



Galicia

GALICIA

LABORAL

Diario dixital da UGT de Galicia

LOITA
polo TEU

ÚNETE

ISSN 1989-3299

Nº 757 Semana do 20 ao 26 de novembro de 2017

O 3º COMITÉ CONFEDERAL DE UGT URXE AO GOBERNO A CAMBIAR AS POLÍTICAS PARA MELLORAR A CALIDADE DE VIDA DOS TRABALLADORES

Rexeita o Plan Orzamentario 2018 porque é continuista co axuste económico e social a pesar de que a economía leva 4 anos crescendo e hai previsión de que continúe así.

Aposta por un AENC, só se mellora os dereitos laborais e contempla unha mellora salarial.

Constata o escaso compromiso do Goberno para negociar, o que explica os lentos avances nas mesas de diálogo social tripartito.



Redacción.- O terceiro Comité Confederal de UGT aprobou unha Declaración na que insta ao Goberno a cambiar, de maneira urxente, a súa política económica e que abandone os recortes e axustes aplicados desde 2010. Neste sentido, rexeita o Plan Orzamentario 2018 porque é continuista e supoñerá unha nova perda de calidade de vida da maioría da poboación, da cohesión e da xustiza social. Recórtase de novo o gasto, en termos de porcentaxe do PIB, en sanidade, educación e políticas para o emprego, ámbitos nos que España segue estando por baixo do gasto medio da zona euro e pretende conxelar de novo as retribucións dos empregados públicos.

Tras 4 anos de crecemento do PIB, e con previsión de que continúe, as empresas cada vez gañan máis, repártense máis beneficios, crecen os salarios dos presidentes, conselleiros e altos directivos e xa recuperaron o nivel de beneficios anterior á crise, pero as familias dos traballadores e as traballadoras non ven incrementar os seus salarios nin mellorar o seu nivel de vida.

Non é admisible que o emprego que se cre sexa esencialmente precario e de baixa calidade e que o modelo de traballo, consolidado pola reforma laboral de 2012, se base na temporalidade, o tempo parcial involuntario e a redución de dereitos laborais.

O 3º Comité Confederal cualifica de "intolerable" que, a pesar deste crecemento económico e de beneficios empresariais, non se reduzan os niveis de pobreza e desigualdade do noso país, que son dos máis elevados da UE e afirma que "unha política económica que non reduce a pobreza e a desigualdade e que non mellora a calidade de vida das capas sociais máis desfavorecidas é unha política fracasada".

Propón establecer un modelo de crecemento máis sólido e sustentable, baseado nunha repartición máis xusta e eficiente da riqueza. "Para iso, é preciso mellorar a calidade do emprego, aumentar o poder adquisitivo dos salarios, reforzar as prestacións básicas do estado de benestar (desemprego, pensións, dependencia, asistencia social), potenciar os servizos públicos esenciais (sanidade e educación), relanzar o investimento público produtivo, outorgar un maior peso ao tecido industrial e aumentar a competencia no tecido produtivo. Iso require, de "un esforzo colectivo de diálogo, que facilite a construción dun novo contrato social, que consolide unha nova e longa fase de benestar para toda a cidadanía".

O 3º Comité Confederal avoga por seguir impulsando a loita pola igualdade de xénero e a eliminación da brecha salarial (que en España permanece estancada, mentres na UE

diminúe) e anima a difundir a campaña do sindicato #YoTrabajoGratis que denuncia que, como consecuencia desta brecha, as mulleres traballan gratis desde o 8 de novembro ata o 31 de decembro.

Negociación Colectiva

O Comité conclúe que os obxectivos do sindicato para a negociación colectiva de 2018 pódense resumir en dous eixos: fortalecer os dereitos e recuperar salarios.

En materia salarial, e en coherencia coa fase expansiva do ciclo económico que atravesamos desde 2014, a negociación para 2018 debe dirixirse a lograr nítidas ganancias de poder de compra para os salarios. Iso supón alcanzar un aumento medio na contorna do 3%, atendendo sempre á situación concreta de cada empresa ou sector, incluíndo cláusulas de garantía salarial; e introducir nos convenios colectivos salarios mínimos garantidos de polo menos 1.000 euros, en desenvolvemento da campaña #PonteA1000, que iniciamos no mes de agosto deste ano.

UGT segue apostando pola igualdade no ámbito laboral, aprobando no Comité

[Continúa na páxina seguinte...](#)

...vén da páxina anterior.

documentos onde se achegan criterios de igualdade para a negociación colectiva de convenios e plans de igualdade, así como criterios para a negociación de protocolos de acoso sexual e/ou por razón de sexo.

Situación do Diálogo Social

O 3º Comité Confederal resolveu que só referendará un novo Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) se melloran os dereitos laborais dos traballadores e traballadoras, con "criterios salariais que supoñan unha ganancia nítida de poder de compra".

En canto ao Diálogo tripartito, o Comité constatou que o Goberno ofrece pouco e demasiado lento porque "segue confundindo

diálogo con comunicación unilateral, e negociación con mera información. Na actualidade seguen abertas 4 mesas pero o diálogo social está practicamente paralizado.

Outros aspectos analizados e valorados polo 3º Comité Confederal foron a proclamación do Pilar Europeo dos Dereitos Sociais, a necesidade de actuar urxentemente contra os efectos do cambio climático e seguir combatendo a sinistralidade laboral.

OS AGRICULTORES E GANDEIROS MOBILIZÁRONSE EN SANTIAGO PARA DENUNCIAR O ABANDONO DO RURAL

Redacción.- Miles de persoas, convocadas por UU.AA., mobilizáronse polas rúas de Santiago o pasado sábado para darlle voz á denuncia do abandono progresivo do rural galego e para deixar claro que "non somos o problema, somos a solución".

A recente vaga de lumes, que ven de afectar ao rural galego, puxo de manifesto a vulnerabilidade do territorio, rural e urbano, ante un simple evento climático extremo, e lembrou ao conxunto da sociedade galega que non pode existir unha Galicia de dúas velocidades.

O secretario xeral de UU.AA., Roberto García, que estivo acompañado na cabeceira da manifestación polo secretario xeral de UGT-Galicia, José Antonio Gómez, lembrou que "levamos décadas de desatención, envellecemento demográfico, falta de relevo xeracional nas explotacións, abandono da actividade agraria e gandeira, eliminación de toda clase de servizos públicos: peches de escolas e centros de saúde, retirada de liñas de autobuses, procesos todos que están a dar como resultado o abandono da poboación rural, o cese da actividade produtiva no territorio e a transformación da nosa paisaxe e territorio cara unha realidade estrutural chea de perigos".

Engadiu que "sen actividade produtiva non pode haber xestión do territorio nin control da biomasa, nin mantemento dos cortalumes naturais que supoñen prados, pastos, cultivos e terras de labor, porque o que non xestionemos nós coa nosa actividade, vaino xestionar o lume. Pero non pode haber actividade produtiva se esta non é rendible, nin pode haber actividade produtiva se non hai xente que aposte por vivir no rural e facer del a súa forma de vida. E, para que iso suceda, a xente ten que ter servizos e calidade de vida á altura dos tempos nos que vivimos, así como percibir un recoñecemento por parte da sociedade polo labor desenvolto no rural e unha aposta clara por parte das administracións por manter un rural vivo, activo e con futuro".



Por todo isto, o rural demanda á Xunta a apertura dunha mesa de traballo na que estean representados todos os actores institucionais, sociais e económicos que poidan facer achegas para desenvolver medidas políticas urxentes para combater o abandono do medio rural.

Tamén se lle esixe ao Goberno da Xunta unha dotación orzamentaria suficiente e sostida no tempo que permita afrontar de xeito claro un plan de investimentos en infraestruturas, servizos e innovación que cambie a tendencia actual.

Isto debe ir acompañado dun plan inmediato de medidas urxentes que aseguren a supervivencia das explotacións que se viron afectadas polas inclemencias climáticas (xeadas e seca) e os lumes. Tampouco se pode atrasar nin un día máis a solución aos problemas de mobilidade das terras para permitir o acceso aos mozos que se queiran incorporar.

Ademais, propónse unha nova política forestal que permita harmonizar os usos produtivos do monte coa protección medioambiental e a prevención de lumes e reformar o Plan de desenvolvemento rural de Galicia para que os fondos da UE se dediquen realmente ao apoio aos agricultores e gandeiros. Todo isto debe acompañarse de novas oportunidades a través das ener-



xías renovables e de investimentos no rural que garantan unha axeitada electrificación, chegada de banda ampla de internet, apostar polos servizos públicos neste eido e mellorar o transporte e as infraestruturas no rural.

É tempo de acción, da toma de medidas que creen un punto de inflexión a partir do cal empezar a gañar o futuro no rural.

BAIXO O LEMA “AGORA: SALARIOS, EMPREGO PÚBLICO E DEREITOS”, INÍCIASE O CALENDARIO DE MOBILIZACIÓNS DOS EMPREGADOS PÚBLICOS CON CONCENTRACIÓNS HOXE EN TODA GALICIA

Redacción.- Ao longo da mañá de hoxe desenvolveranse en A Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra sendas concentracións, convocadas por FeSP-UGT e a Área Pública de CCOO, baixo o lema “Agora: salarios, emprego público e dereitos”.

Debido a que os executivos estatal e autonómico levan máis dun ano afirmando que a economía se recupera, UGT e CCOO coidan que é o momento de lles devolver ás empregadas e empregados públicos os dereitos arrebatados coa escusa da crise: desde o 2010, máis de 16.000 empregos destruídos no sector público e unha perda media de poder adquisitivo do 13%.

Por esta razón, os sindicatos esixen a volta á negociación colectiva nas administracións públicas para abordar cuestións como xornadas, incapacidade temporal, saúde laboral, igualdade, formación ou acción social. Todo isto debería ter efectos nos orzamentos para o 2018.



UGT e CCOO piden que o Acordo para a Mellora do Emprego Público, asinado en marzo deste ano, e o Acordo de Estabilidade, asinado en outubro coa Xunta, se amplien para permitir recuperar o emprego perdido desde o 2011, non só para reducir a precariedade e a temporalidade nas administracións públicas.

Por último, UGT e CCOO lembran que a defensa dos dereitos das empregadas e empregados públicos é unha prioridade na acción sindical de ambas as dúas organizacións, tanto polo que significa en termos de condicións laborais como pola necesidade de reforzar os servizos públicos e así mellorar a calidade de vida da cidadanía.

AS TRABALLADORAS DA TENDA KIDDY'S CLASS PONTEVEDRA LOGRAN UN PREACORDO CON INDITEX E DESCONVOCAN A FOLGA QUE TIÑAN REXISTRADA PARA ESTE VENRES

Redacción.- As traballadoras de Kiddy's Class Pontevedra logran un preacordo co Grupo Inditex no que se satisface as súas xustas reivindicacións laborais e desconvocan a folga que estaba rexistrada para hoxe, día 24 de novembro de 2017.

Tras unha dura negociación, as traballadoras da tenda de roupa Kiddy's Class de Pontevedra, pertencente ao grupo téxtil Inditex, chegaron a un preacordo que sería formalizado a vindeira semana. A pasada semana o Grupo Inditex pechou un acordo coas tendas de Kiddy's en Vigo pero, tras a negociación e a convocatoria de folga feita en Pontevedra, conseguiuase un acordo que mellora as condicións laborais para tódalas tendas da cadea na provincia de Pontevedra.

Remata por fin, tras duras negociacións, unha discriminación que situaba á tenda de Pontevedra en situación de ter salarios máis baixos, contratos a tempo parcial e maiores dificultades para poder facer unha conciliación familiar.

Resaltar que nos vimos obrigados a ir á convocatoria de folga, o que significou o punto de inflexión para poder chegar a un acordo queque beneficiase a tódalas partes, e sempre sen esquecer desde esta Organización ás tendas de Kiddy's Vigo, entendendo pola nosa banda o inxusto de conseguir condicións que diferenciasen as condicións laborais entre as dúas cidades da nosa provincia. Conseguimos igualar este acordo e facer extensible as melloras para tódalas traballadoras das tendas de Vigo e Pontevedra.

Acórdase na plataforma presentada por FeSMC-UGT o seguinte:

- 1.- Melloras salariais.
- 2.- Melloras en axudas sociais.



3.- Disposición de horas laborais para atender a adaptación escolar ou acompañamento a familiares.

4.- Recoñecemento de categorías profesionais.

5.- Ampliación de licenza por lactación.

6.- Melloras nos calendarios laborais para poder conciliar a vida persoal e laboral.

CONCENTRACIÓN ESTE LUNS EN LUGO PARA DENUNCIAR ESTA SITUACIÓN

FeSMC DENUNCIA A SUBSTITUCIÓN DE PREXUBILACIÓN POR DESPEDIMENTOS NO BBVA

Redacción.- A sección sindical de UGT en BBVA denuncia un despedimento levado a cabo en Lugo pola devandita entidade. O afectado é un traballador con longa traxectoria laboral na empresa que na súa contra alega argumentos non demostrados, obviando tanto o preceptivo expediente disciplinario, como a consulta á representación sindical. Por iso, para denunciar esta situación, FeSMC-UGT convocou o luns, día 20, unha concentración en Lugo, previa ao acto de conciliación programado no SMAC.

Con este, xa son varios os despedimentos argumentados por baixa produtividade no último ano en BBVA. UGT considera que esta forma de actuar por parte da entidade banca-

ria é unha escusa na liña de redución e precarización do emprego no sector financeiro. Por iso, o Sindicato reclama que a adecuación de plantillas contínúe efectuándose mediante prexubilacións e medidas voluntarias, polo que o Sindicato mobilízase co fin de que a empresa reconsidere a decisión de despedimento.

UGT rexeita frontalmente o despedimento exprés, obviando ademais toda fórmula de negociación previa como a apertura dun expe-



diente e a consulta previa á representación sindical, antes que calquera medida traumática.

UGT insta a BBVA a que se adecúe ou reaxuste o persoal mediante prexubilacións e non con despedimentos, como fórmula encuberta de redución de persoal.

UGT RECLAMA AO GOBERNO UN ACORDO SOBRE OS ESTATUTOS DO SIMA PARA IMPULSAR A MEDIACIÓN

Redacción.- O secretario de Política sindical de UGT, Gonzalo Pino, e a secretaria confederal, Isabel Araque, inauguraron a xornada de UGT de difusión e promoción do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), centrada nesta edición na necesidade de diálogo nos procesos de enquistamento da negociación colectiva.

Co título “Acentuemos a confianza na mediación”, puidéronse resaltar as vantaxes de trasladar a autonomía das partes tamén na xestión do conflito, grazas á intervención dos sistemas autónomos de solución, como o SIMA.

Durante a inauguración, Gonzalo Pino sinalou que o “reto principal ao que nos enfrontamos agora é o de pechar o acordo co Ministerio de Emprego e Seguridade Social dos Estatutos da Fundación SIMA como Fundación do Sector Público Estatal, que supón a entrada da administración con maioría, a renovación do Acordo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), na súa sexta edición, con máis de vinte anos de conquistas, e a mellor forma de afrontar estes cambios para desenvolver todo o potencial da mediación e/ou a arbitraje”.

Neste sentido, reclamou unha maior presenza de UGT na media-



ción e a arbitraje. “En función da nosa capacidade para incrementar a implicación das nosas seccións sindicais nesta forma de afrontar os conflitos, lograremos canalizar as discrepancias de forma que non afecte negativamente na relación entre as partes, senón todo o contrario. Temos que propiciar un contexto que permita o pacto, pois a negociación sempre será máis efectiva que a intervención xudicial, que debemos contemplala como última opción”.

Se hai un elemento clave na mediación é o da confianza

Pola súa banda, Isabel Araque avogou, entre outras medidas, porque “se prime a autonomía colectiva

das partes no acordo dos Estatutos e que a Administración achegue os recursos necesarios para salvagardar o sistema. O seu labor ten que ser de mero acompañamento, non de inxerencia”, sinalou.

Ademais, reclamou un “reforzo á Comisión de Seguimento do ASAC e ampliar a solución autónoma de conflitos ao ámbito da Administración Pública”.

Todo iso desde “a confianza. Se hai un elemento clave na mediación é o da confianza, cara ao SIMA, cara aos mediadores e cara ás propias partes. A mediación contribúe a mellorar a negociación colectiva e UGT debe estar implicada desde o principio ata o final en todo o proceso”

O PACTO CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO REQUIRE MÁIS MEDIDAS NO ÁMBITO LABORAL

Redacción.- A vicesecretaría xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, manifestou que “aínda que o Pacto contra a Violencia de Xénero é un paso máis, quedouse moi escaso nas medidas no ámbito laboral”, por iso, é fundamental “que o Goberno lexisle para que, dentro das empresas, os representantes dos traballadores teñamos ferramentas para visibilizar a violencia de xénero, o acoso que sofren as mulleres por razón de sexo no traballo”.

Antoñanzas, que fixo estas declaracións durante a presentación do “Informe sobre a violencia de xénero. Incidencia no ámbito laboral”, lembrou que desde que o Executivo aprobou a reforma laboral de 2012, o equilibrio de forzas que había na negociación colectiva xa non existe, o que obstaculiza tamén a loita contra esta secuela no ámbito laboral.

A vicesecretaría xeral anunciou que UGT aprobou un Protocolo para actuar contra a violencia de xénero que introducirá na negociación colectiva. E reclama ao Goberno que aborde unha serie de medidas como: que a vítima poida acceder aos recursos sen ter que interpoñer denuncia; e establecer protocolos de acoso sexual e por razón de sexo nas empresas e incluílos nas comisións de Igualdade do convenio colectivo ou das comisións dos plans de Igualdade correspondentes. É preciso o establecemento, con carácter preceptivo, da inscrición rexistral ou o depósito dos plans de igualdade obrigatorios para as empresas de máis de 250 traballadores, etc.

Outras medidas fundamentais son mellorar o acceso e o mantemento do emprego para estas mulleres (establecendo un sistema de protección social máis adecuado que non as penalice e que lles permita garantir a súa independencia económica e a súa autonomía persoal) e revisar a normativa de igualdade vixente para dotala dos mecanismos necesarios encamiñados a lograr a devandita igualdade efectiva, facendo especial fincapé en relación coas medidas e normas de igualdade no ámbito laboral.

Antoñanzas lembrou que a igualdade no emprego é esencial para loitar contra a violencia de xénero no traballo e que garantir a independencia económica adquire un valor fundamental para afastarse de situacións de violencia. Con todo:

Desde 2010 reducíronse en máis de 20 millóns de euros o gasto orzamentario destinado a establecer medidas para a igualdade e contra a violencia de xénero.

Ano tras ano diminúe o número de per-

soas que se acollen ás medidas laborais de apoio ás vítimas que contempla a Lei contra a violencia de xénero, como o dereito para suspender ou extinguir o contrato de traballo con dereito a prestación ou subsidio por desemprego. En 2015 acolléronse 93 mulleres, e en 2016, 91 mulleres.

As políticas para garantir a inserción e permanencia laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero son insuficientes, segundo pon de manifesto o último Informe do Observatorio Estatal de Violencia sobre a Muller (só o 41% das 44 vítimas mortais por violencia de xénero en 2016 estaban a traballar).

Descende o número de mulleres que suspende ou extingue o contrato de traballo (Apenas 91 en 2016; 93 en 2015).

Con respecto aos incentivos ás empresas para o fomento da contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero, do total da contratación feminina rexistrada polos Servizos Públicos de Emprego en 2016 (8.763.700 novos contratos), soamente 801 contratos, é dicir, o 0,009% dos contratos, corresponden a contratos bonificados para mulleres vítimas de violencia. E o 75,5% da contratación foi temporal. As comunidades que máis contrataron a mulleres vítimas de violencia de xénero foron Andalucía (125), Madrid (120) e País Valenciano (109)

O acoso laboral e sexual:

A vicesecretaría xeral de UGT denunciou que o acoso laboral (mobbing) vai en aumento pero en España denúncianse só a metade dos casos que en Europa (o 8 fronte a case o 15%).

Doutra banda, denunciou “a invisibilidade” do acoso sexual e as dificultades para demostralo, tanto dentro das empresas como na vía xudicial. Con todo, un estudo revela que 1 de cada 3 mulleres con idades entre os 18 e os 29 anos sufriu acoso, así como case unha de cada catro mulleres (24 %) de entre 30 e 39 anos. O acoso sexual é máis frecuente nas mulleres con titu-



**UGT DI
NON Á
VIOLENCIA
DE XÉNERO**



lación universitaria e de grupos profesionais de maior cualificación profesional.

Por outra banda, en España, segundo datos da Inspección de Traballo, desde o ano 2008 ao 2015, unhas 2.484 mulleres víronse afectadas por infraccións en materia de acoso sexual, efectuáronse 1.489 requirimentos e impuxéronse sancións por valor de 237.748€.

Os nenos e nenas, outras vítimas da violencia de xénero

Con motivo do Día Internacional da Infancia, Cristina Antoñanzas quixo facer unha mención especial á vulnerabilidade dos nenos e as nenas, vítimas tamén da violencia de xénero, e lembrou que “os asasinatos é a cara máis atroz da violencia de xénero e a punta do iceberg do que sofren miles de mulleres e nenos no noso país. No que vai de ano producíronse 44 asasinatos, tres deles están a ser investigados e 8 nenos ou nenas faleceron”.

Lembrou que hai 29 anos asinou o Tratado Internacional na Asemblea das Nacións Unidas, que recoñece os dereitos humanos dos nenos e nenas, e que no noso país hai máis dun 30% de nenos e nenas pobres, como consecuencia da crise e das políticas que se levaron a cabo.

A PROPOSTA DE CEPYME É UNHA TRAMPA

UGT reclama unha subida salarial xa e que a patronal deixe de facer propostas interesadas

Redacción.- A organización empresarial pretende facer pasar unha proposta de subida de salarios polo que en realidade é unha conxelación a curto prazo e redución no futuro.

As cotizacións sociais que pagan as empresas son parte do salario do traballador. Por tanto, reducir as cotizacións a cargo da empresa é reducir o salario do traballador.

UGT esixe á patronal que deixe de realizar propostas confusas e interesadas e sente a negociar xa un novo AENC que inclúa unha subida dos soldos.

Para a Unión Xeral de Traballadores, a necesidade de que aumenten os salarios é un imperativo cada vez máis evidente. Necesítase que os soldos crezan de maneira nítida, por encima dos prezos, para que aumente a demanda, as empresas vendan máis e poidan crear máis emprego, elévense os ingresos da Seguridade Social e redúzanse as inaceptables bolsas de pobreza e a desigualdade existentes no noso país.

Neste sentido, existe xa unha ampla coincidencia. O sindicato leva defendéndoo desde hai anos, á vista das nefastas consecuencias das políticas de austeridade extrema e da desvalorización salarial aplicadas desde 2010. Pero agora estanse sumando, con intensidade crecente, os organismos internacionais máis influíntes (Comisión Europea, BCE, OCDE, FMI), que precisamente anos atrás foron quenos defenderon e impulsaron esas políticas de recortes e depresión salarial. E tamén a gran maioría de analistas e expertos económicos, que alertan sobre o insustentable e perverso dunha situación na que a actividade crece a un ritmo do 3% e os salarios seguen caendo.

Deste xeito, ante a evidencia dos datos, que mostran como o crecemento económico non está a chegar á maioría dos fogares do noso país, subir salarios de forma nítida converteuse nunha esixencia económica e social innegable para todo o mundo... menos para a patronal, que mantén un discurso ancorado na etapa de crise, demandando máis recortes e negando a subida de soldos, a pesar de que os beneficios das empresas non deixan de aumentar. A ausencia de xustifica-



ción para este comportamento está a levar ás organizacións empresariais a expor medidas non só improcedentes e inxustas na situación económica e social actual, senón inconsistentes desde un punto de vista estritamente técnico.

A última destas propostas é a que lanzou o presidente de CEPYME, Antonio Garamendi, expondo a posibilidade de subir salarios a cambio de reducir as cotizacións sociais a cargo das empresas. Trátase, hai que dicilo claro, dun dislate.

Segundo a proposta, e tal e como o recollen diversos medios, a rebaixa das cotizacións sociais que pagan as empresas permitiría baixar os custos laborais e, por tanto, permitir a subida de salarios e axudar á creación de emprego. Pois ben, nada disto pode suceder, sinxelamente porque as cotizacións sociais que pagan as empresas non son senón parte do salario do traballador, que se coñece como "salario diferido", posto que o traballador percibirá máis adiante, cando necesite das prestacións que son sufragadas cos ingresos desas cotizacións: enfermidade, desemprego, formación ou xubilación.

Dito máis claro: todas as cotizacións, tanto as que se reflicten na nómina do empregado ("a cargo do traballador") como as que achega a empresa e non constan na nómina ("a cargo do empregador") son parte do salario total do traballador e a traballadora. E, ademais, todas elas forman parte do que se coñece como custo laboral para a empresa. Por tanto, reducir a porcentaxe das cotizacións a cargo da empresa non é senón reducir o salario. E aumentar o salario base e rebaixar á vez as cotizacións supón deixar o salario igual, non aumentalo, ademais de que en absoluto supón

unha rebaixa de custos laborais, senón que permanecerán inalterados.

Para UGT, a patronal xoga á confusión de maneira interesada. Pretende facer pasar por unha proposta de subida de soldos o que en realidade é unha proposta de conxelación a curto prazo e de redución no futuro, aproveitándose do actual desequilibrio na negociación colectiva a favor dos empresarios.

O sindicato esixe á patronal que deixe de realizar propostas extemporáneas nos medios, que só buscan confundir de maneira interesada á sociedade, e que sente na mesa de diálogo social para negociar as posibilidades de perfilar un novo Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva para 2018 e os anos seguintes, que inclúa criterios en materia salarial que se adecúen á actual fase da economía e ás cuantiosas ganancias de beneficios que están a obter as empresas, e que en consecuencia sirvan para que as traballadoras e os traballadores melloren o seu poder de compra de maneira clara.

O sindicato considera que o aumento medio en 2018 debería situarse en torno ao 3%, atendendo sempre á situación concreta de cada empresa ou sector, e incluíndo cláusulas de garantía salarial, e sobre todo, aumentar de maneira especial os salarios máis baixos, para o que propoñemos introducir nos convenios colectivos salarios mínimos garantidos de polo menos 1.000 euros.

A nosa economía necesita mellores empregos e mellores salarios e non é momento de dilacións e propostas trampa, senón de acometer unha negociación leal, transparente e urxente. Esperamos que a patronal o entenda e sente a negociar baixo estas premisas de inmediato.

A XORNADA MEDIA ANUAL AUMENTA 4,08 HORAS DESDE 2013

A xornada media anual pactada aumentou 4,20 horas nos convenios de empresa e 3,26 horas nos de ámbito superior

Redacción.- A precarización das condicións de traballo provocada pola reforma laboral imposta polo Goberno do Partido Popular en 2012 está a deixar profundas secuelas en aspectos esenciais regulados polos convenios colectivos, como a duración e distribución da xornada de traballo, xa que facilita que o empresario poida modificar unilateralmente as condicións de traballo á vez que debilita a negociación colectiva. Segundo a análise realizada pola Unión Xeral de Traballadores, entre os anos 2013 e 2016 produciuse un incremento medio da xornada laboral pactada na negociación colectiva de 4,08 horas ao ano. O aumento foi de 4,20 horas nos convenios de empresa e de 3,26 horas nos convenios de ámbito superior.

A xornada media pactada nos convenios de empresa rexistrou unha lixeira redución en 2014, pero rexistrou un aumento de 4,7 horas entre 2015 e 2016. Nos convenios de ámbito superior creceu 15,36 horas entre 2013 e 2014, para reducirse posteriormente 10,01 horas en 2015 e 2,11 en 2016. A pesar diso, continúa 2,6 horas por encima da xornada rexistrada en 2013 neste tipo de convenios.

Máis convenios con xornada máxima

A porcentaxe de convenios colectivos con xornadas de menos de 37,5 horas/semana caeu dez puntos en cinco anos. No ano 2000 o 21,9% dos convenios recollía este tipo de xornada, que afectaba ao 11,5% dos traballadores; en 2007 a porcentaxe subira ata o 35,0% dos convenios, chegando ao 35,9% en 2011. Tras a reforma laboral, con todo, a xornada mínima, neste tramo, inicia un descenso continuado ata quedar recollida no 25,0% dos conve-

nios colectivos en 2016.

En dirección contraria evolucionaron a xornada máxima (de máis de 39,5 horas/semana ao límite legal de 40 horas): a porcentaxe de convenios que rexistraba este tipo de xornada descendeu considerablemente entre os anos 2000 e 2007, pasando dun 27,1% dos convenios ao 16,4%; a redución alcanzou o seu punto máximo en 2011 (antes da reforma laboral) para volver incrementarse uns 6,1 puntos ata 2016 (pasando do 14,7% dos convenios en 2011 ao 20,8% en 2016).

O resultado é que hai un 3,3% menos traballadores e traballadoras con xornada de menos de 37,5 horas/semana (pasando do 16,1% en 2011 ao 12,8% en 2016), e un 1,6% máis con xornada máxima (pasando do 7,5% en 2011 ao 9,1% en 2016). Este incremento da xornada nótase tamén no tipo de xornadas intermedias. Os traballadores afectados por convenios colectivos con xornada laboral de entre 37,5 e 38,5 horas/semana pasaron do 32,0% en 2011 ao 30,7% en 2016; con todo, aumentaba o número de traballadores no intervalo seguinte cunha hora máis de xornada (entre 38,5 e 39,5 horas/semana), pasando do 44,4% en 2011 ao 47,4% en 2016.

Máis traballadores con distribución irregular da xornada

A porcentaxe de traballadores con dis-



tribución irregular da xornada anual incrementouse en 25 puntos, ao pasar do 52,2% en 2010 ao 77,3% en 2015. En 2010 o 30,8% dos convenios contemplaba unha distribución irregular da xornada ao longo do ano, e en 2015 subiron ao 50,7%.

O incremento da xornada laboral é só unha parte das regresivas condicións de traballo ás que ven sometidos os traballadores e traballadoras como consecuencia da reforma laboral. Por esta razón UGT considera imprescindible a derogación desta reforma e a restitución dos dereitos laborais arrebatados aos traballadores durante a crise e á que o Goberno se nega a pesar de levar varios anos de crecemento económico.

A derogación da reforma laboral é o paso previo necesario para devolver o equilibrio ao sistema de relacións laborais e á negociación colectiva, a través da cal é necesario abordar unha redución do tempo de traballo, a racionalización da xornada laboral e a súa compatibilización coa vida persoal e familiar, medidas que favorezan a igualdade entre homes e mulleres e a coresponsabilidade destes últimos coas cargas familiares, así como fomentar o emprego estable e de calidade.

UGT, ONCE E CERMI ABORDAN OS RETOS LABORAIS DA DISCAPACIDADE SOBREVENIDA

Redacción.- UGT, xunto coa Fundación ONCE e CERMI, organizou este mércores, 22 de novembro, a Xornada "Discapacidade sobrevenida. Retos laborais" no salón de actos da Fundación ONCE de Madrid.

As xornadas, que dan continuidade ao convenio de colaboración asinado polas devanditas organizacións o pasado 31 de outubro, comezaron horas coa intervención de Pepe Álvarez, secretario xeral de UGT; Luís Cayo Pérez, presidente de CERMI; e

Alberto Durán, vicepresidente executivo de Fundación ONCE.

Durante a mesma, puxéronse en valor a importancia de abordar a discapacidade sobrevenida no ámbito das relacións laborais; abordáronse os retos da regulación internacional da ONU no tratamento das persoas con discapaci-



dade; analizouse o papel das empresas ante as situacións de discapacidade sobrevenida; e os retos desta discapacidade para os actores do marco laboral do noso país.

UGT DEFENDE NO CONGRESO QUE OS AUTÓNOMOS COTICEN POLOS SEUS INGRESOS REAIS

Redacción.- O Sindicato defende a mellora progresiva das súas prestacións, especialmente desemprego, accidentes de traballo e enfermidades profesionais e incapacidade temporal

A clarificación das fontes de financiamento da Seguridade Social beneficiaría ao conxunto do sistema, incluído o RETA.

A Unión Xeral de Traballadores defendeu no Congreso dos Deputados a plena incorporación dos traballadores autónomos a todo o conxunto de dereitos que esixen e requiren os traballadores e os cidadáns do noso tempo. A secretaria de Políticas sociais, Emprego e Seguridade Social de UGT, Mari Carmen Barrera, defendeu as propostas do Sindicato para este colectivo de traballadores durante a súa comparecencia na Subcomisión para o Estudo da Reforma do Réxime Especial de Traballadores por Conta Propia ou Autónomos (RETA), onde expuxo tres propostas de reforma.

Barrera defendeu, en primeiro lugar, que os traballadores autónomos coticen polos seus ingresos reais, porque "todos os que teñen uns mesmos ingresos deben cotizar da mesma forma á Seguridade Social, independentemente de se eses ingresos proveñen do traballo por conta allea ou por conta propia". Esta especie de prerrogativa xurdiu porque non era posible coñecer de maneira fidedigna

os ingresos reais deste tipo de traballadores, pero ese impedimento desapareceu hoxe en día e "xa son moitos os que están a tributar no IRPF polos seus ingresos reais".

O sistema de bases mínimas prexudica aos autónomos con menos ingresos

Para a responsable de UGT, cotizar polos ingresos reais é xusto para os autónomos entre si porque "os que se benefician de cotizacións inferiores aos ingresos reais non son aqueles que perciben menos ingresos, senón os dos máis elevados". Os primeiros vense dobremente prexudicados porque o sistema que permite unha baixa cotización con grandes ingresos establece unhas bases mínimas moi elevadas e por encima dos ingresos reais de moitos autónomos.

"A política de incrementar artificialmente as bases mínimas para elevar as bases medias do RETA ten que ser abandonada e, en realidade, revertida. As bases mínimas teñen que reducirse e adaptarse aos ingresos reais dos autónomos, ao mesmo tempo que crecen as bases daqueles que están a cotizar por baixo dos seus ingresos reais" expuxo Barrera.

Incremento progresivo das prestacións aos autónomos

A segunda medida defendida por UGT é a mellora progresiva e rápida do nivel de prestacións dos traballadores autónomos, avanzando na liña de converter en universais para este colectivo a protección por desemprego, incapacidade temporal e accidentes de traballo e enfermidades profesionais. Na extensión destas prestacións, segundo Mari Carmen Barrera, "debe caber a posibilidade de decidir que certos sectores ou grupos de escasos recursos de traballadores autónomos queden cubertos sen que iso supoña minorar os seus ingresos", é dicir, que o mantemento das prestacións non corra a cargo dos demais cotizantes, senón que se financie pol transferencias do Estado.

Finalmente, a responsable de UGT reiterou a necesidade de clarificar as fontes de financiamento da Seguridade Social que "está a pagar cousas que non debe". Esa operación de clarificación de conceptos financeiros "non incrementaría nada de nada o déficit do conxunto das administracións públicas" e beneficiaría tamén ao RETA, "sistema que pode pechar este ano cun déficit de 4.500 millóns de euros, a maioría dos cales non lle corresponde porque se derivan de decisións políticas que deberían financiarse con achegas do Estado", concluíu a secretaria de Políticas sociais, Emprego e Seguridade Social de UGT.

DÍA INTERNACIONAL DA INFANCIA

O CUME SOCIAL ESTATAL DEFENDE OS DEREITOS DOS NENOS E NENAS

Redacción.- En 2017 celébrase o XXIX Aniversario da firma da Convención dos Dereitos do Neno (CDN), o tratado internacional da Asemblea Xeral de Nacións Unidas que recoñece os dereitos humanos básicos dos nenos, nenas e adolescentes.

O Cume Social Estatal, con motivo da celebración o 20 de novembro do Día Internacional da Infancia, lembra á cidadanía que os nenos son o colectivo máis vulnerable e, por tanto, que máis sofre as crises e os problemas do mundo.

En España, a taxa de risco de pobreza en menores de 16 anos ascende ao 31,7%, o que supón que máis de 2,5 millóns de nenos e nenas son pobres.

O Cume Social Estatal considera que todos os nenos teñen dereito á saúde, á educación, á protección e á non discrimi-

nación, independentemente do lugar do mundo no que nacen.

Esixe aos estados, aos poderes públicos, aos pais, ás nais e á sociedade no seu conxunto que garantan o respecto dos dereitos de todos os nenos e nenas e loiten contra a vulneración dos mesmos.

O Cume Social pide que se impulsen medidas de apoio e protección aos menores estranxeiros non acompañados (MENA) e establézanse estratexias para a prevención e a protección das menores ví-



Día Universal del Niño y Niña

timas da violencia de xénero.

O Cume Social Estatal anima a participar nos actos de celebración do Día Internacional da Infancia e a realizar actuacións de difusión e sensibilización á cidadanía sobre a importancia da infancia e a adolescencia.