

Boletín: Octubre 2015

## El Gobierno muestra su inoperancia a la hora de abordar las necesidades de los mayores.-

El Consejo de Ministros ha aprobado el día 23 de este mes un marco de actuación para fortalecer los derechos de las personas mayores, que ya anunció en 2012 y 2013 y nunca llegó a aprobar.

UGT reclama una ley integral de protección a los mayores que contemple medidas en los ámbitos de la salud, la vivienda o la protección social, económica y jurídica, entre otras cuestiones, que posibilite una verdadera igualdad de los mayores, garantizándoles el acceso a todos los bienes y servicios y velando por la igualdad de trato y la no discriminación por razón de edad.

Respecto a las líneas de actuación que se contemplan en el documento, únicamente se establecen orientaciones generalistas y vacías de contenido que no contienen actuaciones. Es llamativa la confusión del Gobierno entre lo que son los trabajadores mayores, o de más edad, y las personas mayores.

Así, vemos como a lo largo del documento, se intercambian medidas dirigidas a la no discriminación de los trabajadores de más edad, a la vez que se fijan propuestas dirigidas a la integración laboral de personas mayores.

Hemos asistido a un desmantelamiento del Estado de Bienestar y a la ruptura social y económica cuya creación fue fruto de años de reivindicaciones y conquista de derechos por parte de nuestros mayores.

Desde el sindicato queremos destacar la contradicción que llevamos arrastrando durante toda la legislatura en esta materia. Reivindicamos pensiones dignas y suficientes, el desarrollo de una protección específica de la salud y el fomento del envejecimiento activo, asegurar una protección jurídica de los mayores a través del acceso a la justicia gratuita junto con el desarrollo de la figura del defensor del mayor, revisar desde el punto de vista fiscal y para su posible deducción, los tramos de IRPF y los tipos aplicables a los mayores con cargas familiares; además de crear espacios de interlocución social, consulta y participación de los mayores de 65 años.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

Mujeres muertas hasta el 26 de Octubre de 2015

38

Fuente: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (Violencia de Género)

TELÉFONO DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS 016, ATENCIÓN LAS 24 HORAS.

Huérfanos/Menores víctimas de violencia de género: 37

Margarita Domínguez Guijarro.  
3ª Dependencia, Intervención Social, Mujer e Igualdad FSP- Madrid



UGT ha puesto en marcha la página web "[Igual Retribución](#)" para combatir la brecha salarial. Una iniciativa que se enmarca en el proyecto "Herramientas para combatir la brecha salarial", que ha desarrollado el sindicato a lo largo de estos últimos meses.

Esta página contiene todas las acciones llevadas a cabo hasta el momento, incluidos dos documentos, una Guía sobre "Propuestas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo", que contiene una serie de recomendaciones y buenas prácticas en la negociación colectiva, y un Informe de "Análisis de los factores que influyen en la brecha salarial" que analiza el tratamiento por los convenios colectivos de las estructuras y componentes retributivos causantes de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Asimismo, desde la página se pueden descargar las herramientas "Indicador General de Igualdad Salarial" (IGIS) aplicación informática que mide la brecha salarial existente entre la retribución de los hombres y la retribución de las mujeres y, el "Indicador Ponderado de Igualdad Salarial" (IPIS) aplicación que además permite calcular la brecha salarial en los distintos componentes de las estructuras retributivas que pueden existir en una empresa y conocer los factores que tienen mayor influencia en la asignación de retribuciones distintas para hombres y mujeres.

Tanto la guía como el informe son el resultado del análisis de una muestra de 124 convenios colectivos negociados entre los años 2013 y 2014, los años inmediatamente posteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012. Los datos muestran la profunda transformación de la estructura de la negociación colectiva, cada vez más compleja, caracterizada por una ampliación preocupante de la negociación colectiva de empresa, empresas multiservicios e incluso microempresas, que rompe la disciplina del sector en base al principio legal de preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, como consecuencia de esta normativa. Una ley que ha incidido en el agravamiento de la brecha salarial.

Un programa que se enmarca en el Memorándum de Acuerdo sobre la Aplicación del Mecanismo Financiero del EEE 2009-2014, entre el Reino de Noruega, Islandia, el Principado de Liechtenstein y el Reino de España.

El objetivo final que persigue el sindicato es hacer visible la brecha retributiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral para poder combatirla a través de la negociación colectiva, de manera más eficaz.