



Galicia

LOITA polo TEU

ÚNETE

CLAMOR POPULAR EN DEFENSA DA SANIDADE PÚBLICA E CONTRA A MODIFICACIÓN DA LEI DE SAÚDE PÚBLICA



Redacción.- Milleiros de persoas saíron ás rúas compostelanas este domingo para dicirle ao Goberno galego que o conxunto da sociedade está en contra da modificación da Lei de saúde pública de Galicia e que aposta por unha sanidade pública de calidade para todos.

Non obstante, a pesar do clamor popular, o Goberno do PP, unha vez máis, facendo gala da súa prepotencia e de gobernar de costas á sociedade, deulle para adiante a esta modificación lexislativa o pasado martes no Parlamento galego, sen contar co apoio de niun dos grupos da oposición que, de feito, tamén participaron na manifestación do domingo encabezándoa cos secretarios xerais de UGT, José Antonio Gómez, e os de CCOO e CIG.

Manifestación que estivo convocada pola Plataforma SOS Sanidade Pública, da que UGT forma parte.

FeSP-UGT insiste en que coa modificación da Lei galega de saúde pública, que xa foi aprobada no Parlamento só cos votos do PP, afóndase no desmantelamento e na privatización do sistema público sanitario galego. O obxectivo do PP é desmantelar os hospitais comarcais, dificultando o acceso á asistencia especializada da poboación rural e recentralizar o control da Consellería de Sanidade sobre a atención da saúde.

A devandita modificación tamén perpetúa as estruturas de xestión integrada, que someten a atención primaria ás xerencias hospitalarias, en detrimento da promoción, prevención e atención cercana.

Privatiza a formación e investigación e a innovación sanitaria, consolidando a Axencia galega para a xestión do coñecemento en saúde, con empresas multinacionais detrás. Tamén reduce e limita a participación social non control da sanidade pública galega e favorece a creación de "chiringuitos", para laboralizar ao persoal e potenciando o favoritismo e a arbitrariedade na contratación do persoal sanitario.

Na lectura do manifesto denunciouse que desde a chegada ao poder de Núñez Feijoo á Xunta de Galiza, recortáronse dramaticamente os recursos do Sistema Sanitario Público Galego, tanto en orzamento, como en camas hospitalarias ou en prazas de persoal. O abandono do Plan de Mellora da Atención Primaria deixou sen construír máis de 60 centros de saúde e reduciu o seu orzamento ao 11% do gasto sanitario (moi lonxe do 25% acordado cos traballadores do sistema). Estes drásticos recortes son os responsables das inadmisibles listas de agarda nos hospitais e centros de saúde, dos colapsos das urxencias hospitalarias e das dificultades de acceso á atención nos hospitais comarcais.

Os únicos beneficiarios desta política foron as empresas privadas, especialmente as multinacionais que están a apoderarse do sistema e que incrementaron nun 42% a concertación co Sergas.

BOTA A ANDAR A FOLGA DA XUSTIZA GALEGA CUN SEGUIMENTO MASIVO

Redacción.- A folga indefinida na Xustiza galega botou a andar este mércores cun seguimento masivo e sen fisuras por parte dos traballadores do sector, así o explicou Manuel González, responsable de Xustiza de FeSP-UGT.

Os datos así o confirman, un seguimento dun 85% en A Coruña, dun 85,16% en Lugo, dun 94% en Pontevedra e dun 93,7% en Ourense.

O responsable do sector de Xustiza de UGT Galicia explicou a indignación das e dos traballadores ante as declaracións que están a realizar tanto o presidente Núñez Feijoo coma o conselleiro Rueda. Ademais, Manuel González pediulle ao presidente da Xunta que explique á cidadanía galega "o prexuízo económico que suporá para os particulares e, sobre todo á economía, porque un mal funcionamento da xustiza repercute na economía".



Manuel González insiste en que os puntos de desencontro continúan aí e a Xunta non achega nada para pechalos, polo que a folga continuará. Non existe o compromiso de eliminar os descontos por IT (a pesar de que xuíces e secretarios non os sofren); en materia económica os sindicatos demandan situar aos traballadores da Xustiza galega na media do resto do Estado e a Xunta fai unha proposta que non inclúe as medias

reais, senón unha interpretación interesada das mesmas; no CGRL xa había un acordo para restituír as 106 prazas destruídas nestes anos, de novo a Xunta obvia comprometerse de forma clara neste senso; en canto á necesidade de aboar as substitucións dun corpo superior, tampouco existe un compromiso concreto; e tampouco quere concretar a Xunta un acordo sobre a creación das prazas pendentes.

A SENTENZA RECOÑÉCELLE Á TRABALLADORA A READMISIÓN NO SEU POSTO NAS MESMAS CONDICIÓN DE ANTES DO DESPEDIMENTO, A PERCEPCIÓN DOS SALARIOS DEIXADOS DE COBRAR E A UNHA INDEMNIZACIÓN DE 30.000 €

DECLARADO NULO O DESPEDIMENTO DA PRESIDENTA DO COMITÉ DE EMPRESA DE SARGADELOS

O caso foi levado ante a Xustiza polos servizos xurídicos de UGT-Galicia

Redacción.- UGT ven de conseguir que o Xulgado do Social nº 3 de Lugo declare nulo o despedimento da que foi durante moitos anos presidenta do Comité de empresa da Fábrica de Cerámica de Sargadelos, SL e que leva máis de 30 anos como delegada de UGT nesta fábrica.

Rogelia Mariño Pernas foi despedida despois de cuestionar abertamente a decisión do conselleiro delegado, Segismundo García Rodríguez, de ordear traballar todos os días media hora máis, sen retribución, entre outras.

A sentenza acolle a demanda da traballadora -defendida polos servizos xurídicos

de UGT Galicia- e considera probado que os feitos que se lle imputan para despedila, lonxe de tratarse de incumprimentos contratuais que autoricen semellante decisión, forman parte, precisamente, da función sindical que como representante legal dos traballadores ven desempeñando Rogelia Mariño.

A sentenza establece a inmediata readmisión da traballadora no seu posto de traballo e nas mesmas condicións que rexían antes do despedimento, con abonos dos salarios deixados de percibir dende o 30 de decembro de 2016.



Igualmente, condea á Fábrica de Cerámica Sargadelos, SL, a Fábrica de Cerámicas o Catro, SL e ao conselleiro delegado, Segismundo García Rodríguez, a aboarlle á traballadora unha indemnización por danos morais que cifra en 30.000 euros.

FOLGA DE 2 HORAS POR QUENDA

UGT Galicia #VivasLibresUnidas

CONCENTRACIÓN EN VIGO EN DEFENSA DUNHAS PENSÍONS DIGNAS

Redacción.- Vigo acolleu este xoves, fronte ao edificio da sede da Xunta, unha concentración na que centos de xubilados, acompañados de cadros e delegados de UGT na comarca vi-guesa, reclamaron unhas pensións dignas.

Mobilización enmarcada dentro da campaña de denuncia que se está a levar en todo o Estado, impulsada por UGT, na que se crítica a ridícula cantidade de suba mensual que van percibir os pensionistas neste país. UGT demanda pensións dignas que lles permitan aos nosos maiores vivir con dignidade esta nova etapa da súa vida.



CONCENTRACIÓN EN INDITEX PARA DENUNCIAR AS MALAS PRÁCTICAS LABORAIS E PRECARIIDADE

Redacción.- A Sección Sindical de UGT en Zara España S.A. (tendas Zara e Lefties) na provincia da Coruña mostra o seu malestar coa empresa pola súa postura arrogante, en reiteradas ocasións, o que leva a unha nefasta relación laboral coa representación legal dos traballadores nos últimos meses.

A actitude por parte da empresa foi en todo momento a negativa, sen valoración algunha, ás peticións da parte social, cunha actitude prepotente e altiva, desprezando a representación dos traballadores con negativas constantes a peticións tales como:

1. Cupos por vacacións. A empresa obriga ao persoal a coller as súas vacacións dentro das datas que máis favoreza aos intereses da mesma e sen contar coa decisión lexítima que poida ter un traballador de elección do seu período vacacional. Inditex non só non interpreta a lei, senón que legisla a súa propia lei de "conciliación da vida laboral e familiar".

2. Cambios de horarios continuos ao persoal eventual, saltándose unilateralmente o pactado co Comité. Traballadores con eternos contratos eventuais que terminan en fraude.

3. Os grandes problemas na conciliación laboral/familiar afectando a nais-pais ou traballadoras e traballadores que teñen familia ao seu coidado. Negativa constante por parte da empresa, presionando a quen o solicite, para que seleccionen o horario que á empresa lle interesa, non o que necesitan para co-dar aos seus fillos/ as, a pesar de que reducen xornada co detrimento correspondente no salario.



4. Negativa na subida a 40 horas dos/as traballadores/ as a tempo parcial. Reiterados casos de compañeiros que levan moitísimos anos con contratos a tempo parcial, con salarios precarios. A pesar de que no ano 2016 asinou un acordo de consolidación de horas para subir contratos, a empresa retorcese ese acordo e manipúlao para impedir ese cumprimento e a subida de horas do persoal con contratos a tempo parcial.

5. Incentivo anual para todos. Baseándonos en que todas e todos temos os mesmos dereitos e que realizamos venda dunha forma ou outra, o xusto é a repartición do incentivo. (Actualmente só o cobran algúns postos de responsabilidade en base á súa categoría, deixando fóra á maioría do persoal, cando son parte do equipo que fai posible tal venda).

Falando de Zara, estamos a falar da cadea de roupa máis importante de Inditex, a que supón a maior facturación do grupo con diferenza.

Presumen na súa páxina web de estar comprometidos coa calidade do emprego e néganse a subir ao persoal a 40 horas e que teñan un salario digno; din que "nos preocupan as condicións e oportunidades de desenvolvemento de todas as nosas persoas" e poñen todas as dificultades posibles para poder conciliar a vida laboral e familiar; din "como mostra de estabilidade neste ámbito, o 80% dos nosos profesionais teñen contrato indefinido" e comenten fraude na contratación con eternos eventuais.

Por último, chantaxean á representación sindical dicindo que non soben ao persoal a 40 horas porque hai unha denuncia por fraude presentada e van ter que facer máis indefinidos, o grupo Inditex pretende cometer fraude na contratación a cambio de subida de contratos?

FeSMC-UGT seguirá loitando para que se cumpra a lei e non tenten vaporear desta maneira os dereitos de todo o persoal.

FOLGA DE CINCO DÍAS NA SANIDADE PRIVADA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANTE A INTRANSIXENCIA DA PATRONAL NA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO

Redacción.- FeSP-UGT, xunto con CCOO e CIG, anuncian a convocatoria dunha folga de cinco días (7, 14, 21, 26 e 27 de marzo) no sector da sanidade privada da provincia de Pontevedra, depois de ano e medio da negociación do convenio, e que a patronal se manteña na posición intransixente da primeira xuntanza.

A patronal pon enriba da mesa un incremento salarial para 2014, 2015 e 2016 dun 0,65%; para o 2017, dun 1,25 e para o 2018 e 2019, dun 1,5%. En canto ao plus de transporte a mesma contía que xa existe; a xornada laboral deixala en 1763 horas; non queren recoñecer o complemento de toxicidade; tampouco queren suprimir as horas extras; afirman que non teñen datos de temporalidade no sector; en canto a vacacións, mati-

zan que xa se pagan os complementos; en licenzas e permisos seguen tratando de regular como máximo 20 horas ao ano.

Pero para os traballadores é irrenunciable un convenio do 2016 ata o 2018, cun incremento salarial do 2% para caa un destes anos con cláusula de revisión. Neste punto, esíxese que o incremento se realice sobre todos os conceptos da nómina.

A xornada debería ser de 1729 horas como máximo. Os sindicatos consideran que os días de libre disposición deben recollerse no artigo de licenzas e permisos retribuídos. Hai que recoñecer a toxicidade e perigosidade a todos os traballadores. Apostan por eliminar as horas extras e que se recoñeza o cambio de quenda como tempo efectivo de



traballo. Tamén se pide que se recoñeza que ir ao médicos con menores ou maiores a cargo é unha licenza retribuída e non recuperable. As xornadas nocturnas deberían ser voluntarias para os maiores de 55 anos e a temporalidade non debería superar o 15%. Ademais, xa é hora de que os 20 minutos de descanso se recoñezan como tempo efectivo de traballo.

O GOBERNO INCUMPRE E ESGOTA O PRAZO PARA TRASPOÑER A DIRECTIVA QUE PROTEXE DA EXPOSICIÓN AO GAS RADÓN

Redacción.- O pasado 6 de febreiro de 2018 finalizou o prazo para traspoñer a Directiva 2013/59/ EURATOM. España esgota o prazo para traspoñer a Directiva que regula a protección contra a exposición a radiacións ionizantes, entre as que se atopan as do gas Radón, isto ademais de supoñer un prexuízo para a saúde das persoas traballadoras, que é o que máis nos importa como organización, tamén pode levar graves sancións.

UGT considera imprescindible traspoñer a mencionada Directiva á lexislación española. Sería desexable que se realizase antes do prazo marcado, co fin de adecuar os niveis máximos indicados para o medio laboral e aprobar un Plan Nacional de Radón que estableza, entre outras cousas, a medición deste gas nos postos de traballo, para o efecto de avaliar a exposición e poder adoptar as medidas preventivas necesarias.

Pero, lonxe disto, o Goberno desatende á Unión Europea e incumpre o seu mandato. A Unión Europea recoñeceu que a exposición constante ao Radón supón un risco para a saúde e tras anos de alertas decidiu obrigar aos gobernos, entre eles o español, a tomar medidas respecto diso.

O Radón é un gas nobre, incoloro, inodoro e insípido que se concentra fundamentalmente en zonas de alto contido granítico, sobre todo no subsolo desde onde emana cara aos edificios polas gretas e fisuras. A exposición principalmente prodú-

cese nos fogares, pero tamén nos centros de traballo.

Segundo a Organización Mundial da Saúde (OMS), a segunda causa de cancro de pulmón, detrás do consumo de tabaco, é o Radón. Estímase que en España cada ano son atribuíbles máis 1.500 mortes á exposición deste gas, segundo o proxecto UE RADPARD.

A DIRECTIVA 2013/59/ EURATOM do Consello do 5 de decembro de 2013, que debería estar xa trasposta, ten como principal novidade unha rebaixa do nivel de exposición a radiación por Radón a 300 becquerels por metro cúbico, esta substancial rebaixa é debida ás recomendacións expresadas por expertos científicos internacionais e teñen como obxectivo salvagardar a saúde tanto de traballadores, como de público exposto ao Radón.

O artigo 62 do Real decreto 783/2001, do 6 de xullo, obriga ás empresas que realizan actividades con exposición a este gas á súa inscrición no Rexistro de actividades con exposición á radiación natural. A data de decembro de 2017, últimos datos dos que dispoñemos, só existían 75 empresas inscritas. Esta subdeclaración permite eludir a acción inspectora da Administración desprotexendo ás persoas traballadoras fronte a este risco. Outras das carencias detectadas é que nas empresas nas que existe exposición a este gas non se realizou a medición.

As subdeclaración de empresas afectada polo Radón, en termos sectoriais e territoriais é:

En termos sectoriais, sectores como o de Cuevas Turísticas ou o de Balnearios, expresamente mencionados polo Consello de Seguridade Nuclear como actividades laborais obrigadas na súa instrución IS 33, tan só aparecen inscritos 12 balnearios e 13 covas.

En termos territoriais, as áreas identificadas polos seus valores elevados de radón, como Galicia, con só 7 empresas inscritas, e, no caso de Extremadura ou Madrid, ningunha. Faltando datos de 6 comunidades autónomas.

Noutras accións, ademais de reclamar a trasposición da directiva e a aprobación dun Plan Nacional de Radón que estableza, entre outras cousas, a medición deste gas nos postos de traballo, para o efecto de avaliar a exposición e poder adoptar as medidas preventivas necesarias, desde a Unión Xeral de Traballadores consideramos fundamental a creación dun grupo de traballo no seo da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo cuxa finalidade sexa o estudo dos riscos para a saúde dos traballadores e traballadoras que ten a exposición a este gas, a implementación das medidas preventivas necesarias para preservar a súa seguridade e saúde, así como, o seguimento do cumprimento das obrigacións que contempla a Directiva 2013/59/ EURATOM.

A REFORMA DO GOBERNO DE 2013 VAI A EMPOBRECER AOS NOSOS PENSIONISTAS UN 30% EN VINTE ANOS

Redacción.- Así, UGT cualifica de "moi sorprendente" que a OCDE non teña en conta a previsión, a longo prazo, a taxa de substitución (é dicir, a perda de poder adquisitivo que supoñerá acceder á xubilación), cuxos datos foron facilitados reiteradamente polo propio Goberno tras a aprobación da reforma de pensións de 2013. Segundo eses datos oficiais, a aplicación en España do índice de revalorización e do factor de sustentabilidade fará que a taxa de substitución das pensións redúzase desde o 81% actual a un 48% en 2060.

Tampouco ten en conta, para calcular as taxas de substitución de España, o conxunto dos datos que ofrece OCDE para todos os países. Así, as taxas de substitución varían considerablemente segundo o nivel dos salarios. Mentres no caso dos salarios elevados, o sistema español de pensións aparece nunha posición relativamente elevada, para os salarios baixos, que son os máis frecuentes e que afectan a un maior número de traballadores, a posición aproxímase moito á media e abandona os postos 'máis xenerosos' da lista.

Ademais, segundo os propios datos do informe de OCDE, as taxas de substitución españolas son as que máis se reducen, xunto coas austríacas, entre o momento da xubilación e os oitenta anos de idade.

Para UGT, isto é consecuencia dos resultados da reforma de 2013, que rompeu coa revalorización respecto ao IPC e estableceu un mecanismo de desvalorización das pensións (o Índice de Revalorización que, segundo cálculos do FMI, provocará unha redución en termos reais dun 30% da pensión ao longo de vinte anos). Hai que destacar que, segundo os cálculos moito máis modestos de OCDE, a caída da pensión aos 80 anos reducirá a taxa de substitución da pensión máis do dobre da media da OCDE e moito máis aínda que o conxunto dos países europeos. É dicir, nos próximos anos, a medida que cada pensionista vaia envellecendo, estarán sometidos a un dos procesos de empobrecemento máis intensos de todos os países.

As rendas da terceira idade en España supoñen o 63% da media da UE-15

Tendo en conta as taxas netas de substitución, nas que actúan non só os mecanismos do sistema de pensións senón os tributarios, as pensións resultan ser menos "xenerosas", mostrando unha maior diferenza entre as dos salarios altos e baixos.

Datos de Eurostat revelan que, descontando a desvalorización salarial realizada durante a crise, as taxas de substitución agre-

gadas das pensións españolas atópanse no grupo das máis baixas da UE.

Por outra banda, tomando en consideración todas as prestacións sociais asociadas coa vellez (non asistenciais), non só as pensións, as rendas na terceira idade son extremadamente baixas: o 63% da media da UE-15, comparando debidamente en paridades de poder de compra. Para UGT, isto supón unha situación moi deficiente do sistema de protección social español, que choca frontalmente con esa imaxe distorsionada e parcial de xenerosidade nas pensións.

O sistema público de pensións español non é xeneroso

A OCDE sinala que a taxa bruta de substitución sitúase no 82% para un salario medio en España, unha das máis elevadas da OCDE e da UE, e por encima da media en ambos os casos. Con todo, este cálculo realízase en base a un suposto case descartable en España, dadas as condicións do noso mercado de traballo. Estimaba esta taxa do 82% para un mozo de 20 anos que comezaba a súa vida laboral en 2016 e cubría completo o período de cotización para xubilarse. A probabilidade dun caso así é moi baixa por:

- A taxa de ocupación en España dos mozos de 20 anos é ínfima (entre 20 e 24 anos, sete de cada dez non traballa).

- A probabilidade de pasar un longo número de anos con traballos precarios é moi elevada: entradas e saídas do emprego ao paro e viceversa, con descontinuidades na cotización, e períodos de traballo a tempo parcial con baixísimas cotizacións, etc.

- A probabilidade de que nalgunha das futuras crises perda o emprego indefinido, unha vez que o conseguira, e pase un longo período no desemprego é moi elevada, á vista dos máis de cinco millóns de traballadores con contrato indefinido despedidos nesta crise (serán máis aínda na próxima dado que se reduciu a protección fronte ao despedimento e ampliouse a capacidade de decisión dos empresarios nos despedimentos).

- E a probabilidade de que perda o seu emprego con 50 ou máis anos e non atope outro ou inicie un período laboral devaluado salarialmente e con fortes descontinuidades non é tampouco desprezable.

De modo que o suposto sobre o que se quere demostrar a "extremada xenerosidade" do sistema de pensións español é moi improbable e, por tanto, de moi baixa representatividade. Non é o arquetipo do futuro pensionista. Algo moi propio de quen non coñece en



grao suficiente a realidade laboral española (ou quen podería preferir obviála para obter uns determinados resultados).

A taxa de substitución das pensións que anunciou a OCDE na súa presentación sobre o sistema de pensións español non se corresponde con ningún dos datos contidos no informe xeral de 2017. O mencionado 82% é moito máis elevado que as taxas de substitución, tanto brutas como netas, que se presentan no informe xeral e non resulta homoxénea coas taxas calculadas no informe, nin tampouco, en consecuencia, coas comparacións cos demais países.

En canto ao proceso de envellecemento da poboación española, os datos ofrecidos pola OCDE non se corresponden con outras proxeccións estatísticas. Desta forma, basean os datos sobre supostos da evolución da poboación cuxa probabilidade de cumprirse é altamente discutible, xa que se descoñece a evolución de variables decisivas para determinar a poboación total, a poboación en idade de traballar e a poboación ocupada, variables que dependerán de decisións políticas adoptadas ao longo do tempo.

A previsión de gasto en pensións en España que realiza a OCDE para 2050 recolle as medidas de recorte do gasto en pensións, como resultado dos mecanismos introducidos pola reforma de 2013 (Índice de Revalorización e Factor de Sustentabilidade), que rebaixarán sistematicamente as contías nominais e reais das pensións, o cal entra en contradición coa imaxe distorsionada que se achega do mantemento no futuro da xenerosidade do sistema de pensións español.

UGT considera que, para dispoñer dunha imaxe realista do sistema de pensións español, no contexto da OCDE, é preciso acudir ao conxunto do informe de 2017 e en todo caso analizar con rigor o conxunto dos datos dispoñibles. As nosas pensións non son nin xenerosas nin insustentables. O que é insustentable é a reforma do Goberno de 2013, que empobrece aos nosos pensionistas presentes e futuros, diminúe a súa calidade de vida e aumenta os niveis de desigualdade e exclusión social.

É NECESARIO UN VERDADEIRO COMPROMISO POLO EMPREGO XUVENIL

Redacción.- UGT considera moi positivo que o Pleno do Congreso dos Deputados, a través dunha moción presentada polo Grupo Socialista, instase ao Goberno para poñer en marcha unha nova Estratexia de Emprendemento e Emprego Novo e a reunir á mesa de diálogo social e ás comunidades autónomas para poñer en marcha un plan de choque nesta materia. Conía que esta chamada de atención do Congreso faga reaccionar ao Goberno e por fin atenda as demandas do sindicato para acabar coa explotación laboral dos mozos.

O sindicato denuncia que o Executivo nunca deu a importancia que se merece ao problema dos mozos no mercado laboral, un problema enquistado e que se define polo desemprego, a precariedade e a explotación, e demanda ao Goberno dar prioridade ás negociacións nesta materia.

En xuño de 2017 foi a primeira reunión co Executivo sobre este asunto. Na devandita reunión UGT xa lle trasladou a necesidade de revisar e actualizar a Estratexia de Emprendemento e Emprego Novo (EEEJ). Posteriormente desenvóléronse encontros puntuais, ata que en setembro de 2018 pechouse un acordo que incluía modificacións en materia de Garantía Xuvenil e un compromiso de comezar a negocialo, algo que ata a data non se produciu.

A pasividade mostrada polo Goberno, o seu incumprimento reiterado para poñer en marcha os acordos alcanzados e a falta de continuidade na negociación desta estratexia, só demostra a súa escasa vontade por mellorar a situación dos mozos.

UGT valora ademais o enfoque do debate sobre este asunto no Congreso, pois inclúe varias das súas propostas, expostas no marco do diálogo social, entre elas: centros de emprego xuvenil con orientadores que realicen un asesoramento e seguimento personalizado, a eliminación das

prácticas non laborais e a mellora na redacción e condicións dos contratos en prácticas para evitar o seu uso fraudulento.

Con todo, quedan unha chea de modificacións e medidas para poder armar toda unha estratexia polo emprego novo que forneza realmente efectos positivos. Neste sentido, insta aos partidos políticos a deixar de lado os seus respectivos intereses electoralistas e desenvolver unha nova Estratexia máis eficaz que aborde de maneira integral a situación dos nosos mozos. Non se pode caer no erro de parchear con 2 ou 3 medidas illadas un problema que xa é estrutural. En definitiva, é necesario un verdadeiro compromiso co emprego xuvenil.

Algunhas propostas de UGT:

Regular as prácticas non laborais. Neste sentido, propón, medidas como: vincularlas sempre a un programa de formación e cunha duración proporcional á duración e realidade do plan de estudos correspondente; derrogar o RD polo que se regulan as prácticas non laborais en empresas para mozas con titulación oficial, eliminando, por tanto, esta fórmula de precarización e explotación de recentemente licenciados; darles carácter laboral a través do contrato en prácticas; e acordar un "Estatuto do Bolseiro" que regule os dereitos e deberes dos contratos en prácticas non laborais curriculares.

Oficinas de emprego novo estatais, con orientadores especialmente formados no asesoramento de persoas novas. O asesoramento require que sexa individualizado á realidade e características de cada mozo



e debe levar un seguimento e avaliación para obter un resultado real e eficaz. Por último, parte destes orientadores especializados deberán traballar en espazos xuvenís, levando as propostas e solucións á mocidade e non esperando nunha oficina a que se acheguen.

Actuación prioritaria para mozas sen cualificación profesional. Para aquelas persoas sen cualificación e con maior risco de exclusión, propóñense itinerarios formativos asociados a unha axuda económica que incentive a realización e finalización da formación e evite o abandono.

Compromiso de revisión da regulación do contrato para a formación e a aprendizaxe. Hai que establecer maiores garantías da finalidade formativa e impedir o uso abusivo desta modalidade, mediante o establecemento dun sistema de control e penalización ás empresas que abusen desta modalidade e mellorar as condicións, dereitos e garantías dos contratos subscritos.

Programa de formación e transmisión de coñecementos no emprego, a través dun contrato de substitución mellorado. Mentres a taxa de desemprego xuvenil alcance cifras superiores á media europea, España debe incentivar o rexuvenecemento dos cadros de persoal e da súa poboación activa fomentando o contrato de substitución das persoas máis próximas á xubilación.

Traballos temporais, baixos salarios, discriminación... Sóache de algo?

Redacción.- Seguramente algunha vez tocouche aguantar algunha destas tres cousas ao longo da túa carreira profesional. Estas malas condicións son só algúns síntomas dun problema que nos afecta especialmente ao colectivo novo e que ten nome: precariedade.

En UGT Xuventude queremos saber máis sobre a túa situación para loitar e defenderte dunha mellor maneira. Por iso, no marco dun proxecto europeo Erasmus+ que estamos a

desenvolver con Bélxica e Eslovenia, puxemos en marcha unha enquisa que nos permite solicitar unha serie de datos co obxectivo de analizar dunha mellor maneira a situación da mocidade española.

O noso cuestionario consta de varias preguntas sobre temas que van desde a calidade das túas experiencias laborais ata os teus coñecementos sindicais. Ademais, só por enchecho entras no sorteo dunha Smartbox!

Doutra banda, proximamente celebraremos un módulo educativo sobre empoderamento xuvenil no ámbito laboral no que presentaremos as nosas investigacións e ao que che animamos a asistir para informarche sobre os teus dereitos como traballador/a. Lembra que aquí cabemos todos, estudantes, parados e traballadores. Acceso á enquisa: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfBT6Anh3N9-BhTjQiYqEfx2HEurNn4ejLnjNR53euUfdQGA/viewform>

O CANCRO LABORAL: UN DRAMA INVISIBLE

Redacción.- No Día Mundial do Cancro, un ano máis, UGT quere denunciar a invisibilidade do cancro de orixe laboral e o drama que supón para as persoas traballadoras afectadas e as súas familias.

Segundo un informe publicado pola Sociedade Española de Oncoloxía Médica (SEOM), que recolle os últimos datos de incidencia, prevalencia e mortalidade de cancro no noso país, en 2017 os novos casos estimados de cancro en España foron 228.482 e para 2035 estímase que haberá 315.413 novos casos de cancro. En España, o cancro é unha das principais causas de morbilidade, segundo o propio informe. Un de cada tres españois desenvolverá un cancro ao longo da súa vida.

Ademais, os cancros de orixe profesional, segundo estimacións da OIT baseadas en datos de 2010 e 2011, producen 2,3 millóns de falecementos anuais no mundo atribuíbles á actividade laboral, dos cales, o 29% (666.000) son debidos a cancros ocupacionais. O cancro é xa a principal causa da morte "polas condicións de traballo" en Europa.

No noso país, os cancros de orixe laboral pola contra son invisibles. Ata o mes de novembro de 2017, unicamente declaráronse 50 enfermidades profesionais causadas por axentes canceríxenos, hai, por tanto, unha clara infradeclaración destas, isto ocasiona un grave prexuízo, non só para a persoa traballadora afectada e as súas familias, senón para a sociedade no

seu conxunto. Segundo as cifras, que o propio Ministerio de Emprego e Seguridade Social publica a través do Observatorio das Continxencias Profesionais, rexistráronse 50 enfermidades profesionais do Grupo 6 Carcinógenos das que 32 foron causadas por amianto, lembrar que no ano 2016 rexistráronse 36 enfermidades profesionais no mencionado grupo, das que 24 foron por amianto.

Infradeclaración

UGT quere denunciar que, por tanto, segue existindo unha clara infradeclaración e que é necesario que afloren os cancros de orixe laboral, e non podemos consentir que a práctica totalidade dos casos sexa considerado enfermidade común, sendo atendido desde o sistema público de saúde. As mutuas colaboradoras coa Seguridade Social son as que teñen que facerse cargo desde o inicio, recoñecendo a orixe laboral dese cancro.

Desde o sindicato queremos volver poñer o acento neste día na "infradeclaración" do cancro laboral como enfermidade profesional e reclamar ás administracións públicas un compromiso para que se recoñeza como tal.

Hai que acabar con este ridículo e esperimento da falta de recoñecemento do



cancro de orixe laboral, que está a privar aos traballadores e traballadoras afectadas das prestacións derivadas da continxencia profesional, á vez que temos que terminar cos enormes custos que soporta o Sistema Público de Saúde e que deberían asumir as mutuas.

Por outra banda, é absolutamente imprescindible eliminar os axentes canceríxenos nos centros de traballo, á vez que estender a vixilancia da saúde postocupacional ao conxunto de traballadores que puidesen estar expostos a axentes canceríxenos, como xa esixe a Lei en ambos os casos.

Esta situación require dun compromiso real e efectivo de administracións e empresas, que permitan conseguir a consecución certa dun dereito á saúde e evitar unha secuela que está a ser tratada como unha enfermidade común.

UGT VALORA O RESPALDO DO CONGRESO AO ACORDO DO SMI

Redacción.- UGT valora a convalidación por parte do Congreso dos deputados do decreto que contempla a subida do 4% do Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2018, que se recolle no Acordo Social para o aumento do SMI alcanzado entre o Goberno e os interlocutores sociais, en decembro de 2017. Este Acordo recolle unha subida do 4% en 2018, ata alcanzar os 736,01 euros en 14 pagas, o 5% en 2019, ata alcanzar os 773 euros e do 10% en 2020, ata alcanzar os 850 euros mensuais en 2020. En total unha subida do 20%, en tres anos, algo que beneficiará aos traballadores que menos gañan.

O sindicato considera que esta subida aproxímanos ao obxectivo de alcanzar o 60% do salario medio tal e como ratificou España na Carta Social Europea, aínda así, é consciente de que é insuficiente e que en 2020 haberá que revisar este acordo. Neste sentido, dá a benvinda a cantas iniciativas de partidos permitan acelerar o logro deste obxectivo.

A razón máis evidente é que supón unha mellora de poder adquisitivo para os traballadores que menos gañan. Pero este acordo debe ir máis aló. Debe enmarcarse nun camiño de recuperación de dereitos, de benestar e de repartición da riqueza, no que prevaleza o acordo e os consensos, a condición de que o Executivo mostre a súa vontade para iso. Pola contra, a protesta e a mobilización social será un feito.

Doutra banda, o acordo sobre o SMI debe actuar como resorte para lograr un acordo de negociación colectiva beneficioso para o conxunto dos traballadores, debe complementarse con este novo acordo.

A proposta sindical de fronte ao novo Acordo Estatal de Negociación Colectiva persegue tres metas: que os salarios participen do crecemento económico que está a vivir España desde o ano 2014; recuperar o poder de compra que perderon ao longo da crise e a re-

cuperación, particularmente intensa, dos salarios máis baixos. E é que máis de 5 millóns de traballadores teñen soldos inferiores aos 1000 euros e para poder recuperar o poder adquisitivo son necesarios aumentos importantes. Neste sentido, os sindicatos defenden os 1.000 euros brutos de soldo por convenio. Así o vén defendendo desde agosto UGT coa posta en marcha da campaña # PonteA1000

Por outra banda, debe producirse unha subida xeneralizada dos salarios, sempre por encima da inflación prevista para 2018 (que se sitúa no 1,6%). O aumento salarial debe ter en conta o poder de compra perdido polos traballadores desde 2008 (para este ano e o 2019 debe ser de 1,5 puntos porcentuais por ano) e os convenios deben incluír cláusulas de revisión salarial por se a inflación supera finalmente a previsión do Goberno. Por último, o aumento debe ser acorde á produtividade que haxa en cada sector ou empresa.