

BOLETÍN APOSTA JOVE UGT-PV

Nº 8 ABRIL 2012



C/Arquitecto Mora, 7- 5ª Planta

46010 València

Tèl.: 96 388 41 20

Fax: 96 388 41 55

jovennet@pv.ugt.org

www.ugt-pv.es



INDICE

1. MÁS DE 400.000 PERSONAS RATIFICAN EN LAS CALLES DE ALICANTE, CASTELLÓN Y VALENCIA EL ÉXITO DE LA HUELGA GENERAL.
2. APOSTA JOVE UGT-PV PONE EN MARCHA UN CURSO ON LINE SOBRE CREACIÓN DE BLOGS Y REDES SOCIALES.
3. TIPOS DE COTIZACIÓN Y PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL 2012.
4. APOSTA JOVE UGT-PV IMPARTE UNA CHARLA EN LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL.
5. BREVES.

1. MÁS DE 400.000 PERSONAS RATIFICAN EN LAS CALLES DE ALICANTE, CASTELLÓN Y VALENCIA EL ÉXITO DE LA HUELGA GENERAL.

Más de 400.000 personas se manifestaron por las calles de Valencia, Castellón y Alicante el pasado 29 de marzo, para exigir al Gobierno del Partido Popular que rectifique la reforma laboral impuesta a los trabajadores y trabajadoras e inicie un proceso para consensuar las políticas laborales y sociales que afectan directamente al modelo de convivencia y, que junto a los recortes introducidos en los servicios esenciales, desarbolan el Estado del Bienestar.

La manifestación de Valencia fue la más numerosa, sumando más de 250.000 personas, mientras que 100.000 lo hicieron en Alicante y 50.000 en Castellón en una demostración de que la ciudadanía no desea imposiciones en el modelo de relaciones laborales, el abaratamiento del despido o el brutal desequilibrio a favor del empresariado que bendice esta reforma.

El Secretario general de la UGT-PV Conrado Hernández manifestó al inicio de la marcha que cubrió la distancia entre la Plaza de San Agustín y la Alameda la inmensa satisfacción que para la UGT-PV ha supuesto, tanto la elevada participación en la jornada de huelga general, como en la manifestación, que ha colapsado las



calles del centro de la ciudad durante más de dos horas. De hecho, cuando se hacía lectura del manifiesto, la cola de la misma todavía no había iniciado el recorrido

Hernández emplazó al gobierno a tomar nota de la respuesta ciudadana a la mayor agresión a los derechos laborales de la democracia y a rectificar, abriendo un proceso de diálogo con los agentes sociales que conduzca a la recuperación de los consensos. En este sentido, recordó que no es asumible que la crisis acaben pagándola siempre los más débiles, los trabajadores y trabajadoras con la merma de sus derechos.

Con esta reforma perdemos todos, los trabajadores en activo y los desempleados, las clases medias y la ciudadanía en general, dejando solamente para unos pocos los beneficios, afirmó el secretario general de la UGT-PV, que hizo una mención especial a las personas desempleadas, que aunque no han podido ejercer su derecho a la huelga se han sumado a las manifestaciones para rechazar esta reforma.

En este enlace podéis encontrar fotografías de las horas previas a la huelga como de las manifestaciones en diferentes municipios de nuestro territorio. http://www.ugt-pv.es/cms/index.php?option=com_joomgallery&func=viewcategory&catid=31&startpage=1&substartpage=1&Itemid=458#subcategory

2. APOSTA JOVE UGT-PV PONE EN MARCHA UN CURSO ON LINE SOBRE CREACIÓN DE BLOGS Y REDES SOCIALES.

CURSO ON LINE DE CREACIÓN DE BLOGS Y REDES SOCIALES

DIRIGIDO A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
Y PARADOS Y PARADAS MENORES DE 33 AÑOS
INSCRITOS EN EL INEM

FECHAS

Del 10 de abril al 10 de mayo
60 HORAS ON LINE
(3 horas al día)

Aprende a crear blogs
para difundir el trabajo
sindical que realizas

ORGANIZA:



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES

APOSTA JOVE UGT-PV
C/ Arquitecte Mora, 7-5a
46010-Valencia
Per telèfon: 96.388.41.20
Per correu electrònic:
jovemet@pv.ugt.org

COLABORA:



Desde Aposta Jove UGT-PV hemos puesto en marcha un curso on line de Creación de Blogs y Redes Sociales dirigido a jóvenes de la organización menores de 30 años.

El curso tiene una duración de 60 y comienza el próximo 10 de abril y terminará el 10 de mayo.

Con este curso, queremos dotar a los y las cuadros de la organización de las herramientas necesarias para aprender a crear su propio sitio web como medio de difusión de todas las actividades, posicionamientos y demás informaciones de nuestra entidad y el trabajo sindical que

realizáis en vuestros centros de trabajo.

3. TIPOS DE COTIZACIÓN Y PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL 2012.

Ya podeis encontrar en la web de la organización el folleto digital de los tipos de cotización y prestaciones de la Seguridad Social para el año 2012. <http://www.ugt-pv.es/2012/cotizaciones2012.pdf>



4. APOSTA JOVE UGT-PV IMPARTE UNA CHARLA EN LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL.

El pasado 27 de marzo, Aposta Jove UGT-PV impartió una charla sobre cómo va afectar la reforma laboral a la gente joven en la Universitat Politècnica de Valencia.

El acto fue presentado por el Secretario General de la Sección Sindical de la UGT en la UPV. Este acto fue organizado por IDEA (Iniciativa de Estudiantes Asociados de la UPV).

En la charla participó nuestra Portavoz Nacional de Aposta Jove UGT-PV, Lucia Sanchis, la cual resaltó las medidas más devastadoras de este RD/L 3/2012 aprobado por el Gobierno Central el pasado 10 de febrero, sin la participación, consulta y dialogo con los interlocutores sociales, que somos los sindicatos (Los y las representantes de la clase



trabajadora), como así nos reconoce la Constitución Española.



El Gobierno la vende como el camino imprescindible y seguro para solucionar el problema del paro, creando más empleo, más empleo estable y lo que se está demostrando, desde su entrada en vigor el 12 de febrero, es que lo está destruyendo.

Es la mayor agresión en la historia de la democracia hacia la clase trabajadora.

Este Gobierno lo que realmente buscar es acabar con todos los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora fruto de muchos años de lucha sindical.

En los últimos años, las personas jóvenes nos hemos convertido en el blanco de una crisis económica que no ha sido provocada por los y las trabajadores, sino por los mercados financieros y los grandes especuladores.

La mitad de los y las menores de 25 años están desempleadas, y la mayor parte de la otra mitad, ha firmado contratos en condiciones precarias. En nuestra Comunitat, hay casi 300.000 jóvenes que buscan trabajo y la tasa de paro es del 55%. Frente a esta situación, el Gobierno ha planteado con esta reforma, precarizar aún más esta situación, con contratos flexibles, fomentando mano de obra barata y convirtiéndonos en temporales casi de por vida.

Esta reforma debilita a los y las trabajadoras y a vosotros y vosotras, futuras trabajadoras, mientras que las empresas y la patronal en general se benefician a costa de la pérdida de nuestros derechos laborales.

Lamentablemente ésta no es la única agresión que la sociedad, en general, y la juventud, en particular, padecemos en este momento.

Estamos sufriendo el desmantelamiento del Estado de Bienestar, a través de continuos recortes en los servicios públicos, la educación, la sanidad. Y debemos de ser conscientes que estas políticas nos hacen retroceder en nuestra calidad de vida, empeorando el sistema educativo, el sistema sanitario y no como nos quieren vender, diciendo que hemos vivido por encima de nuestras posibilidades. Por

encima de sus posibilidades han vivido ellos, con nuestro dinero, con nuestros impuestos, realizando obras faraónicas y eventos innecesarios y ahora no hay dinero para nada. **NOS HAN ROBADO NUESTRO FUTURO.**

CUALES SON LAS MEDIDAS QUE RECOGE LA REFORMA LABORAL

- 1) Esta reforma laboral afecta a todos y todas las trabajadoras. (Esto significa que afectará tanto a trabajadores del sector privado como al personal de las administraciones públicas).
- 2) Han creado un contrato bajo en nombre de formación y aprendizaje que se podrá realizar a jóvenes entre 16 y 25 años, cuya duración mínima será de 1 año y la máxima de 3 años. Este contrato se ampliará hasta los 30 años, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%. (Eso va a significar que hasta los 33 años “disfrutaremos” y lo digo de forma sarcástica, de un contrato formativo y de aprendizaje que nos va a condenar eternamente a la temporalidad y a la precariedad, ya que las empresas podrán encadenarnos con diferentes contratos formativos en distintas ocupaciones, con un coste mínimo y menos derechos).

La jornada laboral de trabajo efectivo será del 75% en el primer año y del 85% en el segundo y tercer año. (Para este tipo de contratos no hay límite de edad para las personas con discapacidad)

Y es gracioso que digan, que esta modalidad de contratación se amplía hasta los 30 hasta que la tasa de desempleo esté por debajo del 15%, por que en España



desde el 2005 la tasa de paro en menores de 25 años era del 18,57%, en 2006 del 17,84%, en 2007 del 18,8%, en 2008 del 29,16%, en 2009 del 39,07%, en 2010 del 42,8% y en 2011 del 48,56%.

- 3) Han creado el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a las y los emprendedores para empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, con un periodo de prueba de 1 año. (El 95% de las empresas españolas son PYMES, con lo cual lo podrán hacer la inmensa mayoría).

Más que un contrato teóricamente indefinido, será temporal en la práctica. Porque aunque el trabajador o la trabajadora tendrá que permanecer en la empresa al menos 3 años, exceptuando si se reconoce el despido disciplinario o procedente, la empresa en el primer año podrá extinguir la relación laboral, sin que el trabajador reciba indemnización alguna por la simple voluntad del empresario. Esto es el contrato basura por excelencia. Este contrato es el encadenamiento de por vida a una temporalidad escondida. Te pueden despedir en cualquier momento, sin motivos, sin indemnización y sin derechos de ningún tipo.

Esto hará que las empresas utilicen esta modalidad, porque les ahorra costes, ya que existen otras 2 modalidades que aunque sean temporales, como el contrato eventual por circunstancias de la producción o el contrato por obra y servicio que tienen indemnización de 9 días de salario por año de servicio.

Encima la empresa podrá deducirse fiscalmente el 50% de la prestación por desempleo que el trabajador estuviera percibiendo durante 1 año, si contrata a una persona que estuviera cobrando del paro. Y el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo tiempo. Entonces si nos despiden como se nos quedará el paro si la empresa ha consumido nuestro 50% de prestación y nosotros el 25%??????

Esto a su vez es discriminatorio, porque las empresas cogerán a gente que esté cobrando el desempleo para beneficiarse de las deducciones y los parados de larga duración que no cobren ningún tipo de prestación seguirán en desempleo. Ya que no obtienen las empresas ningún beneficio.

Y si tienes menos de 30 años, las empresas que te contraten obtendrán una subvención de 3000 €. La normativa no dice que si te despiden en el año de prueba, estén obligadas las empresas a devolver la subvención o las bonificaciones por desempleo.

- 4) Se facilita a las empresas en dificultades por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, poderse desvincular del convenio colectivo, sea de sector o de empresa. (Se podrán reducir sueldos u otros derechos de los y las trabajadoras. Se flexibiliza el marco de las relaciones laborales, ya que amplía las posibilidades de que nos apliquen una movilidad geográfica, facilitando al empresario la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo y les permite suspender o reducir temporalmente la jornada de trabajo, sin autorización administrativa previa).

Y si no te gusta, a la calle con 20 días de indemnización con un máximo de 9 meses.

- 5) Se priorizan los convenios de empresa, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, se podrá consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades. Dicho con otras palabras, se promueve la negociación individual de las condiciones de trabajo acabando con la colectiva. Divide y vencerás
- 6) Una vez finalizado la vigencia de un convenio y trascurridos 2 años sin que se haya negociado uno nuevo por ambas partes (Patronal y Sindicatos, imaginar quien pondrá trabas a la negociación de uno nuevo, si ya en la mayoría de las veces las ponen), el convenio ya no estará vigente. Se elimina la ultraactividad de los convenios, es decir, la prórroga automática de los mismos en ausencia de uno nuevo. Esto va a significar que la normativa que se aplique sea de mínimos, es decir, el Estatuto de los Trabajadores, con la

consiguiente pérdida de derechos y con la congelación del salario, sino hay un convenio colectivo de ámbito superior.

DESPIDO MÁS FACIL, MÁS BARATO Y MÁS RÁPIDO.

- 7) Se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días con un máximo de 24 mensualidades.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente RD/L se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este RD/L resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso. (Es decir, tendrá un cómputo de 2 tramos).

Desaparecen los salarios de tramitación que los y las trabajadoras percibían por reconocer el juez el despido improcedente, y el empresario podía optar por readmitirte o no, pero igual te los abonaba. Ahora te los abona si te readmite únicamente, con lo cual, las empresas no readmitirán a los trabajadores despedidos y reconocidos por ley como improcedentes. Esto va en contra del derecho del trabajo y la promoción del empleo. Es el “despido express”.

- 8) Se flexibilizan las causas para acogerse a la vía del despido procedente por causas objetivas, y se limita a 20 días de indemnización por año trabajado con

un máximo de 12 mensualidades. (Hasta ahora el empresario tenía que demostrar que tu despido era procedente porque había razones suficientes y de peso, pero ahora estás indefenso y sin capacidad de respuesta, porque cualquier excusa permitirá despedirte).

- 9) Se prescinde de la autorización administrativa en los Expedientes de Regulación de Empleo. El despido será de 20 días por año trabajado máximo 12 mensualidades, ya que bastará con que la empresa diga y tenga pérdidas actuales o previstas, o una disminución de ventas durante 3 trimestres consecutivos para poder plantear un ERE.



En empresas donde se plantee un ERE, ya no será necesario el visto bueno de la autoridad laboral competente. Si durante la negociación del ERE no se llega a un acuerdo con la representación sindical dentro del período de consultas, solamente un juez podrá para el expediente y la indemnización nunca será superior a 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades, y luego el trabajador despedido tendrá que defender este despido ante el juez a razón de 33 días. Los organismos públicos también podrán presentar ERES.

La empresa, por caídas de ingresos y ventas en dos trimestres consecutivos podrá descolgarse del convenio colectivo y despedirte con 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

- 10) Quienes cobren prestación por desempleo, podrán ser llamados a realizar trabajos comunitarios, dónde antes había personas contratadas para desarrollar esas tareas. De forma que se destruirán puestos de trabajo consolidados, para sustituirlos por mano de obra gratis.

11) Ahora el absentismo será causa de despido. El absentismo laboral individual del trabajador, deja de estar vinculado al que se había establecido para el conjunto de la plantilla de una empresa con el fin de facilitar el despido.

Cuando un empleado falte al trabajo, aunque sea de forma justificada, el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos en un año, podrá ser despedido de forma procedente, es decir, con 20 días por año trabajado máximo 12 mensualidades. Para que lo entendáis, si faltas 9 días al trabajo en 2 meses, podrás ser despedido.

Y para rematar se le da más poder a las mutuas para reducir el absentismo, controlando las bajas.

5. BREVES



Soy joven. Soy europe@. No me paro.

Soy joven. Soy europe@. No me paro, es la campaña de sensibilización nacional promovida por la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y la Secretaría de Estado de la UE para mostrar a la juventud española las oportunidades de empleo y formación ofertadas por la Unión Europea.

La campaña tiene tres objetivos principales: dar a conocer los programas de la UE para combatir el desempleo; determinar el nivel de conocimiento de estos programas entre los jóvenes; y, finalmente, interactuar con los jóvenes para recabar respuestas que permitan buscar mejoras necesarias para reactivar el empleo juvenil en nuestro país.

En este enlace podéis encontrar toda la información.

<http://nomeparo.eu/Actualidad/default.aspx>



CONSELL DE LA JOVENTUT
COMUNITAT VALENCIANA

El próximo 21 de abril en el Centro de Cultura de Xàtiva, tendrá lugar la XXXVIII Asamblea General del Consejo de la Juventud de la Comunitat Valenciana para renovar la Comisión Permanente.

El CJCv es la entidad que aglutina y representa al asociacionismo juvenil valenciano y encargado de impulsar la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de la sociedad valenciana.

Fomenta el asociacionismo joven, estimulando la creación y el fomento de asociaciones y de consejos de juventud en la Comunidad Valenciana.

Participa en los organismos y espacios consultivos de carácter público dependientes de la Generalitat que estudian diferentes aspectos de la situación de la juventud y del asociacionismo joven valencianos. Así, el CJCv participa en el Consejo Rector del Instituto Valencià de la Juventud, en el Consejo Escolar Valenciano, en el Consejo de Bienestar Social, en el Consejo Asesor de Drogodependencias, en el Consejo Asesor de Adopción de Menores y en el Consejo Asesor de la Comisión Ejecutiva Norte-Sur.

Como ya sabéis, Aposta Jove UGT-PV es miembro de pleno derecho del CJCv y participará en la asamblea con 2 delegados/as menores de 30 años.
