



A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA SAFOR

COMUNICADO DE PRENSA CONJUNTO DE UGT COMARCAL DE LA RIBERA, LA SAFOR, LA VALL D'ALBAIDA, LA COSTERA Y LA CANAL DE NAVARRÉS Y CCOO COMARCAL DE LA RIBERA Y LA SAFOR ANTE EL 1º DE MAYO DE 2023

“Un Primero de Mayo reivindicativo para subir salarios, bajar precios y repartir beneficios”

En este 1º de Mayo CCOO y UGT, ponemos de relieve las conquistas sociales y laborales que a través del diálogo social hemos conseguido. Conquistas que suponen ganar derechos y mejorar la vida de las personas trabajadoras y manifestamos nuestro compromiso para seguir trabajando para lograr más y mejores derechos.

La invasión ilegítima de Rusia sobre Ucrania, que los sindicatos rechazamos categóricamente, ha incidido en el incremento de precios en el ámbito europeo.

El alza de tipos de interés del banco central europeo, la subida de los precios de la vivienda y del alquiler contribuyen a la merma de la renta de los trabajadores.

Para Raül Roselló, secretario general comarcal de UGT-PV “La reforma laboral acordada a finales de 2021 está contribuyendo de manera palpable a la mejora de los derechos de las personas trabajadoras. La crisis de la inflación no solo es provocada por efectos exteriores. Las empresas han repercutido la subida de los costes en el precio final de los bienes y servicios para mantener sus márgenes excesivos de beneficio. Se hace necesario reivindicar la subida de salarios mediante la negociación colectiva y si la clase empresarial no se sienta en las mesas de negociación con propuestas realistas, se incrementará el conflicto y serán los únicos responsables.

Para Andres Bermejo, secretario general comarcal de CCOO PV “Los acuerdos alcanzados entre el gobierno y los sindicatos UGT y CCOO sobre pensiones y salario mínimo suponen un importante aumento de la protección de las rentas. Igualmente se han incrementado las prestaciones por desempleo tanto contributivas como asistenciales. Este conjunto de medidas ha contribuido de forma decidida a luchar contra la pobreza y la desigualdad social, y ha reducido la brecha salarial de género. La reforma laboral está dando sus frutos y hay que seguir trabajando en esta línea. Para ello, es necesario aumentar de forma importante las plantillas de la Inspección de trabajo para situarla en los niveles de las ratios europeas.

En definitiva, los secretarios generales de CCOO y UGT Comarcales inciden que “Tenemos que poner en valor los logros del diálogo social y destacar la voluntad política para llevar a cabo los acuerdo alcanzados. En este sentido, tenemos que pedir una reflexión a nuestros afiliados y simpatizantes y exigir que el diálogo social siga estando presente en la vida política para abordar nuevos objetivos sociales”

En referencia al 28 de abril, DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, Vanesa González, Secretaria Comarcal de Empleo, formación y comunicación CCOO PV, recalca que “en el País Valenciano ha crecido el número de accidentes laborales y además se han producido 77 muertes hasta la fecha. Los sindicatos denunciarnos que la precariedad laboral enferma y mata, las enfermedades de origen laboral siguen ocultándose, lo que supone la eterna asignatura pendiente, pues no se puede

prevenir lo que no se conoce. Las consecuencias de la siniestralidad son un grave problema social que lleva aparejados enormes costes humanos y económicos. Un problema que es invisible y queremos ser altavoz de las víctimas y visibilizar su sufrimiento”. A continuación, Silvia Valero, Secretaria Comarcal de Empleo e Igualdad UGT PV manifiesta “reivindicamos más ambición y valentía a los Gobiernos para que a la hora de legislar no prevalezcan criterios económicos sobre los de protección de la salud, las empresas internalicen la gestión preventiva y cumplan con la normativa, acabar con el trasvase de patologías profesionales al Sistema de Seguridad Social y evitar las muertes en el trabajo. Para ello, necesitamos una Inspección de Trabajo reforzada. Somos conscientes de la necesaria labor que realizan las delegadas y los delegados de prevención en sus empresas y de que queda mucho camino por delante, aun así, tenemos el convencimiento de que con voluntad y esfuerzo de todos los agentes implicados conseguiremos alcanzar entornos de trabajo seguros y saludables”

Realizamos a continuación un repaso y valoración de la evolución en el último año de algunos de los indicadores más relevantes que definen la situación actual de la situación económica y el mercado laboral en la comarca de la Safor:

EN LO POSITIVO: MÁS EMPLEO, MÁS EMPRESAS, MENOS TEMPORALIDAD Y MÁS CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- La evolución del empleo en la Safor, en términos de volumen de cotizantes a la seguridad social, ha tenido un buen comportamiento en general, a pesar de la inestabilidad producida por la insuficiente recuperación de las cadenas de suministro tras el covid, la agresión rusa a Ucrania y las tensiones del incremento de los precios. Así, la comarca de la Safor registra 55461 cotizantes en el primer trimestre del año, una cifra que implica el número más elevado de cotizantes en los últimos 12 años para dicho trimestre, desde que existen estadísticas desglosadas para el territorio comarcal.
- El indicador del número de empresas en la Safor alcanza en el primer trimestre una cifra de 4965, el mayor número de mercantiles en los últimos cuatro años y 86 más que hace un año. El crecimiento se produce en todos los tramos de los diferentes tamaños de empresa, excepto en la empresa mediana de 50 a 249 en el que se produce una bajada de 5 empresas.
El empleo, además, evoluciona en el mismo sentido positivo, ya que todos los tramos de tamaño de empresa, tanto la microempresa, como la pequeña y la gran empresa, ocupan plantillas más numerosas que hace un año. La excepción la constituye también la empresa mediana entre 50 y 249 trabajadores, que experimenta una pérdida de 807 trabajadores en el último año, y se sitúa con un volumen de 9235 trabajadores en la comarca.
- El impacto de la reforma laboral sobre la temporalidad en la comarca de la Safor ha sido drásticamente positivo, ya que el porcentaje de cotizantes a la seguridad social con contratos temporales ha pasado del 26,49 % en el primer trimestre de 2021 a una tasa de temporalidad del 8,93 % en el primer trimestre de 2023. Los indefinidos, en consecuencia, suponen en este momento el 90,29 % de los cotizantes en la Safor.
- Igualmente, debe destacarse como tremendamente positiva la evolución favorable de todas las modalidades de contratación estable en la Safor. Tanto el fijo discontinuo, como el indefinido a tiempo completo y el indefinido parcial han tenido crecimientos notables. En el caso del indefinido a tiempo completo, en 2022 se hicieron 4739, esto es, en un único año se han realizado tantos como en los cinco años previos a la reforma. Además, la tendencia durante el primer trimestre de 2023 se ha acelerado, dado que los indefinidos a tiempo completo suponen el 13,88 % del total de los contratos, frente al 7,35 % del global de 2022 y muy lejos del 1,70 % del año previo a la reforma. Por otra parte, las tres modalidades de contratos indefinidos alcanzaron en el primer trimestre de 2023 el 44,68 % de la contratación, dándole un giro copernicano a las prácticas de contratación y garantizando más derechos para todos los trabajadores.

EN LO NEGATIVO O CON MEJORAS INSUFICIENTES: LA BRECHA DE GÉNERO, LOS SALARIOS Y LA SINIESTRALIDAD LABORAL

- Aunque la evolución de la temporalidad para las mujeres es también positiva, existe claramente una brecha por sexos y resulta necesario seguir insistiendo en las políticas de igualdad. En este sentido, la tasa de temporalidad femenina ha pasado del 25,47 % en el primer trimestre de 2021, previamente a la reforma laboral, a una tasa de temporalidad del 9,82 % en el primer trimestre de 2023. Aunque se trata de cambio sustancial no debe dejarse de lado que la tasa femenina de temporalidad sigue siendo 0,89 puntos mayor que la tasa general.
- En lo referente a los salarios, y a pesar de que la estimación sindical del impacto del incremento del salario mínimo a 1080 euros alcanzaría en la Safor a casi 6700 trabajadores, sin duda ha impactado negativamente en la comarca la falta de compromiso empresarial para negociar un acuerdo general de negociación colectiva, que en términos generales ha supuesto en 2022 una pérdida de poder adquisitivo de 5,61 puntos. Así, el coste salarial valenciano se situó en el cuarto trimestre de 2022 en 15,62 euros/hora, con un incremento anual del 3,4 %, frente a la media española que se sitúa en 17,83 euros/hora.
- En cuanto a la siniestralidad laboral, si bien no hay registro comarcalizado de accidentes de trabajo, la estadística oficial de la Generalitat Valenciana indica que los índices de incidencia (número de accidentes por cada 100 mil trabajadores) han empeorado en los últimos 12 meses y se sitúan en 2742,16 para el total de accidentes y en 20,23 para los accidentes graves. Una estimación realizada en base al dicho índice de incidencia provincial implicaría que en la Safor se habrían producido un total de 1535 accidentes de trabajo y 11 accidentes graves en el último año. Además, y por desgracia, tenemos que lamentar también accidentes mortales en la comarca que deberían haberse evitado.