

Gaceta Sindical

COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA. ESPECIAL DELEGADOS MARZO. EJEMPLAR GRATUITO



Entrevista a José Antonio Agudo



José Antonio Agudo, delegado de la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) de Guadalajara y miembro de su Junta Directiva Nacional, ha sido uno de los veinte expedientados por haber participado en la manifestación del pasado 20 de enero en Madrid bajo el lema "Derechos Ya". PÁGINA 6



CC.OO. de Castilla-La Mancha duplica en 18 meses el número de afiliados inmigrantes

El 2006 ha sido un año importante en el impulso a la afiliación de los trabajadores inmigrantes en el sindicato. Comenzamos 2007 con más de 2.600 trabajadores y trabajadoras inmigrantes integrados en CC.OO., lo que constituye un factor básico para su integración sociolaboral.

Los trabajadores de Ambulancias ya tienen su Convenio Regional

Los trabajadores dedicados al transporte sanitario en Castilla-La Mancha ya tienen un Convenio Colectivo regional que supone un gran avance en sus condiciones laborales y salariales. Las movilizaciones convocadas por CC.OO., con un seguimiento masivo, han sido determinantes para impulsar el Acuerdo con la Patronal del sector y el SESCOAM. PÁGINA 7

CC.OO. de Castilla-La Mancha y Fiscalía unidos frente a los empresarios incumplidores



Impulsar la acción penal de los delitos contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral es el objetivo que persigue el convenio de colaboración que, el pasado 9 de febrero, firmamos Comisiones Obreras, UGT y la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Gracias a este acuerdo podemos establecer una relación permanente y estable con la Fiscalía, así como trasladar los casos para la persecución penal de los delitos que puedan estar basados en incumplimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La firma de este protocolo de colaboración supone un compromiso de cooperación y de actuación en el objetivo común de reducir de forma drástica las cifras de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma, donde el pasado año 81 personas perdieron la vida en accidentes laborales. PÁGINA 3

Hacia un Acuerdo para las limpiadoras de la Universidad

Al cierre de esta Gaceta, hemos reabierto la negociación y parece más cerca que nunca un Acuerdo que atienda la reivindicación de los y las limpiadoras de los distintos campus de la Universidad de Castilla-La Mancha. Durante muchos meses, CC.OO., en solitario, ha impulsado y sostenido esta justa reivindicación. Con el respaldo prácticamente unánime de los trabajadores y trabajadoras, hemos llevado a cabo concentraciones, manifestaciones, paros y encierros. No ha sido fácil, pero la legitimidad de la reivindicación y la presión sindical están abriendo paso a un buen Acuerdo.



A finales de 2005, Comisiones Obreras de Castilla La Mancha tomó la decisión de emplazar, una vez más, a la patronal regional CECAM-CEOE para abrir un proceso de diálogo directo y abordar diferentes aspectos de las relaciones laborales. En esa idea, a primeros de 2006 se trasladó a UGT y a CECAM un esquema básico de los asuntos que podrían ser objeto de negociación para dar sentido al diálogo social entre empresarios y sindicatos en Castilla-La Mancha. Esta iniciativa de Comisiones Obreras que venimos reiterando, por necesaria, lógica y razonable, ha cobrado mayor fuerza durante 2006 al calor de nuestra intensiva actividad contra la siniestralidad laboral y la reclamación permanente para que los empresarios, su patronal regional, reconociera su responsabilidad y su obligación para implicarse en la disposición de acuerdos y medidas para la prevención de accidentes de trabajo.

El diálogo social en Castilla-La Mancha

Es decir, que la patronal no dimitiera de su papel como interlocutor con los sindicatos y reconociera que el deber de negociar no lo puede esconder en los encuentros en otros ámbitos de diálogo social o institucional. El reciente encuentro de los Secretarios Generales de Comisiones Obreras y UGT, José Luis Gil y Carlos Pedrosa, respectivamente, con el Presidente de la CECAM ha permitido abrir una nueva fase para explorar y debatir sobre las demandas sindicales, sobre todo en el terreno de la siniestralidad laboral. Una nueva fase que se inicia el día 2 de marzo con la constitución del grupo de trabajo (mesa de negociación) y la fijación del

calendario de conversaciones y las materias preferentes. Comisiones Obreras estamos convencidos de que será una negociación difícil. No hay en el conjunto del país experiencias que permitan albergar excesivas expectativas sobre el alcance de los compromisos; la resistencia de las patronales regionales o autonómicas ante el diálogo social es similar en todas las Comunidades Autónomas y, tan sólo en Cataluña, existe un acuerdo interprofesional entre los sindicatos y la patronal Fomento del Trabajo. Ahora, nos esforzamos en nuestro ámbito para conseguir un compromiso que dé mayor contenido y soporte a las relaciones

laborales y a la negociación colectiva sectorial. Un acuerdo con el que Comisiones Obreras pretendemos abrir una nueva etapa en el diálogo bilateral, profundizando en el desarrollo de las relaciones laborales. Entendemos que la negociación colectiva es un marco idóneo para que se trasladen compromisos, sugerencias y orientaciones, articulando el carácter obligacional de los posibles acuerdos. Aspectos como el empleo, la formación de los trabajadores y las trabajadoras, las políticas de igualdad, la conciliación de la vida laboral y familiar, junto a la seguridad y salud laboral, como elemento principal de estas conversaciones que se inician, configurarían nuestras propuestas para el diálogo con la CECAM. Propuestas que pondremos en común con los compañeros de UGT para realizar una mejor defensa y obtener una mayor probabilidad en los resultados.

EMPLEO Y FORMACIÓN

Necesidades formativas en colectivos de baja cualificación

La Fundación Formación y Empleo (FOREM) de CC.OO de Castilla-La Mancha ha elaborado el estudio "Necesidades Formativas en colectivos de baja cualificación en Castilla-La Mancha" con el fin de identificar las necesidades formativas de estos trabajadores y obtener las directrices estratégicas de intervención a la hora de programar la oferta formativa.

En nuestra región, 432.000 trabajadores, el 56% del total, no posee cualificación y por ello no puede aspirar a una categoría superior en el convenio ni a un ascenso en su empresa.

Los trabajadores de baja cualificación suelen hacer funciones rutinarias, tienen dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías y pertenecen a los grupos de cotiza-

ción de la Seguridad Social de bases más bajas. Suelen ser hombres de edad avanzada, jóvenes que han abandonado de forma prematura el sistema educativo y mujeres en general, principalmente las que viven en zonas rurales.

De este estudio se deduce que a estos trabajadores las empresas les ofrecen cursos muy específicos con los que difícilmente superan su baja cualificación o que la formación la usan más quienes quieren integrarse en el mercado laboral que quienes ya están trabajando.

Para el estudio se hicieron 626 encuestas telefónicas a trabajadores de baja cualificación, siete entrevistas a universitarios, especialistas en formación continua y ocupacional y ocho grupos de discusión.

Publicadas las dos primeras órdenes de desarrollo del Plan de Conciliación

El pasado 14 de febrero se publicaron en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha las dos primeras órdenes de desarrollo del Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010, las cuales cuentan con un presupuesto de 7 millones de euros.

La primera de las órdenes es la relativa a "ayudas para la contratación de servicios para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" que contempla hasta 600 euros de ayuda para cubrir la mitad de los gastos ocasionados por el cuidado de los hijos

en centros de atención a la infancia, en el propio domicilio, comedores escolares o ampliación de horario escolar.

La segunda orden es la de "subvenciones para facilitar la reducción de jornada, disfrute de excedencias y suspensión de contratos" que cubrirá la mitad de las retribuciones dejadas de percibir en estos casos por las familias. La cuantía máxima será de 1.000 euros mensuales en el caso de las mujeres y de 1.200 euros en el de los varones.

Para poder recibir estas ayudas es necesario residir en la región. Se dará prioridad a las mujeres que sean víctimas de violencia de género y las concedidas a los hombres tendrán una cuantía superior.

Hay dos plazos para solicitarlas: el primero del 14 de febrero hasta el 31 de marzo, y el segundo del 1 de abril al 30 de septiembre.

En el folleto que se adjunta con esta gaceta, podrás encontrar más información sobre el Plan de Conciliación.

P A C 2 0 0 7 RÉGIMEN DE PAGO ÚNICO



En todos los campos, estamos contigo

Confía la tramitación de la PAC a Caja Rural



VIVIMOS EL CAMPO CONTIGO

CONFÍANOS TU PAC
Y LLEVATE ESTE PRÁCTICO REGALO*

*HASTA AGOTAR EXISTENCIAS

Tu confianza
nos hace importantes

www.caja rural de toledo.com



CC.OO. valora el Proyecto de Ley sobre información y consulta de los trabajadores

Modificaciones al Estatuto de los Trabajadores

El Consejo de Ministros aprobó el 2 de febrero el Proyecto de Ley sobre información y consulta de los trabajadores, que modifica el Estatuto de los Trabajadores para adaptar la legislación nacional a dos directivas comunitarias, e incorpora también la protección de los asalariados tanto en procedimientos liquidatorios como en procedimientos transnacionales de insolvencia.

Según informa la secretaria confederal de Acción Sindical, en el trámite de consultas fueron asumidas buena parte de las propuestas de CC.OO. que mejoraron cualitativa y técnicamente el texto.

El Proyecto aprobado modificará, principalmente, dos artículos del Estatuto de los Trabajadores: el artículo 64 que regula las competencias de los órganos de representación de los trabajadores; y el artículo 33, que regula el Fondo de Garantía Salarial.

En el capítulo de información y consulta los aspectos más novedosos y relevantes son las definiciones de los derechos de información y consulta; las indicaciones suficientemente precisas de cómo se deben realizar estos dos procedimientos y el derecho de consulta en relación con la situación económica de la empresa o de la evolución de sus actividades cuando tengan repercusión sobre el empleo, así como sobre las medidas que la empresa vaya a adoptar al respecto.

El Proyecto de Ley recoge igualmente un aspecto no contemplado en las Directivas, pero que fue propuesto en las alegaciones de CC.OO., en relación al dere-

cho a ser informados de las actuaciones medioambientales que afecten directamente al empleo y a que el comité de empresa tenga entre sus competencias, ejercer una labor de colaboración con la empresa en el establecimiento de medidas que procuren la sostenibilidad medioambiental de la misma.

En materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia empresarial, el Proyecto de Ley, derivado de lo dispuesto por la Directiva europea, adaptará el Estatuto de los Trabajadores para cubrir aquellas situaciones de insolvencia en las que estén incursas empresas de dimensión transnacional.

A pesar de los cambios introducidos, el Proyecto no ordena la dispersa regulación que en nuestro ordenamiento jurídico laboral tienen los derechos de información, consulta y participación. CC.OO. reclama una norma legal que, además de efectuar la compilación de los derechos actualmente reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores u otras normas legales, y los que serán reconocidos cuando finalice la tramitación parlamentaria de nuevas leyes, como es el caso de la Ley de Igualdad, incorpore también los derechos que han sido reconocidos por la jurisprudencia (como lo relativo a la utilización de los medios telemáticos para la actividad de la representación de los trabajadores) y produzca avances en nuevos derechos de participación y negociación, acordes con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en un mercado laboral globalizado.

Persecución penal de los delitos contra los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral

Cerco a los 'empresarios' incumplidores

Julio López Espeso

CC.OO., UGT y la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha firmamos el 9 de febrero un convenio para impulsar la persecución penal de los delitos contra los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Este acuerdo nos debe permitir establecer una relación permanente y estable con la Fiscalía en la región, así como trasladar para su persecución penal aquellos delitos que puedan estar basados en incumplimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en los casos de accidente (delitos de resultados), como en los de riesgo (situaciones en las que sin sobrevenir el accidente existan incumplimientos graves).

Al tiempo pretende ser un cauce para una colaboración más amplia en el terreno de la formación y las novedades jurídicas, entre otros aspectos.

Se prevén mecanismos de relación, tanto regionales como provinciales, para garantizar también un contacto con las fiscalías en las cinco audiencias provinciales.

A partir de ahora deberemos establecer en lo interno los mecanismos oportunos para aprovechar las potencialidades que tiene este protocolo de colaboración.

"Este convenio supone para la Fiscalía y para los sindicatos un compromiso de cooperación y de actuación en el objetivo común de reducir drásticamente las cifras de siniestralidad laboral", afirmó el secretario general de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, José Luis Gil.

Por su parte, el fiscal-jefe del TSJ de Castilla-La Mancha, José Martínez Jiménez, señaló que se trata de "un paso importante" para "abrir canales de información" entre sindicatos y Ministerio Fiscal, y para "tener conocimiento de casos en los que el fiscal debe intervenir".

Así, gracias a este Acuerdo y con la activa cooperación de los sindicatos, la Fiscalía podrá actuar no sólo en las situaciones de accidentes con resultado de muerte, sino también en aquellas en las que se ponga en peligro la seguridad de los trabajadores por infracción grave de la normativa de seguridad y salud laboral (delitos de riesgo).

La sensación de impunidad que tienen algunos empresarios se tiene que combatir y aquellos que ponen en riesgo a sus trabajadores tienen que sufrir las consecuencias de sus acciones. Cuando estamos hablando de vidas y de sufrimiento de personas la acción de la justicia tiene que llegar



Desde la gran manifestación del 11 de noviembre de 2005, no hemos dejado de proponer y de exigir soluciones con una presión constante y sostenida

La Patronal se sienta a negociar

Hemos emplazado reiteradamente a la patronal a sentarse a negociar un acuerdo interprofesional en materia de salud laboral para la región. Su respuesta durante mucho tiempo, ninguna. Ahora han roto el silencio y parecen dispuestos a sentarse con los sindicatos al menos para analizar si el diálogo es posible. Para nosotros, no sólo es posible. Es conveniente para muchas materias y es imprescindible para hacer frente a la siniestralidad. Para salvar vidas. El pasado día 12 de febrero se celebró un primer encuentro entre los máximos responsables

regionales de CC.OO., de UGT y de CECAM. Se acordó constituir una Mesa en la que los sindicatos y la patronal aborden conjuntamente medidas sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en Castilla-La Mancha, sin renunciar a ampliar los contenidos de este diálogo bilateral. Sin lugar a dudas, la concreción de un acuerdo resultará difícil. Pero el hecho de abrir este proceso ya es importante. Ante la envergadura del problema y sus terribles consecuencias, todos estamos obligados a realizar los máximos esfuerzos. La patronal en primer lugar.

hasta sus últimas consecuencias, ese es el criterio ahora compartido con la Fiscalía y que se pretende hacer efectivo con este convenio.

Nos seguimos movilizando

El 2 de febrero, una vez que conocimos los datos oficiales de siniestralidad en 2006, convocamos concentraciones ante las sedes de las patronales provinciales

para reiterar a la Administración y a los empresarios la exigencia de medidas extraordinarias para frenar este problema.

Estas concentraciones son parte del proceso de movilización sostenida que venimos desarrollando con diferentes acciones desde hace tiempo. Con ellas perseguimos hacer visible ante la sociedad la gravedad del problema de los accidentes de trabajo en la región y forzar a patronal y gobierno a

adoptar medidas en la dirección de nuestras demandas para frenar los accidentes.

Además, el día en que en la Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral se nos trasladaron los datos de accidentes, como muestra de protesta y en la exigencia de medidas a la administración Comisiones Obreras y UGT nos negamos a comparecer conjuntamente con la Consejería en Rueda de Prensa.

Comisiones Obreras formó en Castilla-La Mancha a más de 3.800 personas en prevención de riesgos laborales en 2006

Para CC.OO. la formación en prevención de riesgos laborales es una prioridad, ya que es un elemento básico para poder reducir las altas tasas de siniestralidad en nuestra región y las enfermedades profesionales. Estamos convencidos de que con la formación en esta materia se pueden conseguir centros de trabajo más seguros.

Durante el año 2006, CC.OO. de Castilla-La Mancha, a través de FOREM y de la Secretaría de Salud Laboral, ha formado en prevención de riesgos laborales a 3.834 personas, 1.200 más que

el año anterior, y ha impartido más de 4.487 horas, en módulos dentro de la formación continua y en cursos específicos. Hemos superado ampliamente nuestro objetivo inicial de llegar en 2006 a más de 3.000 personas.

Desde FOREM se impartieron 136 cursos de formación continua, todos con un módulo mínimo de tres horas en prevención de riesgos laborales; tres cursos de 600 horas para formar a técnicos superiores en prevención; 26 cursos para desempleados con un módulo básico de treinta horas en esta materia y

23 cursos específicos para cada actividad.

Desde la Secretaría Regional de Salud Laboral de CC.OO. se impartieron 50 cursos, con un total de 1.500 horas, gracias a los que se formaron 857 trabajadores y trabajadoras.

A estos cursos, hay que añadir la formación específica realizada desde las diferentes federaciones que componen la organización.

CC.OO. va a mantener este tipo de formación en todos los cursos en la oferta formativa para este año.

La Fiscalía de Toledo abre procedimientos sobre cuatro accidentes

La Fiscalía de la Audiencia Provincial de Toledo ha abierto procedimientos judiciales sobre cuatro accidentes de trabajo ocurridos en la provincia en los últimos meses, tras la incoación de diligencias y la investigación de los hechos llevada a cabo por su Sección de Siniestralidad Laboral.

Los accidentes son los ocurridos en Borox (5 de diciembre de 2006); en Bargas (9 de enero), en Talavera de la Reina y en la Iglesiasuela (11 de enero) en los que tres trabajadores fallecieron y uno resultó herido de gravedad.

La Fiscalía, que lleva a cabo estas actuaciones en su impulso para dar una adecuada respuesta al problema de la siniestralidad, realizará los trámites pertinentes a fin de depurar las responsabilidades. Asimismo, instará las medidas adecuadas para paliar en lo posible los males causados y evitar su repetición.

Desde Comisiones Obreras valoramos la apertura de estos expedientes por parte de la Fiscalía y le brindamos la información que tenemos.

En este sentido, el secretario de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla-La Mancha, Julio López Espeso, considera una buena noticia el cambio de actitud apreciado en la Fiscalía de Toledo; un cambio ligado a las demandas sindicales con peticiones públicas y mediante el convenio firmado con la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

Con la investigación de estos cuatro accidentes de trabajo se abren cauces para exigir responsabilidades penales.

El secretario de Acción Sindical de CC.OO. en Toledo, Ángel Castellanos, recuerda que no basta con la prevención y con la formación, sino que hay que adoptar medidas ejemplarizantes frente a los empresarios que incumplen la normativa de prevención de riesgos laborales.

También es necesaria una mayor implicación de la Inspección de Trabajo del Estado en las acciones de la Justicia, al reclamar una mayor comunicación de las pesquisas administrativas a Fiscalía y juzgados cuando se descubran incumplimientos de la legalidad.

Un ejemplo de esto, añade Castellanos, es la paralización de obras porque pueden traer aparejados posibles delitos de riesgo continuado de la seguridad laboral.

Recordar que, además, existen instrucciones del fiscal coordinador de Siniestralidad Laboral de la Fiscalía General del Estado, Juan Manuel de Oña, para que los fiscales abran cauces de comunicación con los agentes sociales y se intensifique la acción punitiva.

Campaña de Prevención de Accidentes de Trabajo

**Un trabajo más seguro
por un futuro mejor**

Rocío/ Soldadora

**“Utiliza las medidas de seguridad,
NO PONGAS EN RIESGO TU VIDA”**

Con la colaboración de:

Plan de Acciones para la
Seguridad y Salud
Laboral



CCOO
Sindicato registrado
de Castilla-La Mancha
C.E.S.C.

cecam
Comunidad Empresarial
de Castilla-La Mancha

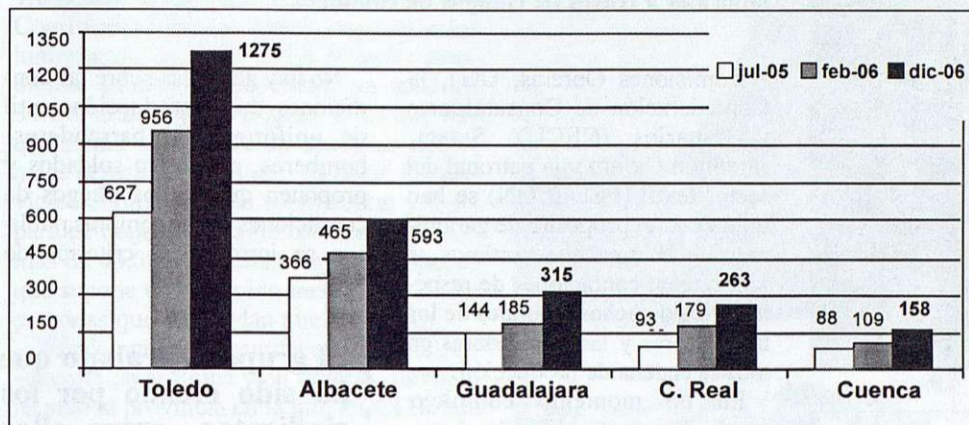


Castilla-La Mancha

trabajadores

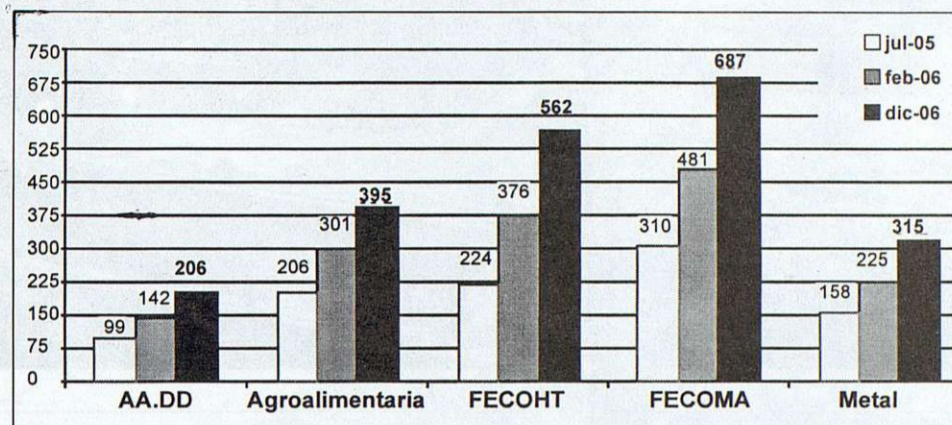
COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA

Evolución de afiliados extranjeros por provincias (de julio de 2005 a diciembre de 2006)



Fuente U.A.R. de CC.OO.

Evolución de afiliados extranjeros por federaciones (de julio de 2005 a diciembre de 2006)



Fuente U.A.R. de CC.OO.

De los 1.318 que había en julio de 2005 se ha pasado a 2.604 en diciembre de 2006

El número de afiliados extranjeros a Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha se duplica en el último año y medio

Antonio M. Sánchez

El camino hacia la 'normalización' de la integración de los extranjeros en las CC.OO de Castilla-La Mancha se está recorriendo a gran velocidad. En sólo año y medio, el número de inmigrantes afiliados al sindicato se ha duplicado, y son ya algo más de 2.600 los trabajadores no españoles que confían en CC.OO. como representante de sus intereses laborales.

Las cifras muestran que ese incremento se ha producido de forma pareja en todos los territorios y federaciones, aunque con ligeras diferencias. Si en julio de 2005 había 1.318 afiliados en la región, en diciembre de 2006 esa cifra había subido a 2.604, un incremento de casi el 100% que también se dio en Toledo y Guadalajara y que se rozó en Cuenca. Ciudad Real casi triplicó su afiliación, pese a que partía de cifras muy bajas para su población trabajadora inmigrante, mientras que en Albacete, sin embargo, el crecimiento quedó por debajo de la media, aunque con el atenuante de ser la segunda provincia en datos absolutos de afiliación tras Toledo (que copa casi la mitad de carnés de CC.OO. de Castilla-La Mancha y que acoge a un tercio de los extranjeros afiliados a la Seguridad Social de la Comunidad).

Con respecto a las federaciones, hay que destacar el esfuerzo de afiliación de FECOMA y FECOHT, que defienden los derechos de los trabajadores de dos de los sectores con más presencia de inmigrantes (construcción y hostelería). También es notable el aumento de carnés de Agroalimentaria y Actividades Diversas, aunque este último sector todavía tiene el reto de llegar a las trabajadoras del Servicio Doméstico.

Por la participación

Concha Rojo. Secretaria de Inmigración de CC.OO. de Castilla-La Mancha

El 2006 ha sido un año importante en lo que se refiere al impulso de la afiliación de los trabajadores inmigrantes en el sindicato. Esto coincide, lógicamente, con el periodo posterior al proceso de normalización en el que la situación laboral de muchos trabajadores y trabajadoras se regularizó proporcionándoles una mayor seguridad y estabilidad en el empleo.

La afiliación sindical es un factor de integración sociolaboral básico para los trabajadores inmigrantes y debemos felicitarlos por haber duplicado en un año el número de afiliados a las Comisiones Obreras en Castilla-La Mancha.

Esfuerzo sindical

Son muchos los esfuerzos y recursos que el sindicato ha puesto para atender a este colectivo de trabajadores, desde los centros y puntos de información y orientación laboral para inmigrantes en nuestras sedes (CITE), información específica sobre cuestiones de interés para ellos ("Trabajadores del Mundo") o el refuerzo de aquellos sectores que cuentan con mayor número de trabajadores inmigrantes (Agroalimentaria, Construcción, Comercio, Actividades Diversas) a fin de poder ofrecer una atención más personalizada y más cercana a los proble-



Rachid Hidra está afiliado a CC.OO. de Castilla-La Mancha y es presidente del Comité de Empresa de Tragsa de la zona centro

mas concretos desde la acción sindical de la rama o sector.

Pero debemos aún incidir en conseguir la participación en el sindicato de los trabajadores inmigrantes, consiguiendo que se integren plenamente participando en nuestras listas de delegados y consiguiendo un nivel de representación a nivel de responsabilidad en nuestra organización.

Las condiciones laborales de muchos de estos trabajadores ya sí lo permiten (situación regular, mayor estabilidad, etc.) y quién mejor que ellos para representar a un colectivo del que forman parte, conociendo los problemas que presentan de manera directa. Todavía no estamos en el punto que sería deseable y es mucho lo que nos queda por hacer para estar al nivel adecuado. Debemos seguir creciendo más en afiliación hasta

conseguir niveles porcentuales similares al resto de trabajadores. Intensificar el esfuerzo en aquellos sectores en los que las condiciones de trabajo son todavía especialmente precarias y difíciles para este colectivo, ya que con una mayor presencia sindical estaremos en condiciones de conseguir mayores cotas en igualdad de derechos.

Y debemos promover una mayor implicación de los trabajadores inmigrantes en el conjunto de la actividad sindical tanto a nivel de participación como de representación.

En definitiva, debemos realizar un esfuerzo para la integración en dos direcciones. Tenemos por delante un reto interesante que sin duda seguiremos afrontando positivamente hasta conseguir la plena integración y normalización de este colectivo de trabajadores.

TRABAJADORES DEL MUNDO

Sindicatos, ONG y patronal se unen para garantizar el respeto de las derechos laborales de los trabajadores del sector textil



Diferentes organizaciones sociales, entre ellas Comisiones Obreras, han solicitado a la patronal del sector textil (FEDECON) el respeto de las normas fundamentales del trabajo en toda la cadena de producción. Junto a la patronal han creado un grupo de trabajo que, entre otras funciones, se encargará de formar y asesorar a las empresas del sector en la implantación y desarrollo de sistemas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o definir estándares laborales a través de códigos de conducta.

Comisiones Obreras, UGT, la Confederación de Consumidores y Usuarios (CECU), Setem, Intermón Oxfam y la patronal del sector textil (FEDECON) se han unido con el propósito de garantizar que la ropa que vestimos se fabrique en condiciones de respeto de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras en toda la cadena de producción.

En un momento complejo como el que está viviendo el sector textil, asegurar que las prendas españolas se hacen en condiciones laborales dignas es un reto y una necesidad.

Con el título "La Responsabilidad Social Corporativa en el sector textil confección: oportunidad y necesidad", las organizaciones sociales antes mencionadas demandaron a la patronal que liderase un plan de implementación de RSC en el sector textil español, el cual contribuyese a asegurar el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo en la producción. Además, le hicieron entrega de 1.500 firmas.

Grupo de trabajo

El resultado de esto ha sido que Comisiones Obreras, UGT, CECU, Setem, Intermón Oxfam y FEDECON han creado un grupo de trabajo que se encargará de:

- Formar y asesorar a las diferentes empresas del sector en la implantación y desarrollo de sistemas de Responsabilidad Social Corporativa.
- Definir estándares laborales a través de un código de conducta.
- Ofrecer información al consumidor sobre la trazabilidad del producto.
- Establecer procedimientos de verificación de las condiciones en las que se fabrican las prendas.

El grupo pretende que el Gobierno central desarrolle una política de incentivos que promueva la RSC.

Algunas de las propuestas realizadas por los componentes del grupo de trabajo para afianzar y garantizar la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas textiles, en especial la referente a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, pasan por pedir que las compras públicas tengan en cuenta criterios responsables.

No hay garantías sobre las condiciones de la producción textil de uniformes de barrenderos, bomberos, policías o soldados y proponen que en los pliegos de condiciones de las compras públicas se introduzcan criterios de RSC.

El grupo de trabajo que ha sido creado por los sindicatos, entre ellos Comisiones Obreras, ONG y la patronal del sector textil pretende que el Gobierno central desarrolle una política de incentivos que promueva la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas con el fin de garantizar el respeto de las condiciones laborales en toda la cadena de producción

Los consumidores europeos han comenzado a reclamar este "sello de garantía" y en España estamos viendo como la tendencia de los consumidores está siguiendo la misma línea.

De hecho, algunas empresas de confección de nuestro país ya han comenzado a tomar medidas dirigidas a promover la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector textil. Han elaborado códigos de conducta, basados en los convenios principales de la Organización Internacional del Trabajo y cuyo cumplimiento exigen a sus proveedores.

Pero esto no es suficiente. Es necesario que la patronal del textil adquiera este compromiso y establezca las medidas necesarias para garantizar que se cumplen los estándares laborales internacionales en toda la cadena de producción.

El 70% de las prendas de vestir se fabrican en países en vías de desarrollo. Y más del 40% de las prendas de marcas españolas se fabrican en China, la India, Turquía, Bangladesh, Marruecos y países de la Europa del Este, donde no existen plenas garantías del respeto de los derechos laborales internacionales.

IMPOSICIONES A PLAZO



**Ahorra
y consigues
miles de puntos
regalo**



Sigue sumando puntos con las Tarjetas CCM, Planes de Pensiones y ahorrando a Plazo Fijo.

**Nuevo
catálogo
2007**

Consúltalo en
Oficinas CCM y en
www.ccm.es

Las renovaciones de permisos y las cuestiones laborales fueron las peticiones más frecuentes

Los trece CITE de Comisiones Obreras en la región atendieron durante el año 2006 más de 40.000 consultas de trabajadores extranjeros

Antonio M. Sánchez

Los trece Centros de Información al Trabajador Extranjero (CITE) con los que Comisiones Obreras presta atención a los inmigrantes en Castilla-La Mancha atendieron durante el año 2006 un total de 34.791 consultas personales, a las que hay que sumar un número de consultas telefónicas cercano a las 6.600. Es decir, los servicios de información sociolaboral y legal para extranjeros del sindicato han atendido más de 40.000 consultas durante el año, lo que supone un sostenido incremento de las personas que demandan nuestro apoyo.

Toledo, que tiene centros en la capital, en Talavera de la Reina y en Illescas-Torrijos, ha sido la provincia en la que los CITE han atendido un mayor número de esas 40.000 consultas, un éxito que tiene varias causas: la alta calidad del servicio prestado, la ubicación de la Delegación del Gobierno de Castilla-La Mancha en la capital (por lo que muchos recursos tienen que tramitarse desde el CITE toledano) y la gran cantidad de inmigrantes empadronados (más de un tercio de los 126.000 extranjeros residentes en la región).

En el resto de las provincias de la región, CC.OO. cuenta con CITE en las localidades de Albacete, Almansa y Hellín (provincia de Albacete); Ciudad Real, Valdepeñas-Puertollano y Tomelloso (Ciudad Real), Cuenca y Las Pedroñeras (Cuenca) y Azuqueca de Henares y Guadalajara (Guadalajara).

Proceso de regularización

El trabajo de los CITE de las cinco provincias de Castilla-La Mancha durante el año 2006 ha recogido los frutos sembrados durante el agitado, laborioso y complejo año anterior, durante el cual, recordemos, se desarrolló un proceso extraordinario de regularización que concedió 'papeles' a cerca de 25.000 trabajadores extranjeros en nuestra Comunidad Autónoma.

Las consecuencias principales del proceso normalizador en el trabajo de atención a los inmigrantes en nuestros CITE fueron principalmente dos. La primera fue la enorme divulgación del servicio y el incremento de la confianza de los extranjeros en él, fruto de la calidad y proximidad de la atención prestada en los meses de la normalización (febrero a mayo de 2005). La segunda, de carácter más técnico, es el gran número de renovaciones de permisos iniciales de residencia y trabajo que se han tramitado este año desde los centros (renovaciones que se aceleraron a mediados de año) y el crecimiento constante de las consultas propiamente laborales y, por ende, de la vinculación cada vez más estrecha entre CITE, federaciones y Asesoría Jurídica.

Esto es, se ha dado un nuevo paso en la colaboración de las federaciones y ramas, las asesorías jurídicas y las secretarías de Organización y General Provinciales en temas de extranjería, tanto que en año y



Sobre estas líneas, la responsable del CITE en Albacete, Ana Montero, atendiendo a uno de los inmigrantes que cada día acuden a este Centro de Información en busca de asesoramiento

Perfiles de los usuarios de los centros en las cinco provincias

Albacete

Los tres CITE de la provincia (capital, Hellín y Almansa) atendieron durante 2006 las consultas de una población muy joven, ocupada preferentemente en el sector agrícola y mayoritariamente latinoamericana (casi la mitad de consultas fue realizada por bolivianos y ecuatorianos).

Ciudad Real

Con CITE en la capital, Tomelloso y Valdepeñas, en la provincia ciudadrealeña predominan los hombres empleados en el sector agrícola y en la construcción, sobre todo los rumanos y marroquíes, seguidos de ecuatorianos.

Cuenca

Los rumanos han sido los que más han frecuentado los CITE conquenses (capital y Las Pedroñeras), en los que hay que destacar también la juventud de los usuarios: la práctica totalidad pertenecía al segmento de edad de entre 18 y 45 años.

Guadalajara

Los marroquíes, seguidos de ecuatorianos, rumanos y colombianos, han predominado en esta provincia caracterizada por una mayor afluencia de mujeres y, relativamente, de adultos maduros (pese a que los jóvenes predominen) a los CITE de la capital y Azuqueca.

Toledo

La provincia toledana es la que ha registrado, con diferencia, un mayor número de consultas, que han sido de población muy joven, mayoritariamente de marroquíes y ecuatorianos en los CITE de la capital e Illescas, y de rumanos en Talavera.

medio se ha duplicado la afiliación de trabajadores extranjeros a Comisiones Obreras, uno de los mejores indicadores de 'normalización' del trato y de la integración de la inmigración en la Sociedad Civil, en este caso en la acción sindical.

Peticiones más frecuentes

Además del crecimiento de los trámites de renovaciones de autorizaciones de trabajo y de las consultas laborales, los Centros de Información al Trabajador Extranjero han tramitado numerosas reagrupaciones familiares y solicitudes de autorizaciones de residencia por arraigo, sobre todo social.

Otra de las tareas de los técnicos CITE durante el año, sobre todo en los últimos meses de 2006, consistió en la atención a las novedades que se iban produciendo con respecto a la entonces inminente entrada de Rumanía y Bulgaria en la Unión Europea. La afluencia de rumanos y búlgaros a los centros se aceleró, por lo que hubo que prestar asesoramiento en momentos de gran confusión e incertidumbre sobre la regulación de la entrada de tales ciudadanos en la UE.

Finalmente, el Gobierno español estableció una moratoria laboral de dos años que limita el movimiento de trabajadores rumanos y búlgaros, que tendrán a efectos de la contratación por cuenta ajena parecidas limitaciones que los ciudadanos extracomunitarios. De hecho, una de las tareas más importantes de los técnicos CITE durante estos dos primeros meses de 2007 ha consistido en la celebración de asambleas y ruedas de prensa para explicar los detalles de la moratoria.

Se inició el pasado 28 de noviembre

Campaña de la Confederación Europea de Sindicatos por unos servicios públicos de calidad y accesibles a todos

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que Comisiones Obreras forma parte, puso en marcha el 28 de noviembre del pasado año una campaña en favor de unos servicios públicos de calidad y accesibles a todos los ciudadanos.

El objetivo de esta campaña es recoger un millón de firmas. Una cantidad que sería suficiente para lanzar una iniciativa legislativa popular antes del inicio del XXI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, que está previsto se celebre a finales del mes de mayo.

Los servicios públicos son esenciales para la cohesión social, económica y regional de Europa. Deben caracterizarse por ser de gran calidad y accesibles para toda la sociedad.

Hasta ahora, las privatizaciones o las liberalizaciones, especialmente en los sectores de energía, correos y telecomunicaciones, eran las únicas



alternativas propuestas para el desarrollo de los servicios públicos. Esta liberalización ha reducido la accesibilidad, y a veces la calidad, de los servicios públicos y no ha beneficiado a los consumidores.

La Confederación Europea de Sindicatos ha propuesto una moratoria a esta liberalización y una directiva marco sobre los servicios de interés económico general. Sin embargo, la Comisión Europea se niega a actuar.

Ante esta situación, la CES, en cooperación con sus organizaciones afiliadas y asociadas decidió recoger firmas de los ciudadanos y de los trabajadores para instar a la Comisión a decretar una legislación marco diseñada para salvaguardar a los servicios públicos.

Si estás interesado en colaborar en esta campaña, puedes encontrar hojas para firmar en la siguiente dirección:

<http://www.petitionpublicservice.eu/spip.php?article7>

Peticiones sobre servicios públicos

Reivindicamos unos servicios públicos a los que todos podamos acceder y pedimos a la Comisión Europea que proponga una ley sobre los servicios públicos para:

- Dar prioridad al interés general representado por los servicios públicos.
- Permitir a todos y todas las personas la accesibilidad a los servicios públicos.
- Reforzar los servicios públicos para consolidar los derechos fundamentales de toda la sociedad.
- Garantizar más seguridad jurídica para permitir el desarrollo sostenible de las misiones de servicio público.
- Dar a los servicios públicos una base jurídica sólida para inmunizarlos frente a los ataques de carácter ideológico de un mercado no reglamentado.

Con CC.OO. no estás solo. Participa

Trabajador inmigrante: Como trabajador tienes derechos laborales, sociales y sindicales.

Tus derechos en el trabajo están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de tu sector de actividad:

- Contrato legal
- Nómina
- Salario
- Jornada
- Descanso
- Seguridad y salud
- Formación profesional

Con las contribuciones que haces, tienes derecho a:

- De protección en caso de desempleo
- De protección en caso de enfermedad o accidente de trabajo
- De pensión en caso de jubilación

Derechos sindicales

- Derecho a afiliarse y participar en un sindicato
- Derecho a participar en las elecciones sindicales

La afiliación te proporciona servicios propios del sindicato: Mediante convenios con diferentes entidades comerciales (ópticas, agencias de viajes, seguros de automóvil, etc.) servicios que tendrían un coste para estar afiliados al sindicato.

CC.OO. te apoya para que se cumplan
CC.OO. trabaja para que mejoren
Con CC.OO. no estás solo. Participa
Siendo más somos más fuertes. Promueve la afiliación sindical

Muncitor emigrant: ca si muncitor ai drepturi la munca, sociale si sindicale.

Drepturile tale la munca sint adunate, in statutul muncitorilor si in conventia colectiva si se rezumaza in:

- Contract legal
- Stat de plata
- Salariu
- Durata de munca
- Pauza de masa
- Securitate si sanatate
- Formare profesionala

Cu contributiile sociale acumulezi drepturi cum ar fi:

- De protectie in caz de somaj
- De protectie in caz de boala sau accident de munca
- De a pensi in caz de pensionare

Drepturi sindicale:

- Dreptul de a te inscrie si participa in sindicat
- Dreptul de a participa in alegerea sindicatului

Inscrierea iti propotioneaza anumite servicii proprii ale sindicatului: prin diferite conventii cu entitati comerciale (optica, agentii de voiaj, asigurari de masini, etc.) servicii care au costuri pentru a fi membru al sindicatului.

CCOO te sprijina pentru ca sa se implineasca
CCOO Munceste pentru ca sa se imbunatateasca
Cu CCOO un esti singur. Participa.

Fiind mai multi, sintem mai puternici. Sprijina inscrierea in sindicat.

لكل العمال المهاجرين حقوق عمالية واجتماعية

ان معظم هذه الحقوق العمالية منصوص عليها اساسا في الاتفاقيات الجماعية وفي القوانين الاساسية للبلد، وفيما يلي نذكر بيجز بعض هذه الحقوق:

- عقد عمل شرعي
- كشف الرواتب
- اوقات
- حصة عمل
- الراحة
- السلامة والصحة
- التأمين المهني

ان الاتفاقيات الاجتماعية تمكنك من الحصول على:

- توظيفات مادية في حالة البطالة
- توظيفات عن المرض أو جوفت لتنفذ
- معاش التقاعد

الحقوق النقابية

- حق التصرف ومداونة العمل النقابي
- حق المشاركة في الانتخابات النقابية

بتخرا لملك في بلدنا يمكنك الاستفادة من الخدمات والامتيازات المتعاقد عليها بيننا وبين مجموعة من الشركات والمجالات التجارية كالكالات السفر وخدمات تأجير السيارات والتوظيف السكن والتأمين الصحي... الخ.

اللجان العمالية تساعدكم لتحقيق اهدافكم العمالية
اللجان العمالية تعمل من اجلكم لتحسين ظروف عملكم
معاً نزيد من قوتنا

<p>Direcciones CITE Albacete c/ Mayor, 62, 4ª planta, 02002 Albacete Tlf: 967 19 22 78. Fax: 967 21 73 60 email: cite.ab@cm.ccoo.es</p> <p>Hellín c/ Juan XXIII, 5, 02600 Albacete Tlf: 967 30 09 53. Fax: 967 30 09 19 email: uchellin@cm.ccoo.es</p> <p>Almansa c/ Vicente Aleixandre, 10 02640 Albacete Tlf: 967 34 08 90. Fax: 967 31 12 70 email: cite-almansa@cm.ccoo.es</p>	<p>Ciudad Real c/ Alarcos, 24, 2ª planta, 13200 C.Real Tlf: 926 21 42 27/39. Fax: 926 21 66 76 email: nbejarano@cm.ccoo.es</p> <p>Valdepeñas c/ La Unión, 32, 2ª planta, 13300 C. Real Tlf: 926 32 17 81. Fax: 967 32 17 81 email: mherreros@cm.ccoo.es</p> <p>Tomelloso c/ Socuéllamos, 10, 2ª planta 13700 C.Real Tlf y Fax: 926 50 66 94 email: asanchez@cm.ccoo.es</p>	<p>Cuenca c/ Cardenal Gil de Albornoz, 2, 2ª planta 16002 Cuenca Tlf: 969 21 30 50. Fax: 969 22 29 31 email: mjmesas@cm.ccoo.es</p> <p>Las Pedroñeras Plaza de Abastos s/n, 16660 Cuenca Tlf y Fax: 967 16 12 50 email: mjmesas@cm.ccoo.es</p> <p>Guadalajara Fernández Iparraguirre, 12 Tlf: 949 24 83 34. Fax: 949 21 50 27 19001 Guadalajara email: dbueno@cm.ccoo.es</p>	<p>Azuqueca de Henares c/ Sacedón, 1, 19200, Guadalajara Tlf: 949 26 08 45. Fax: 949 21 50 27 email: ejimenezm@cm.ccoo.es</p> <p>Toledo Cuesta de Carlos V, 1, 3ª planta 45001 Toledo Tlf: 925 25 51 00. Fax: 925 25 51 14 email: aherreros@cm.ccoo.es</p> <p>Talavera de la Reina c/ Mesones, 38, 45600 Toledo Tlf: 925 80 31 59/82 81 73 Fax: 925 82 45 82 email: citetalavera-to@cm.ccoo.es</p>	<p>Illescas Paseo de la Estación 45200 Toledo Tlf: 925 51 38 77 email: acogolludo@cm.ccoo.es</p> <p>Unión Regional Plaza Horno de la Magdalena, 1 45001 Toledo Tlf: 925 28 08 51 Fax: 925 25 57 52 Con CC.OO. no estás solo. Participa</p>
--	---	---	---	--

Los CITE también prestan servicio en Balazote, Tarazona de la Mancha, Casas Ibáñez, Tobarra, Ontur, Caudete, Montealegre del Castillo, Fuenteálamo, Daimiel, Socuéllamos, La Solana, Manzanares, Puertollano, Bolaños, Mota del Cuervo, Brihuega, Jadraque, El Casar y Torrijos

21

marzo

CIUDAD REAL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA-LA MANCHA

Jornada de debate y reflexión

Ignacio Fernández Toxo - Antonio Baylos - Jesús Camacho

CCOO, UGT y CEOE-CEPYME
Firmado el ANC 2007

Los secretarios generales de CC.OO. y UGT, José María Fidalgo y Cándido Méndez, y los presidentes de CEOE y CEPYME, José María Cuevas y Jesús Bárcenas, firmaron el pasado 6 de febrero el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) 2007.

Servirá de referencia para acordar unos 5.000 convenios este año, que implican a un millón de empresas y a cerca de diez millones de trabajadores.

El ANC contiene indicaciones para que los convenios colectivos incorporen los objetivos, los derechos, las medidas e instrumentos establecidos en el diálogo social y, en su caso, en las normas legales derivadas de ellos. Según señala la secretaria de Acción Sindical Confederal, incorpora suficientes elementos para hacer avanzar los objetivos sindicales que CC.OO. ha aprobado en los criterios para la negociación colectiva de 2007.

En el ANC 2007 se establecen criterios en materia salarial que contribuyan al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas, y a la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios y de la situación de las empresas.

También incluye criterios sobre mantenimiento, creación de empleo; el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna; la formación permanente y la mejora de las competencias y cualificaciones; el impulso de la contratación indefinida, el uso adecuado de la temporal, y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades son otros de los aspectos incluidos en este acuerdo.

Adiós de José M^a Cuevas

La firma del ANC se convirtió en un acto de despedida de José María Cuevas, que lleva 22 años al frente de la patronal CEOE y que ha anunciado que dejará su cargo por razones de salud.

Su sucesor será Gerardo Díaz Ferrán, presidente de la patronal madrileña CEIM y de la Cámara de Comercio de Madrid.

Fidalgo destacó el talante dialogante de Cuevas, que durante su larga trayectoria siempre se esforzó por preservar el diálogo social.

Se crea la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo en Castilla-La Mancha

El pasado 16 de febrero, la Mesa de Participación Social en la que nos reunimos la Dirección General de Trabajo, el responsable de la Inspección de Trabajo de Castilla-La Mancha y los sindicatos Comisiones Obreras y UGT, se propuso la creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla-La Mancha.

La creación de esta Comisión venía siendo instada por Comisiones Obreras para permitir la participación sindical en la definición de objetivos y en la programación de las actuaciones

de la Inspección en Castilla-La Mancha.

Asimismo, en esa reunión se nos informó sobre la actuación de la Inspección para este año y sobre el número de efectivos con los que contará.

Desde Comisiones Obreras seguimos reclamando que haya un mayor número de inspectores en nuestra comunidad autónoma, para que la normativa de prevención de riesgos laborales pueda cumplirse con más rigor y podamos conseguir que se reduzcan los niveles de siniestralidad laboral y de fraude en la contratación.

Acuerdo confederal

Con la propuesta de la creación de la Comisión Consultiva Tripartita se eleva el rango de participación de los sindicatos a ley, lo que da carácter estable a nuestra intervención, desarrollando en Castilla-La Mancha el acuerdo de diálogo social del Ministerio de Trabajo con los agentes sociales y económicos.

Recordar que Gobierno, CEOE-CEPYME, CC.OO. y UGT acordaron la "consulta y participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la definición de objetivos y pro-

gramas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General y de las Comunidades Autónomas".

Comisiones Obreras ya manifestó que era imprescindible abordar la constitución de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo para que no se hurtase más la participación de las organizaciones sindicales más representativas, como ocurrió en la reunión de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo del pasado 5 de febrero en la que no hubo presencia sindical.

La Inspección de Trabajo en nuestra región

El 15 de marzo de 2005 se firmó en la sede de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de una parte el Ministerio de Trabajo y de otra el Presidente del Gobierno Autónomo, el 'Acuerdo de colaboración para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social' (BOE n.º. 125, de 26 de mayo 2005).

En el Acuerdo se expresaba el carácter y la composición de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla La Mancha.

En el Capítulo II ('Mercado de Trabajo') del Pacto por el Desarrollo y la Competitividad de Castilla-La Mancha (PDyC), se recoge (apartado 3.3.3.)

"Potenciar las actuaciones de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla La Mancha, con el fin de adecuar la actividad inspectora a las necesidades y peculiaridades del mercado y de las condiciones de trabajo de la región".

El acuerdo contempla el establecimiento de un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Territorial.

A petición sindical, y de acuerdo con los compromisos recogidos en el PDyC, se facilita la presencia e incorporación de los agentes sociales y económicos en dicha Comisión Territorial, manteniendo la primera reunión con presencia sindical en noviembre de 2005.

La nueva disposición sobre la participación sindical en materia de Inspección de Trabajo (Ver

Plantilla a 31 de diciembre de 2006

	AB	CR	CU	GU	TO	Región
Inspectores	8	5	4	5	10	32
Subinspectores	7	9	4	7	10	37
Total	15	14	8	12	20	69

Nota: En los 32 inspectores se incluyen los Jefes de Inspección provinciales. Existe una vacante de Inspector de Trabajo sin cubrir en Ciudad Real. A los efectivos reseñados hay que añadir el responsable Regional de la Inspección de Trabajo

nueva disposición legal), reclama una mejor adaptación regional y un mayor reforzamiento de la intervención de los sindicatos en la Comunidad Autónoma en cuanto tenga que ver con las actuaciones y planes de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social.

De acuerdo con la plantilla aprobada, los efectivos actuales de la Inspección de Trabajo en Castilla-La Mancha son 26 Inspectores y 34 Subinspectores (En Toledo 6 Inspectores y 7 Subinspectores) -desconocemos

si, a día de hoy, existe toda la cobertura del organigrama previsto.

Las previsiones de ampliación de la Inspección de Trabajo, acordada en el marco del diálogo social, aún no se ha materializado, ni se ha dado a conocer sus efectos en la Comunidad Autónoma.

Desde CC.OO. de Castilla-La Mancha venimos demandando que la plantilla de la Inspección de Trabajo en nuestra comunidad autónoma debe al menos duplicar su número de efectivos.

Materias investigadas y resultados (año 2006)

	Actuaciones	Infracciones	Importe euros	Paralizaciones	Requerimientos
1. Trabajo	2.830	151	333.824		432
2. Seguridad y Salud	17.432	1.033	5.432.984	75	6.018
3. Empleo y Migración	3.967	975	6.408.884		42
4. Seguridad Social	25.041	2.174	2.106.137		263
5. Varios	1.913	317	612.105		23

NOTA: En las actuaciones en materia de Seguridad Social, se han producido 916 altas e ingresos por 24,5 millones de euros

LABORAL

Posible acercamiento entre SESCAM y sindicatos sobre la carrera profesional

El SESCAM hizo el pasado 20 de febrero a Comisiones Obreras, UGT y SIC-GS una propuesta sobre la carrera profesional para los grupos A y B, no sanitarios y el resto de grupos C, D, y E, que posibilitaría un acercamiento entre las partes.

No obstante hay aspectos de esta propuesta, con los que no estamos de acuerdo y que deberemos ver en la Mesa Sectorial (que al cierre de esta edición aún no se había reunido), explicó el secretario de la Federación de Sanidad de CC.OO. de Castilla-La Mancha, Francisco Bermejo.

Esta propuesta llegó después de la convocatoria de paros para el 21 de febrero (que se pospuso), el 28 de febrero y el 7 de marzo.

Valor Brands Euroipe y Texatrans Express rectifican las condiciones de despido de los trabajadores

Comisiones Obreras y las empresas Valor Brands Euroipe. S.L. y Texatrans Express S.A. (unidas bajo la misma dirección que está ubicada en México), han llegado a un acuerdo por el que se rectifican las condiciones de despido de cuatro trabajadores.

Se cumplirá así con lo pactado en 2005 sobre el expediente de regulación de empleo, con vigencia de tres años, para todas las personas que fueran despedidas, tanto por movilidad geográfica o despidos colectivos.

La dirección de la empresa pretendía usar la vía del despido objetivo, eludiendo el compromiso del acuerdo sobre despidos colectivos.

CC.OO. había anunciado movilizaciones si no había un cambio en las condiciones de



despido, pero no fueron necesarias, pues se pudo llegar a un acuerdo a través del diálogo.

Se han justificado los despidos por la situación de pérdidas y descenso de la actividad; situación que el sindicato entiende, lo que no entendíamos era el cómo, explicó el secretario de Acción Sindical

de FITEQA-CC.OO, José Luis Tabernero.

Comisiones Obreras no ha cuestionado los despidos en sí, sino las condiciones en las que pretendían hacerse, y que afectarían no sólo a los cuatro trabajadores despedidos, sino a los casi cuarenta que desempeñan su trabajo en estas empresas.

El Tribunal Supremo admite a trámite el recurso de Comisiones Obreras contra la liberalización de Correos

CC.OO. ha rechazado desde el principio el Real Decreto aprobado por el Gobierno central el pasado 10 de noviembre, por el cual cualquier operador de la Unión Europea podrá usar los medios e infraestructuras de Correos. Ha solicitado su suspensión cautelar a través de un recurso presentado al Tribunal Supremo y que ha sido admitido a trámite.

Esta medida, que beneficia a los operados privados, puede implicar a corto plazo la quiebra económica de Correos, que cuenta con más de 65.000 trabajadores y trabajadoras en el país y 3.000 en la región. Si sale adelante se perderán miles de empleos, habrá un recorte de la prestación del servicio postal público, especialmente en las zonas rurales con poco tráfico postal que los operadores privados descartarán como objetivo.

Esta liberalización puede comprometer seriamente la prestación del servicio postal público en 852 localidades, el 90% de la región.

José Antonio Agudo

Delegado de la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) de Guadalajara y miembro de su Junta Directiva Nacional

“En la guardia civil está prohibido reivindicar nada”

Vanessa Ortiz

José Antonio Agudo es uno de los veinte guardias civiles expedientados y cesados de sus funciones por participar en la manifestación del pasado 20 de enero en Madrid que bajo el lema “Derechos Ya” congregó a 13.000 personas, 3.000 de ellas guardias civiles, para exigir la democratización del cuerpo.

P- ¿Cuáles son vuestras principales reivindicaciones?

R- Queremos que el Gobierno cumpla su programa electoral. Que apruebe un nuevo régimen disciplinario y que no se aplique el Código Penal Militar. Queremos que se nos deje defender nuestros derechos ante la Administración como lo hacen el resto de colectivos policiales.

P- ¿Cómo es vuestra situación laboral?

R- Nuestras condiciones laborales son impensables en otros cuerpos de seguridad. Los turnos de trabajo no siguen un criterio racional, no tenemos derecho a días libres, sino a horas de descanso, y los turnos de permiso son los más desfavorables de toda la Administración.

En la guardia civil está prohibido reivindicar nada. El único cauce para solucionar un problema es comunicárselo al jefe inmediato, éste al siguiente y así sucesivamente hasta llegar a quien tenga la capacidad de decidir. Este sistema es ineficaz, demasiadas veces injusto y corporativista. Esta situación sería la ideal para cualquier empresario sin escrúpulos: un colectivo de trabajadores sin derechos, donde abrir la

boca y protestar es duramente reprimido. Situación que ha empeorado por la represión ejercida tras el 20-E.

P- ¿Qué valoración le merece la apertura de expedientes?

R- Nuestra valoración no puede ser más negativa. Con los expedientes se ha vuelto a poner de manifiesto la capacidad de influencia del Estado Mayor del Ejército y de la Guardia Civil en las decisiones del Gobierno. Estas altas jerarquías se oponen a cualquier avance democratizador en el Cuerpo y, tristemente, el Gobierno cede ante sus pretensiones.

Todos los expedientes han sido contra representantes de la AUGC. Como no pueden expedientar a todos, nos han utilizado como cabeza de turco para sembrar el miedo entre nuestras bases, pero no lo conseguirán.

P- ¿Considera que estos expedientes van en contra de la libertad de asociación y contra el movimiento asociativo en la Guardia Civil?

R- Claramente. La cuestión de fondo reside en un intento de ilegalizar una organización como la nuestra que representa a 26.000 guardias civiles. Es muy triste que esto ocurra con un Gobierno supuestamente progresista.

P- ¿Afectarán estos expedientes a la lucha por vuestros derechos? ¿Y a vuestro trabajo?

R- Los expedientes no nos pararán. Luchamos por la justicia, por la dignidad,

por derechos inherentes a la condición humana y lo seguiremos haciendo. Los expedientes nada conseguirán, pues el problema no es la indisciplina, sino la situación injusta e injustificable de nuestro cuerpo.

Respecto a nuestro trabajo, a pesar de que la desilusión, la sensación de injusticia y la desmotivación están más patentes que nunca, los guardias civiles no fallaremos al ciudadano al que nos debemos.

P- ¿Por qué organizasteis la concentración sabiendo que podíais ser expedientados?

R- Fue un movimiento a la desesperada. Sabíamos que podíamos acabar expedientados, pero que si no era de esta forma, seguirían sin hacernos caso y estamos hartos de ser constantemente olvidados. Que 13.000 personas, 3000 de ellas guardias civiles de uniforme, se jueguen el pan de su familia así, evidencia la indignación ante los reiterados incumplimientos del Gobierno.

P- No es la primera vez que os movilizáis, ¿qué habéis conseguido con vuestras movilizaciones hasta el momento?

R- En el ámbito legislativo hemos conseguido poco. Sin embargo, hemos logrado romper ese miedo que nos tenía paralizados.

Hemos salido a la calle a luchar por lo que es nuestro y, por primera vez, hemos sentido que somos ciudadanos libres de un país con una democracia a la que todavía le quedan algunas asignaturas pendientes.



P- ¿Confía en que antes de que acabe la legislatura, el PSOE cumpla sus promesas?

R- En esta situación y a estas alturas de la legislatura, es difícil que el Gobierno consiga hacernos creer que, de una vez por todas, va a hacer algo positivo para nuestro colectivo. Creo que es de sentido común que el conflicto se resuelva con la iniciación de una mesa de diálogo de la que se derive el cumplimiento de las promesas electorales. Si hay voluntad política, aún puede ser posible.

P- ¿Cómo habéis recibido el apoyo de CC.OO.?

R- Comisiones Obreras se ha volcado con nuestra causa desde el inicio de nuestra lucha. Que este gran sindicato y su Secretario General, que estuvo en la manifestación del 20 E, nos apoyen es fundamental para nuestra lucha. Desde muy pequeño, he vivido en primera persona lo que la lucha sindical significa, pues mi padre lleva muchos años vinculado estrechamente a CC.OO.

Por eso, en CC.OO me siento como en mi casa. Desde la AUGC, a todos los que formáis la gran familia de CC.OO. y en especial a Fidalgo, nuestra más profundas y sinceras gracias por todo lo que estáis haciendo por nosotros.

CC.OO. reclama a la Consejería de Trabajo que impulse la aplicación de la Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción

El secretario general de CC.OO. de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, y el secretario regional de la Federación de Construcción y Madera (FECOMA), Julio Ugena, se reunieron el pasado 19 de febrero con la consejera de Trabajo y Empleo, Magdalena Valerio, para plantear las propuestas sindicales y conocer la planificación de este departamento en relación con la entrada en vigor, el próximo 19 de abril, de la Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción.

Gil y Ugena solicitaron a Valerio que la Comunidad Autónoma se implique activamente para conseguir el objetivo que persigue la Ley: regular la subcontratación en la Construcción, un sector de nuestro mercado de trabajo que se caracteriza por su intensa actividad al margen de la norma laboral y sin respeto a los derechos de los trabajadores, incluido el derecho a la salud y la vida.

Los responsables sindicales y la Consejera repasaron la situación del sector en la región y los dispositivos que deben disponer las comunidades autónomas para desarrollar la Ley, que las considera "autoridad laboral competente" en sus respectivos territorios.



Así, para poder ejercer su actividad, todas las empresas contratistas o subcontratistas de la construcción de Castilla-La Mancha deberán inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas que corresponderá llevar a la Consejería de Trabajo y Empleo.

CC.OO. considera sumamente importante este Registro porque la inscripción en él es un primer requisito para introducir responsabilidad en las cadenas de con-

tratas y subcontratas ligadas a la actividad constructora, al identificar a todas las empresas que participan en ella y a las que se podrá exigir, también sindicalmente, el inmediato acomodo al marco legal, empezando por el respeto a los derechos básicos de los trabajadores.

CC.OO. reclamó a la consejera que la Junta empiece a exigir esta Acreditación a todas las empresas implicadas en la ejecución de obra pública en la región.

La Junta aprueba considerar los sexenios de los profesores como parte del complemento específico

La Junta de Castilla-La Mancha ha acordado considerar los sexenios de los docentes como parte del complemento específico. De forma que, dentro de los acuerdos sobre las pagas, el de los sexenios se considerará dentro de los complementos.

Los sindicatos llevábamos tiempo exigiendo a la Consejería de Educación y Ciencia que reconociera a los profesores de Castilla-La Mancha la inclusión del complemento específico en las pagas extras en los próximos tres años.

En los últimos años, CC.OO. ha venido firmando acuerdos para acabar con esta discriminación, incorporando a las pagas extras los diferentes complementos. Así, el pasado mes de noviembre los sindicatos firmamos un acuerdo con la Consejería, el cual ratificaba el rubricado a nivel estatal en el mes de septiembre, que tenía como fin incluir el complemento que los docentes cobran mensualmente en las pagas extras y que obligaba a la Junta a pagarlo en los próximos tres años.

En la Ley de Presupuestos que se publicó en el mes enero se recogía el complemento específico y su cobro en las pagas extraordinarias de este año. Sin embargo, en la orden de desarrollo de estos presupuestos, que se publicó posteriormente no se incluía, lo que llevó a CC.OO. a presentar un recurso ante el juzgado para que se modificase esta orden.



En la imagen, los trabajadores de TRAGSA del retén de Borox (Toledo) en la media hora de paro convocada por CC.OO. y UGT el 21 de febrero.

Paro de los trabajadores forestales tras morir un compañero al someterse a la 'prueba del banco'

La empresa TRAGSA suspenderá de los reconocimientos de aptitud física la "prueba del banco", consistente en subir y bajar de un banco durante cinco minutos a un ritmo determinado. Esta prueba será sustituida por otra que determinará la Comisión de Seguimiento creada en la reunión de urgencia que mantuvieron el pasado 23 de febrero CC.OO., UGT y TRAGSA.

CC.OO. venía insistiendo en la necesidad de constituir de forma urgente esta Comisión prevista en el Convenio Colectivo para sustituir la "prueba del banco" por otra nueva. Precisamente tras la realización de la "prueba del banco", un trabajador de TRAGSA de 54 años sufrió un infarto y falleció.

Esta reunión se celebró dos días después del paro de media hora convocado por CC.OO. y UGT, secundado por la práctica totalidad de los trabajadores de TRAGSA para expresar su dolor por esta muerte y exigir la paralización de los reconocimientos de aptitud física.

Tras 14 meses de negociación y la movilización de CC.OO.

Firmado el primer convenio colectivo regional de transporte sanitario en Castilla-La Mancha

CC.OO., UGT y el Consorcio del Transporte Sanitario de Castilla-La Mancha firmamos el pasado 22 de febrero el primer convenio colectivo regional del transporte sanitario en Castilla-La Mancha, cuya negociación comenzó en diciembre de 2005, tras la presión sindical, impulsada por CC.OO., para mejorar las condiciones laborales de los mil trabajadores del sector.

Esta firma no estuvo exenta de polémica por parte de UGT que en un principio se negó a ratificar el convenio, si antes no había una discusión sobre algunos aspectos del convenio relativos a las horas presenciales.

Finalmente la discusión de estos flecos se pospuso para la Comisión de Seguimiento celebrada el pasado 27 de febrero.

Este convenio, que se asemeja a los que tienen las comunidades autónomas más punteras del país y que mejora sustancialmente el estatal, tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

A pesar de las dificultades con las que nos hemos encontrado en la negociación y que llevaron a Comisiones Obreras a convocar huelga en el Transporte Sanitario los días 19, 20 y 21 de diciembre del pasado año, con la firma de este convenio hemos conseguido un avance importante en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del transporte sanitario en nuestra región, no sólo en el aspecto económico con el incremento salarial, sino en otras cuestiones como la reducción de horas de la jornada laboral.

En virtud de este acuerdo la patronal invertirá tres millones de euros en los próximos tres años y el SESCAM 2,7 millones de euros este año y un millón de euros más en 2008.

El objetivo que sindicatos y patronal perseguíamos con la firma de este convenio es conseguir en la región un transporte sanitario de calidad y puntero para beneficio de los trabajadores y de los ciudadanos en general.

Puntos del convenio

- Incremento salarial: el actual salario de 849 euros irá aumentando de forma progresiva hasta los 1.300 euros en diciembre de 2008.

- Reducción de las horas de presencia mensuales en un 50% (pasan de 80 a 40 horas).

- Reducción de 1.800 horas de la jornada laboral.

- Creación una comisión con competencias en el seguimiento y control de los dispositivos de localización.

Obstáculos directamente relacionados con la posición social y laboral que ocupan las mujeres, persistiendo grandes diferencias en el mercado de trabajo tanto cuantitativas como cualitativas respecto a los hombres. Las mujeres presentan menores tasas de actividad y de ocupación y mayores tasas de desempleo y soportan en mayor medida que los hombres la temporalidad contractual y la contratación a tiempo parcial, afectando especialmente a mujeres jóvenes e inmigrantes. Asimismo, las mujeres perciben un salario inferior, no sólo porque se ubiquen en sectores menos productivos y categorías profesionales más bajas, sino también porque sufren discriminación salarial. Estas diferencias entre hombres y mujeres se producen con carácter general en España y respecto a Europa.

En el ámbito internacional, en este 8 de Marzo se celebrará un evento de especial interés, la 51 Sesión de la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica de la Mujer que se centrará en el tema de "La eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia contra las niñas".

De gran interés es el nacimiento de la Confederación Sindical Internacional que ha elegido este 8 de Marzo para presionar en la ratificación del Convenio 183 de la OIT hasta ahora ratificado sólo por 13 países (España también está pendiente de ratificación), para reivindicar la protección de la maternidad en la legislación laboral y para conseguir una mejor protección en la negociación colectiva (aspectos que desde CC.OO. apoyamos y que hemos defendido con propuestas de mejora para su incorporación en nuestra futura Ley de Igualdad).

En Europa, el Consejo y el Parlamento han designado 2007 año europeo de la igualdad de oportunidades, con el objetivo de concienciar y sensibilizar en materia de no discriminación y de igualdad de oportunidades para lograr una sociedad más justa y cohesionada, deberá ser un impulso para avanzar en el carácter integral y transversal de la igualdad de oportunidades con el desarrollo de acciones en todos los ámbitos públicos y políticos estratégicos, que coordinadamente deberán poner en marcha los distintos gobiernos.

En España, CC.OO. valora positivamente las reformas legislativas y los acuerdos sociales, que están favoreciendo una mejora de derechos y una mayor sensibilización social hacia cuestiones fundamentales como la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, la lucha para eliminar la violencia de género, las medidas para el crecimiento y calidad del empleo y en la mejora de la acción protectora a las personas dependientes. Si bien es preciso para la ejecución y aplicación efectiva de estas medidas, se dote de los recursos necesarios y suficientes que aseguren y garanticen los derechos contemplados.

Asimismo, debe reforzarse el compromiso con las políticas de igualdad,

Participa con Comisiones Obreras del compromiso de igualdad en la empresa

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras, con motivo de la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, un año más, reafirma su compromiso con la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia hacia las mujeres que persisten en los distintos ámbitos sociales y laborales, manifestando la necesidad de reforzar las políticas de igualdad públicas y sociales para la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real y efectiva.

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER



Día Internacional de la Mujer 2007 ACTOS DE CC.OO. EN CASTILLA-LA MANCHA

Albacete

8 de Marzo: Asamblea "Ley de Igualdad". Participa: Elvira Llopis. Presidenta de la Fundación 1º de Mayo. 10.00 horas. Salón de actos de CCM.

9 de Marzo: Charla "Inteligencia Emocional en el ámbito laboral". Visitas guiadas: Museo "Refugio de la Paz" y Museo de la Cuchillería.

Ciudad Real

7 de Marzo: 10:30 h: Jornadas Sindicales Igualdad de Trato y Oportunidades. Hotel Almanzor (Ciudad Real). Participan: Francisco Rueda (Sepecam); Lola Santillana; Jesús Camacho; Laura Arroyo.

8 de Marzo: 20:00 h: Proyección de la película: "Ciudad del Silencio". Parque de Ocio "Las Vías".
Asambleas sobre la Ley de Igualdad y el Plan de Conciliación de Castilla-La Mancha: Día 12, en Ciudad Real y Daimiel. Día 13, Tomelloso. Día 14, Puertollano y Manzanares. Día 15, Valdepeñas y Alcázar de San Juan. Todas las Asambleas comenzarán a las 19.00 horas y contarán con la presencia de responsables de las secretarías regional y provincial de Mujer.

Cuenca

6 de Marzo: 11:00 h: Rueda de Prensa de presentación de Actos 8 de Marzo. 17:30 h: Charla-Coloquio: "Modificaciones Normativas en materia de Igualdad de Oportunidades". Ponente: Laura Arroyo

7 de Marzo. Mañana: Asamblea trabajadoras de CC.OO. de Cuenca. Tarde: Taller de "Prevención de Riesgos Posturales".

8 de Marzo: 12:00 h: Lectura del Manifiesto 8 de Marzo 2007. 12:30 h: Entrega del Manifiesto a la Jefatura Provincial de Tráfico.

Guadalajara

9 de Marzo: 11:00 h: Asamblea Delegados y Delegadas: Ley de Igualdad y Plan de Conciliación de Castilla-La Mancha. Sala Tragaluz. Teatro Buero Vallejo. Participa: Laura Arroyo.

Toledo

7 de marzo: 20.00 h. Espectáculo cabaret "Estoy ataká" (Producciones Circunstancias). Café Garcilaso

8 de marzo: Asamblea de delegados y delegadas. Palacio de Benacazón. Participa: Susana Brunel. 12.00 h. Concentración en Zocodover y espectáculo de baile "Frágiles desencuentro"

haciendo efectivos los derechos que contempla la Ley de Medidas para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, y mediante la puesta en marcha del Plan Estratégico Nacional de Prevención y sensibilización y el catálogo de medidas urgentes en la lucha

contra la violencia de género, recientemente aprobados.

En el marco del Diálogo Social, de gran importancia ha sido el Acuerdo para la mejora del Crecimiento y el Empleo, alcanzado en la mesa de mercado de trabajo, que recoge, entre

otras, medidas para impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo que beneficiará en gran medida a las mujeres.

Las propuestas de las organizaciones sindicales para la Igualdad de Trato y de Oportunidades, para la no

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres, llevando a las distintas mesas de negociación el deber de negociar Planes y medidas de igualdad en las empresas, haciendo efectivo lo dispuesto en la futura norma de igualdad.

- Asegurar en los procesos de Elecciones Sindicales una mayor representación de mujeres en las candidaturas electorales con posibilidad de ser elegidas para aproximar su representación al porcentaje de trabajadoras en la empresa y promover su presencia en las mesas de negociación.

- Reforzar las actuaciones contra la violencia de género y el acoso sexual contra las mujeres.

- Avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática que elimine las situaciones de violencia, discriminación y pobreza que viven las mujeres en distintas partes del mundo.

discriminación y para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, fueron negociadas con el gobierno, aunque debido al rechazo frontal de las organizaciones patronales, no formaron parte del Acuerdo antes señalado.

CCOO ha seguido defendiendo algunas de las medidas no incorporadas al Proyecto de Ley, trasladándolas a los grupos parlamentarios y siendo en buena parte recogidas en las enmiendas. Se encuentra en fase de aprobación definitiva parlamentaria.

El Proyecto de Ley de Igualdad establece demandas históricas como el permiso de paternidad, mejoras en las prestaciones y cotización de la Seguridad Social, en la protección ante el despido, etc. pero de especial relevancia es el deber de negociar Planes y Medidas de Igualdad en las empresas y en los sectores, que podrán incluir medidas para el acceso al empleo, estabilidad en la contratación, formación, promoción y diversificación profesional y retributiva.

Hacer efectivo este mandato supone un reto sindical y una gran oportunidad para contribuir a modificar el actual escenario de desigualdad y discriminación.

Este año también hemos renovado el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2007. Es imprescindible el fortalecimiento del diálogo y la concertación social, que genere empleos de calidad para las mujeres, que corrija las desigualdades actuando sobre la baja tasa de actividad, el elevado desempleo, la discriminación salarial, la precariedad laboral etc., dificultades que se agudizan en determinados sectores feminizados y en colectivos de mujeres especialmente vulnerables: jóvenes, emigrantes y personas con discapacidad.

Debemos impulsar nuestro compromiso con el desarrollo y aplicación del Acuerdo alcanzado en el diálogo social sobre la convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social de los Regímenes Especiales Agrario y de Empleadas de Hogar para lograr la eliminación de las desigualdades existentes hasta ahora en ambos regímenes.

La celebración de este 8 de Marzo está inmersa en el proceso de elecciones sindicales, en el que Comisiones Obreras reafirma su compromiso con la igualdad impulsando la participación de mujeres en las candidaturas para incrementar la presencia de delegadas en las empresas, favorecer un mayor equilibrio en los órganos de decisión y representación y como garantía para avanzar en el desarrollo de planes y medidas de igualdad en la empresa.

Comisiones Obreras denuncia la persistencia de los conflictos bélicos en distintas partes del mundo que producen la vulneración de los derechos humanos con terribles consecuencias para la población civil y en particular a las mujeres, así como la violencia de género que se ejerce, cada vez más y con carácter mundial, mediante el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.