no sector servizos en 10.500 persoas, o 69 por cento do total da ocupación. Aquí evidénciase o carácter estacional da ocupación, polas contratacións de verán.

Con respecto a hai un ano, a ocupación medra en todos os sectores, salvo na construción, con 4.000 ocupados menos.



Por sexos, as mulleres seguen a ser as máis prexudicadas da evolución do mercado laboral, a taxa de paro entre os homes é dun 15,3 por cento, fronte ao 17 por cento no caso das mulleres.

Os menores de 25 anos soportan taxas de paro do 35 por cento

Os máis mozos, os menores de 25 anos, soportan unha taxa de paro xa do 35 por cento, é dicir, 35 mozos de cada cen da poboación activa menor de 25 anos en Galicia está no paro.

No trimestre medran os asalariados con contrato indefinido e os que teñen contrato temporal, máis estes últimos, 0,61 por cento, fronte a 8,03 por cento. En termos interanuais, eliminando compoñentes estacionais, os indefinidos caen nun 0,66 por cento e medran os temporais nun 6,9 por cento. Unha mostra máis da precariedade do mercado laboral galego, froito, basicamente das reformas laborais impostas.

Ante estas cifras, UGT-Galicia considera que as políticas de emprego deben enfocarse á mellora das oportunidades de emprego, con medidas como as propostas polo Sindicato na mesa de negociación do plan de choque polo emprego, destinadas ás persoas desempregadas de longa duración, con iniciativas concretas para os maiores de 50 anos, así como, con accións efectivas no marco do Plan de Garantía Xuvenil, necesarias para atallar as altas taxas de paro dos máis mozos, que chega ao 35 por cento, como a recuperación e o impulso dun novo contrato relevo.

MILES DE TRABALLADORES MOBILÍZANSE EN A CORUÑA POR UNHA SOLUCIÓN XA PARA O CONVENIO DO METAL

Redacción.- Este xoves, coincidindo coa sétima xornada de folga do metal da provincia de A Coruña, miles de traballadores protagonizaron unha manifestación, que saíu de Santa Cristina (Oleiros) e rematou na Praza Luís Seoane (A Coruña) para demandar unha solución xa para o convenio do metal.

No manifesto, que foi lido na Praza de Luís Seoane, onde se atopa a sede da Confederación de Empresarios de A Coruña, insistíuse en que a plataforma reivindicativa que se lle presentou á patronal tivo desde o comezo das reunións un obxectivo claro, a recuperación de dereitos, poñer coto á precariedade laboral, así como, frear os abusos cometidos polas empresas co pretexto da aplicación da reforma laboral.

Neste contexto, as demandas postas enriba da mesa polos máis de 18.000 traballadores do sector para pechar un convenio son un incremento salarial que garanta a recuperación do poder adquisitivo cun sistema de revisión anual; un complemento salarial para os traballadores desprazados para evitar a práctica do pacto por horas; esixir a limitación das ETT's; garantir o emprego e as condicións dos traballadores das contratas de mantemento a través da subrogación; que os representantes



dos traballadores teñan a última palabra no relativo ás mutuas; regular os salarios da industria auxiliar de Navantia na ría de Ferrol; e actualizar os permisos e licenzas retribuídos conforme aos criterios da Lei de conciliación familiar.

Dende UGT FICA Galicia lémbrese que xa van dous anos e medio de negociación, cun mediador de por medio e sete xornadas de folga. Neste período a patronal fixo pequenos avances pero insuficientes.

UGT-FICA insta á patronal a que cam-

bie de actitude e poña fin ao inmovilismo, os bloqueos e os vetos na negociación dun convenio que xa caducou no 2014.

Chegou a hora de ratificar un convenio que retome os dereitos perdidos con tantos anos de parálise e recortes.

UGT-FICA pídelles aos empresarios que se abran a falar de todo e que non poñan tantas liñas vermellas que imposibilitan o acordo. Todo apunta a que no mes de setembro haberá que retomar o calendario de mobilizacións.

UGT-FICA SOLICITOU UNHA REUNIÓN URXENTE DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN INDUSTRIAL DE FERROATLÁNTICA PARA ANALIZAR O NOVO ESCENARIO

FICA aposta pola búsqueda das vías de financiamento necesarias que permitan por en marcha o Plan e asegurar así o mantemento dos centros e dos postos de traballo

Redacción.- Ante as últimas noticias relacionadas coa viabilidade do Plan industrial de Ferroatlántica, UGT FICA Galicia ven de solicitar unha reunión de carácter urxente da comisión de seguimento co fin de analizar o novo escenario e buscar as solucións necesarias que permitan a posta en marcha do mesmo.

Ademais, os delegados en Ferroatlántica Sabón veñen de solicitar ao conselleiro de Economía, Emprego e Industria unha xuntanza para que este lles traslade a decisión política adoptada nos últimos días, así como, para mostrarlle a súa preocupación pola situación que se pode dar de incerteza nos distintos centros de traballo.

Dende UGT FICA Galicia considérase que a compañía ten que por enriba

da mesa novas solucións que permitan o mantemento dos centros, así como da totalidade dos postos de traballo.

Os traballadores, despois de todos os esforzos realizados, non poden quedar en terra de ninguén e, polo tanto, teñen que buscarse outras vías de financiamento que permitan realizar os investimentos que necesitan os distintos centros de produción para manter a súa capacidade competitiva co fin de garantir a súa viabilidade futura.

Dende UGT FICA Galicia sempre se defendeu un Plan industrial cos investimentos necesarios e axustados á legalidade vixente que garanta o futuro dos centros de produción, así como, a estabilidade no emprego, compromiso que imos manter e no que seguiremos implicados e ocupados para obter unha solu-



ción de garantías para os traballadores.

Lembrar que a aplicación do Plan debería levar consigo unha renovación e investimentos inmediatos en infraestruturas, tecnoloxía e organización á par que se estipulaban máximas garantías para o mantemento de todas as instalacións actuais do grupo en Galicia e os seus postos de traballo.

AS ORGANIZACIÓNS EMPRESARIAIS IMPIDEN QUE OS SALARIOS RECUPEREN PODER ADQUISITIVO

Redacción.- CEOE e CEPYME negaron o acordo. Rexeitaron a cláusula de revisión e bloquearon a posibilidade de que a banda de incremento dos salarios fose máis aló da súa anterior proposta de 1,2-2%, ampliable ao 2,5% en función das características de cada sector. Así as cousas, UGT e CCOO consideran irresponsable a conduta empresarial nun momento no que o PIB crece por encima do 3% e a inflación prevista polo Goberno sitúase entre o 1,5% e o 1,9%.

As organizacións empresariais, especialmente a CEOE, empezaron as negociacións para un pacto salarial con poucas ganas e acabáronas sen ningunha. Esta podía ser a síntese do desencontro. A patronal acudiu tarde e mal ao comezo da negociación, desapareceu durante un longo período e na parte final da mesma demostrou pouco interese e ningunha vontade dun acordo salarial. No que chaman "Reflexión final ante o AENC para 2017", permítense mesmo afirmar que como os salarios tiveron "un importante incremento entre 2000 e 2008 ...agora a boa noticia é que volven as marxes empresariais... e xa nunca máis os salarios terán que ver coa inflación".

UGT e CCOO advirten que a actitude das organizacións empresariais nesta negociación devalúa o proceso de diálogo social e asesta un duro golpe á credibilidade dos seus interlocutores, un feito que nos provoca unha profunda dúbida sobre futuros escenarios de concertación; o que non modifica o noso convencemento sobre a necesidade do diálogo social, aínda noutro escenario e ámbito de negociación, como

ferramenta para combater a precariedade e a desigualdade.

UGT e CCOO insistiron na necesidade de garantir un incremento dos salarios despois de seis anos de perda da súa capacidade de compra. Propuxeron unha banda do 1,8 ao 3% de subida salarial e unha cláusula de revisión que garantise o mantemento do poder adquisitivo; unha cláusula que para os sindicatos ten un valor conceptual e práctico e que transcende á conxuntura desta negociación. CEOE respondeu cunha proposta inicial de incremento entre o 1 e o 2%, máis tarde maquillada ao 1,2-2%, cun 0,5% adicional "en función das circunstancias de cada sector".

CEOE e CEPYME foron incapaces de recoñecer a necesidade de trasladar ás rendas salariais a recuperación da economía española e das empresas para avanzar cara un modelo máis xusto de relacións laborais e de saída da crise. Desta maneira, mentres o PIB crece por encima do 3%, os salarios apenas se incrementan o 1,2%. Aínda por riba, as organizacións empresariais conclúen que "os incrementos salariais deben vir da produtividade, a competitividade e a mellora das marxes empresariais. Xa nunca máis terá que ver coa inflación". Punto e seguido, apuntan "e ade-



mais sen perder de vista a inflación e os incrementos de salarios dos grandes países da UE". En que quedamos? Temos ou non en conta a inflación?

UGT e CCOO destacan o resultado final deste longo e irregular proceso de negociación en torno ao AENC 2017, é unha falta de respecto tanto ao diálogo social, como a millóns de traballadoras e traballadores pendentes de actualizar os seus convenios. Ambas as organizacións sindicais resaltan que o obxectivo do acordo era mellorar substancialmente os salarios, por xustiza social e porque o seu impacto, sen dúbida, impulsará a actividade económica.

A negociación colectiva enfróntase a un outono difícil e os sindicatos saberemos afrontala con decisión e solvencia e estudaremos a convocatoria dunha ampla campaña de información e mobilización en defensa do salario (tamén do poder adquisitivo perdido ante o NON acordo de 2017), o emprego de calidade e a protección social.

UGT RECLAMA UNHA REGULACIÓN LEGAL SOBRE O DEREITO Á DESCONEXIÓN

Redacción.- UGT esixe unha regulación, acordada mediante o diálogo social, sobre o dereito á desconexión dos traballadores. Coa aparición das novas tecnoloxías e a economía dixital estase difuminando cada vez máis a fronteira entre a vida profesional e a persoal. Por iso, o sindicato considera indispensable introducir este dereito a través da negociación colectiva, da Lei de Prevención de Riscos e de Lei do Estatuto dos Traballadores, co fin de incluílo como un dereito máis dos traballadores e traballadoras en materia de saúde laboral e garantir a súa

obligación de cumprimento por parte das empresas.

A Unión Xeral de Traballadores esixe unha regulación, acordada no marco do diálogo social, sobre o dereito á desconexión, como un dereito máis dos traballadores e traballadoras en materia de saúde laboral, coa obrigación de garantir este dereito por parte das empresas.

O sindicato reclama incluír este dereito tanto na Lei de Prevención de Riscos Laborais, como un dereito máis dos traballadores e traballado-

ras, como na ordenación do tempo de traballo, xa existente na Lei do Estatuto dos Traballadores.

Ademais, sería fundamental incluír este dereito na negociación colectiva, en especial, coa previsión dunha formación específica de xestión do tempo de traballo para os traballadores e traballadoras que desempeñan o seu traballo baixo estes novos riscos.

UGT lembra que esta cuestión xa é obxecto de debate noutros países da nosa contorna.

UGT VALORA O PACTO DE ESTADO CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO



Redacción.- A Unión Xeral de Traballadores valora o Pacto de Estado contra a violencia de xénero alcanzado por todos os grupos parlamentarios na Subcomisión parlamentaria do Congreso dos Deputados. Para o sindicato, aínda que estas medidas son moi positivas para erradicar a violencia de xénero, aínda son insuficientes á espera de coñecer o contido definitivo do acordo, que se aprobará o próximo 28 de xullo na Comisión de Igualdade do Congreso dos Deputados.

UGT espera que as medidas deste acordo contén con financiamento suficiente, xa que, do pouco que trascendeu nos medios de comunicación, o orzamento de 200 millóns anuais parece unha cantidade un tanto irrisoria para combater esta secuela social que arrasa ao noso país. Ademais, para o sindicato, estes recursos deberían ter unha repercusión directa sobre as vítimas, xa que o incremento asignado á loita contra a violencia de xénero nos Orzamentos Xerais do Estado (PXE) para 2017, por exemplo, foi integramente ao funcionamento operativo dos servizos.

UGT valora as medidas como estudar o sistema de axudas de Renda Activa de Inserción para mellorar a substitución por un subsidio de desemprego de 6 meses de duración, que se ampliaría por períodos semestrais prorrogables sempre que as persoas beneficiarias continuasen cumprindo os requisitos; eximir de IRPF e outros impostos as axudas e prestacións que se perciban por razón da violencia de xénero, por parte dos fillos e fillas menor de idade; incluír a quen ostente a patria potestade de menores beneficiarios orfos por violencia de xénero a efectos de desgravación do denominado mínimo persoal e familiar e outros beneficios tributarios, así como fomentar o uso de teletraballo naqueles casos que sexa posible e solicitado pola propia vítima, á espera de ver como se articula na lexislación laboral.

Resulta positiva a incorporación no pacto dos concellos, pola súa proximidade en relación á atención ás vítimas de violencia de xénero.

En calquera caso, o sindicato espera que as súas propostas, fundamentalmente relacionadas co marco laboral, que se realizaron tanto na Subcomisión do Congreso como no Observatorio Estatal contra a Violencia de Xénero, teñan eco neste pacto co fin de erradicar entre todos, dunha vez por todas, a violencia de xénero no noso país.

UGT lembra, neste sentido, que algunhas das súas propostas son:

Un permiso ou licenza retribuída por un período mínimo de dous meses, similar ao que teñen recoñecido ás empregadas públicas que se acollen a unha excedencia por ser vítimas de violencia de xénero.

Que se recolla legalmente que as traballadoras vítimas de violencia de xénero non sufrirán ningún prexuízo laboral ou económico ocasionado polas ausencias ou baixas médicas derivadas da súa situación, independentemente de que teñan acreditada ou non a súa situación.

Adaptación das medidas de fomento de emprego e formación ás mulleres vítimas de violencia de xénero e na eliminación das limitacións das medidas de protección social en relación tanto á cobertura da devandita protección como á duración da mesma.

Unha revisión das limitacións no exercicio de determinados dereitos derivados do condicionamento dos mesmos aos intereses da empresa ou á falta de concreción legal, como o dereito á reordenación do tempo de traballo e á redución de xornada das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A mellora da protección social das vítimas de violencia de xénero con redución de xornada en relación co acceso á protección de desemprego.

Abordar o tratamento do acoso sexual e o acoso por razón de sexo na normativa sobre prevención de riscos laborais.

Campañas institucionais de sensibilización e formación no ámbito laboral, dirixidas ás organizacións patronais e sindicais, así como aos traballadores e traballadoras nas empresas, a través da Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero.

O recoñecemento ás vítimas de acoso sexual e acoso por razón de sexo de dereitos laborais similares aos que teñen recoñecidos as vítimas de violencia de xénero.

Obrigación de implementar nas empresas, medidas de prevención e/ou protocolos contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, con procedementos áxiles e sinxelos, que permitan unha rápida resolución.

Obrigación de informar á representación legal dos traballadores sobre as bonificacións que reciben as empresas por contratar a traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Desenvolvemento de programas para a prevención da violencia de xénero e para a formación en igualdade, baseados no respecto do principio de igualdade recoñecido na lexislación, a detección de forma precoz destes casos, a atención eficaz ás vítimas e a retirada de calquera tipo de subvención aos centros educativos que segreguen por sexo.

Unha norma de carácter internacional no seo da OIT, apoiada polo Goberno de España, que permita combater a violencia contra as mulleres no lugar de traballo.

O CONTRATO DE SUBSTITUCIÓN E O ANTICIPO DA IDADE DE XUBILACIÓN A 61 ANOS, EIXOS PRINCIPAIS PARA RECUPERAR EMPREGO XUVENIL DE CALIDADE



Redacción.- A Unión Xeral de Traballadores reclama ao Goberno que acepte as propostas do sindicato para mellorar o plan de Garantía Xuvenil, expostas xa na mesa de diálogo social de plan de choque polo emprego. Medidas que corresponden ao documento de plan de choque polo emprego elaborado por UGT e que incorpora medidas que xa demostraron a súa eficacia noutros países, como impulsar de novo o contrato de substitución nas empresas, un plan de políticas integrais para os mozos con baixa cualificación, a elaboración dun estatuto que regule as prácticas non laborais ou unha rede de oficinas de emprego xuvenil a nivel estatal, que contribuirían a loitar contra a precariedade no emprego xuvenil e a mellorar os niveis de emprego, así como a fortalecer o noso tecido produtivo e a encarar a recuperación real para un dos colectivos máis prexudicados pola crise e as políticas do Executivo no noso país durante os últimos anos.

A Unión Xeral de Traballadores realizou propostas claras e eficaces na mesa de diálogo social do plan de choque polo emprego co fin de mellorar o Plan de Garantía Xuvenil. Propostas baseadas en experiencias positivas adoptadas noutros países da Unión Europea e que xa se demostraron eficaces para a poboación máis moza.

Unha delas é recuperar e impulsar un novo modelo de contrato de substitución, que sexa á vez atractivo ao traballador que accede á xubilación anticipada e garantista e con contidos de formación e transmisión do coñecemento para o mozo inscrito na garantía xuvenil. Mentres as taxas de desemprego xuvenil sexan tan desorbitadas, a filosofía de atrasar a idade de xubilación resulta incompreensible. Por ese motivo, UGT propón fomentar o contrato de substitución e a xubilación parcial novamente aos 61 anos, usando para devandito fomento o financiamento do fondo

social europeo, coa finalidade de que exista unha substitución natural e unha transmisión de coñecemento entre a xeración que accede á xubilación e a súa substitución xeracional. Desta forma, restituírase un dereito como é a posibilidade da xubilación anticipada aos 61 anos.

Desta forma, produciríase unha substitución eficaz e eficiente no mercado de traballo, unha transición de coñecementos dunha persoa a outra na que saíran beneficiadas ambas as partes, tanto os mozos, como as empresas que vería unha solución á perda dese capital humano que se xubila inminentemente. Ademais, realízase unha aposta en firme polo emprego de calidade, en detrimento da precariedade e temporalidade que existe hoxe no noso mercado laboral, a través de contratos indefinidos e con dereitos.

Outra das propostas do sindicato é a axuda á formación xuvenil. UGT propón un modelo de axuda á formación, que xa deu bos resultados en Francia, centrado nun plan integral de mozos con baixa cualificación. Entendendo que o Estado non debe complementar o salario de ningún traballador, xa que iso é responsabilidade das empresas, o sindicato considera necesario destinar esa axuda económica a persoas novas sen estudos e en especial risco de exclusión, así como permitirles realizar un itinerario de formación que lles leve á obtención dun certificado de profesionalidade que mellore a súa empregabilidade e conduza a unha inserción laboral real.

Neste sentido, o sindicato reclama un futuro estatuto de prácticas non laborais para os mozos, que regule explicitamente esta cuestión, abordando factores como a vinculación entre as prácticas, a bolsa e a formación, os requisitos que teñen que cumprir as empresas e institucións, a duración máxima das prácticas ou un marco

de protección social e de prevención de riscos laborais; e un novo contrato de formación e aprendizaxe con penalizacións ás empresas que abusen do seu uso co único fin de recibir as bonificacións do Goberno.

Ademais, UGT aposta por unha rede de oficinas de emprego xuvenil a nivel estatal. Tomando como modelo aos países nórdicos, que comezaron a traballar sobre a implantación da Garantía Xuvenil, propuxemos ao Goberno a creación dunha rede de oficinas a nivel estatal que traballe de maneira específica sobre a mocidade.

Oficinas que contarían con orientadores especializados que puidesen dar un itinerario personalizado a cada mozo inscrito neste plan e realizar un seguimento próximo do mesmo para mellorar así a experiencia das medidas e poder detectar e reconducir os posibles erros dalgunha delas.

A finalidade desta medida é romper a inoperatividade dos actuais sistemas de inscrición e implantación do plan, que non logran chegar á mocidade, ou se o fai, é a un colectivo novo moi concreto e reducido. Neste marco, propónse tamén unha dotación de orientadores que se dedique a "captar a mozos" afastados do propio sistema, indo directamente aos espazos onde se atopan estes colectivos.

Para UGT, é necesario realizar un impulso ao plan de Garantía Xuvenil máis aló das medidas cortoplacistas anunciadas recentemente polo Goberno, que non van solucionar o problema estrutural do noso mercado de traballo para os mozos, enquistado pola reforma laboral, polo que confía en que estas propostas sexan valoradas polo Executivo do noso país e empezar así a mellorar o emprego xuvenil en España aproveitando, ademais, os recursos europeos que temos para iso.