

Gaceta Sindical



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

I Acuerdo para la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Conciliar la vida personal, el cuidado de la familia y las obligaciones profesionales supone para muchas personas un problema. Por ello, los sindicatos, la Junta y los empresarios han firmado el I Acuerdo para la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal que destaca porque es el primero de estas características en España. Este Acuerdo fue uno de los temas sobre los que se habló en las II Jornadas Sindicales de Igualdad de Oportunidades que fueron organizadas por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras. PÁGINA 5



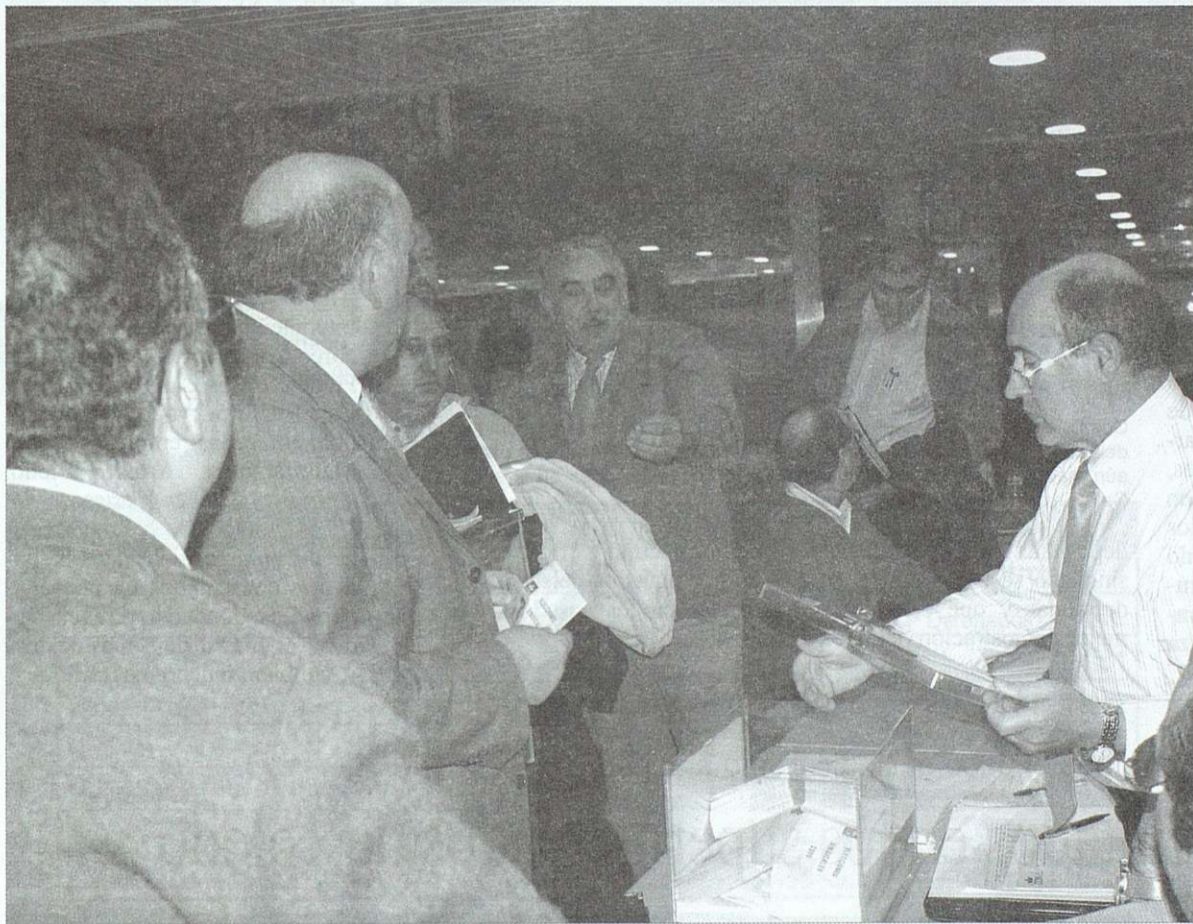
Calidad y estabilidad en los empleos de atención a personas dependientes

Ante el rápido crecimiento de los sectores implicados en la atención a personas dependientes y las previsiones de que crezcan aún más en los próximos años con la entrada en vigor de la Ley de Dependencias, es necesario que las Administraciones autonómicas garanticen la prestación de un servicio de calidad, así como que los empleos dedicados a estos servicios sean de calidad y estables. PÁGINA 7

Los 16 trabajadores a los que no se les renovó el contrato se podrán reincorporar a Airbus

Un acuerdo suscrito entre Comisiones Obreras y Airbus España permite la reincorporación inmediata de los 16 trabajadores cuyos contratos no fueron renovados en la planta que Airbus tiene en Illescas. Además incluye una serie de medidas dirigidas a solventar la crisis coyuntural provocada por los retrasos en la fabricación del modelo A-380; una crisis que no va a provocar el cierre de la planta toledana. PÁGINA 11

Elecciones Sindicales: Con CC.OO, TÚ GANAS



Fortalecer el sindicalismo de clase frente al sindicalismo corporativo es uno de los objetivos prioritarios de Comisiones Obreras en este proceso de Elecciones Sindicales en el que se encuentra inmerso. El compromiso y la fuerza del sindicato unido a la confianza de los trabajadores y trabajadoras, así como al trabajo desarrollado por los delegados y delegadas sindicales, conseguirán que se revalide la mayoría sindical. Para los trabajadores es importante contar con representantes sindicales que defiendan sus derechos ante los empresarios. También, lo es que el sindicato que respalde la candidatura sea fuerte y esté comprometido. Comisiones Obreras garantiza a sus delegados atención en los centros de trabajo, apoyo permanente ante las presiones de las empresas y las organizaciones patronales, información y asesoramiento sindical y jurídico para resolver problemas y liderazgo sindical para la conquista de nuevos derechos. PÁGINAS 2 Y 3

SUMARIO

- 4** Intervención de CC.OO. en el Centerario de la Inspección de Trabajo
- 6** Incremento de la contratación indefinida en la región
- 8** Siete de cada diez alumnos que se forman en el FOREM CC.OO se incorpora al mercado laboral
- 11** Más de 3.000 contratos temporales se han transformado en fijos en Correos
- CC.OO. exige la elaboración de un plan social para los trabajadores afectados por la reforma de la OCM del vino
- Incumplimiento de los servicios mínimos de la Policía Local de Tarancón
- 12** Reforma del Estatuto de Autonomía y gestión del Agua en la región

Despliegue de CC.OO. para intentar poner fin a la siniestralidad laboral en Castilla-La Mancha

Somos una de las comunidades autónomas españolas en las que se producen más accidentes laborales, una realidad ante la que hay que actuar y que urge cambiar. En este sentido, Comisiones Obreras, junto con la UGT, han emplazado a la CECAM a que negocie un Acuerdo Intersectorial por el que se incluyan en los convenios colectivos medidas sobre prevención de riesgos laborales. Han propuesto, también de forma conjunta, la elaboración de un convenio de colaboración entre los sindicatos y la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha para impulsar la acción penal contra los empresarios que incumplan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, Comisiones Obreras ha instado a los dos grupos parlamentarios en las Cortes de Castilla-La Mancha, PSOE y PP, para que aprueben una Proposición no de Ley que incluya un listado de todas las empresas que infringen la normativa de prevención de riesgos laborales. PÁGINA 9

Recuerdo a nuestro compañero Juan Aparicio Benito

Un trágico accidente de tráfico ocurrido el pasado 25 de noviembre acabó con la vida de nuestro compañero Juan Aparicio, que tras media vida de dedicación al sindicato, decidió este verano regresar a su puesto en el SEPECAM en Talavera de la Reina (Toledo). Su último cargo en Comisiones Obreras fue como secretario de Acción Sindical de la Federación regional de Servicios y Administraciones Públicas. El accidente, en el que murieron otras tres personas, se produjo en la N-301 a la altura del término municipal de Corral de Almaguer (Toledo). Aparicio se dirigía hacia El Toboso, tras asistir en Seseña a la manifestación de apoyo al alcalde de esta localidad toledana por las presiones que está recibiendo por parte del constructor Francisco Hernando, conocido como "Paco El Pocero".



CC.OO quiere que el Estatuto ponga en valor el diálogo social y reconozca el papel de los sindicatos

Que se reconozca el valor del diálogo y la concertación social, así como el relevante papel que en estos aspectos y en el diseño de políticas sociales y económicas tienen los sindicatos y las patronales; que el Estatuto avance en el reconocimiento y la garantía de los derechos sociales y económicos de los ciudadanos; que exprese el compromiso de los poderes públicos con el logro de objetivos de nivelación social de carácter fundamental y que garantice la atención pública a las personas en situación de riesgo de desestructuración o de exclusión social, son algunas de las propuestas que Comisiones Obreras planteará a los grupos parlamentarios en las Cortes regionales, PSOE y PP para que se incluyan en el futuro Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. PÁGINA 12

ELECCIONES SINDICALES

Agroalimentaria: CC.OO. cuenta con un delegado de cada dos

Demetrio Muñoz. Agroalimentaria

La Federación regional de Agroalimentaria de CC.OO. afronta este trimestre un período de concentración de elecciones sindicales que se prolongará en 2007, si bien en estos meses se elegirá un número significativo de delegados y delegadas.

Desde hace cuatro años hasta la fecha de hoy, hemos incrementado nuestro número de delegados y mantenemos nuestra mayoría absoluta en el sector, con más del 53% de la representación sindical. Son porcentajes muy altos a los que es muy difícil llegar, pero aún más difícil seguir creciendo. Y ese es nuestro objetivo, que no se logra en un día. Donde ya hay delegados sindicales, lo que se juzga es su labor y la de su sindicato en los cuatro años anteriores.

Agroalimentaria esta afrontando este proceso como una decisiva movilización por el empleo estable y contra la precariedad laboral, llegando al mayor número de centros de trabajo. Debemos ganar la confianza de la inmensa mayoría de los trabajadores en estas elecciones, demostrándoles con nuestro trabajo que compartir los valores, las energías y las propuestas de CC.OO., es su mejor garantía para el presente y para el futuro.

Algunos resultados destacados obtenidos hasta ahora son:

Cooperativa Virgen de las Viñas (Tomelloso): Hemos dado la vuelta al 0-3 en favor de UGT y hemos ganado 2-1.

Harinas Bello (Tomelloso): El 0-1 a favor de UGT es ahora 1-0 para CC.OO.

Bimbo (Almansa): Los trabajadores confían en CC.OO.: CC.OO. 6 - UGT 3

Martínez Loriente (Tarancón): CC.OO. 4 - UGT 5. Pese a su importancia, esta empresa no contaba con representación sindical, pues durante tiempo funcionó sin trabajadores propios, sino de ETT.

Mahou

Una de las mayores empresas de nuestro sector por número de trabajadores es la factoría de la cervecera Mahou en Guadalajara.

Mahou pasó por procesos de reestructuración con implicaciones laborales, situaciones que ha tenido que gobernar CC.OO., con la responsabilidad que le otorgaba ocupar 14 de los 17 puestos del comité. Ahora, cuando los trabajadores han evaluado la labor de sus representantes, CC.OO. ha vuelto a obtener la confianza mayoritaria de la plantilla y ha repetido sus magníficos resultados: CC.OO., 14; UGT, 3.

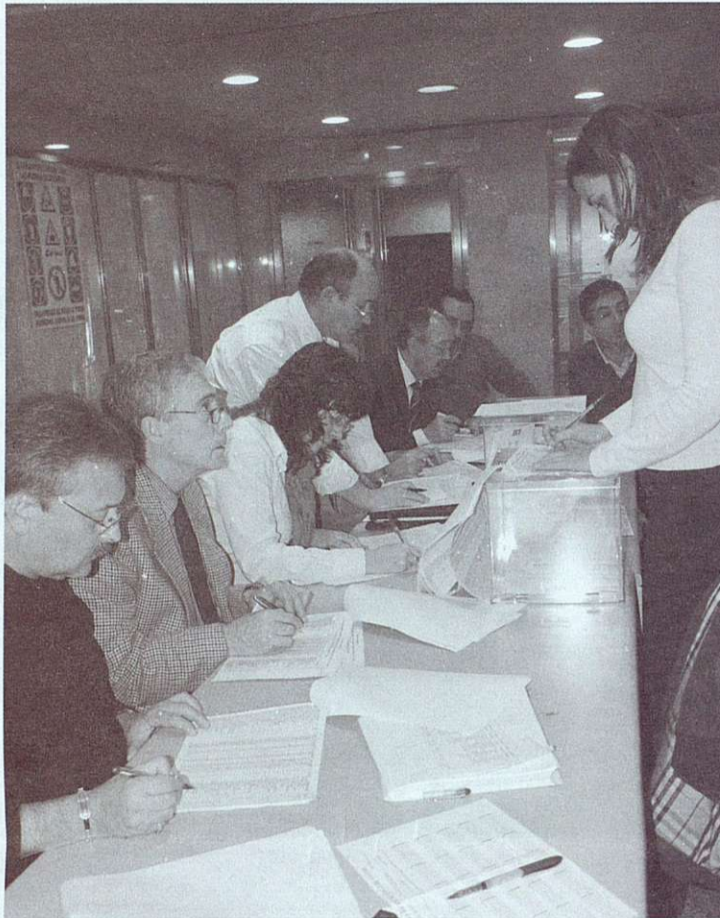
Ganamos en todas las provincias y en 12 de 14 entidades

Las Cajas de Ahorro de la comunidad autónoma 'invierten' fuerte en Comisiones Obreras

Comisiones Obreras con 63 de los 156 delegados que se eligieron en total ganó las elecciones sindicales celebradas en las Cajas de Ahorro de nuestra región, en la que encontramos más de mil oficinas. Tras CC.OO. se ha situado UGT, con algo más de la mitad de los delegados, 31 (un 21,15%); seguida de los sindicatos corporativos Celica (21 delegados, 13,46%), Confederación de Cuadros (10 delegados, 6,41%) y otros (29 delegados en total, un 18,58%)

CC.OO. ha ganado en las cinco provincias de la región y en 12 de las 14 Cajas de Ahorro con presencia en Castilla-La Mancha. La Federación Regional de CC.OO. de Servicios Financieros y Administrativos mejora así sus resultados de hace cuatro años, incrementa su número de delegados y su representatividad en el sector y se distancia aún más del resto de los sindicatos que han concurrido a esta convocatoria.

CC.OO. agradece a los 4.500 trabajadores y trabajadoras de las Cajas de Ahorro su alta participación en estas elecciones, cercana al 85%; que pone en valor la representatividad de los delegados electos y el respaldo con el que cuentan para desempeñar su tarea sindical. Y agradece, asimismo, la confianza



Comfia-CC.OO. mejora sus resultados de 2002, incrementa su número de delegados y su representatividad en las Cajas de Ahorro y se distancia aún más del resto de los sindicatos. En la foto, votaciones en la sede de Caja Castilla La Mancha en Toledo.

depositada en CC.OO., que el sindicato se compromete a no defraudar y que considera la mejor demostración del trabajo

comprometido y eficaz realizado por nuestros delegados sindicales en los pasados cuatro años.

Ganamos, crecemos y cerramos el paso al sindicalismo amarillo

Excelentes resultados en los supermercados de Toledo

Los trabajadores y trabajadoras del sector del comercio de Toledo están respaldando muy mayoritariamente las candidaturas de CC.OO. No sólo ganamos las elecciones, sino que además estamos mejorando los resultados obtenidos hace cuatro años, que ya eran excelentes.

En las últimas semanas, hemos celebrado elecciones sindicales, por primera vez, en el supermercado Eroski del centro comercial Luz del Tajo de Toledo, donde hemos logrado seis de los nueve miembros del comité de empresa, por tres del sindicato amarillo Feticco.

El los pequeños super del grupo Eroski (con las denominaciones Consum y Supera, de los que en total hay seis en la provincia), hemos conseguido un 3-2 frente a la UGT.

En el grupo Día (18 centros comerciales en la provincia, con más de 200 trabajadores en total), también hemos conseguido seis miembros del Comité de empresa, por tres de Feticco.

En este Grupo partíamos de un tres-dos favorable a CC.OO. Al haber aumentado la plantilla se ha producido el consiguiente aumento del número de componentes del comité. El resultado que hemos obtenido, duplicando nuestro número de delegados, es la mejor prueba de que los trabajadores y trabajadoras han valorado el trabajo que hemos desarrollado en los últimos cuatro años.

Otro resultado espectacular es el que hemos logrado en el almacén de ferretería Nireo de Noblejas; un centro que se instaló hace aproximadamente un año y que celebraba ahora elecciones



por primera vez. Sus 89 trabajadores y trabajadoras lo han visto claro y han puesto su confianza en CC.OO., cuyos candidatos han logrado los cinco puestos del Comité de Empresa.

Finalmente, en el sector de la hostelería, hemos logrado otro 5-0 en el Parador de Toledo, donde nuestra presencia es constante desde hace muchos años y donde

Algunos resultados destacados obtenidos en los últimos meses

Entre los resultados obtenidos en Albacete en elecciones sindicales celebradas desde el verano hasta el cierre de esta Gaceta destaca el 7-0 de Ingeteam; el 5-0 de Zara, el 3-0 de Industrias metalúrgicas Auxiliares de Chinchilla, el 3-0 de Paco Valiente SL, el 7-2 de ISS European Cleaning System, el 3-0 de Frenos Garmo, otro 3-0 de Cunicultura de Villamalea SC; y el 4-1 de Industrias Angel Martínez López de La Roda.

En la provincia de Ciudad Real destacan los 3-0 del geriátrico Fundación Carmen Arias y de la Escuela Taller Parque Pozo Norte de Puertollano y el 7-2 de Eurohíper Distribución.

En Cuenca destaca el 5-0 en la Clínica Alameda, el 3-0 en Componentes Eólicos Cuenca y el 2-0 en el Parador de Turismo Marqués de Villena.

El 13-4 de Mahou, el 7-2 de Protecciones Galvánicas; el 5-0 de FCC Logística o el 6-3 en Centrales Nucleares Almaraz destacan en Guadalajara.

Por último en Toledo, los mejores resultados se han obtenido en Atento (13-0), Distribuidora Internacional de Alimentos (6-0); Nireo Corporación General (5-0); Francisco Ros Casares S.A (5-0); Caja Rural (5-2) o los 3-0 obtenidos en varias empresas como Manufacturas Artes Toledo, Anframa o Celette Ibérica.

Pero sobre todo hay que resaltar los números delegados individuales conseguidos en pequeñas empresas, donde la presencia sindical es más difícil, más costosa y, también, mucho más valiosa.

hemos ido pasado del 3-2 al 4-1 y, ahora, 5-0.

Nos satisfacen estos resultados porque respaldan el trabajo que vienen realizando nuestros delegados y el conjunto del sindicato. Pero, sobre todo, sabemos que implican más responsabilidad sindical. La asumimos con orgullo y en atenderla empeñaremos todo nuestro esfuerzo.

ELECCIONES SINDICALES

CC.OO., el mejor instrumento de los trabajadores y de las trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales

Hemos entrado ya de lleno en el periodo álgido de las elecciones sindicales, un proceso largo - se va a prolongar hasta finales del año 2007- que reclama la máxima atención y tiene la máxima relevancia para el sindicato.

Los resultados son importantes en todos y cada uno de los centros de trabajo, pero el resultado global es trascendental para el sindicato en su conjunto porque mide la representatividad de cuantas organizaciones sindicales concurrimos a las elecciones; y esa medida se traduce en la fuerza y en la consideración que cada sindicato va a tener ante las patronales, ante las administraciones y ante la sociedad.

Aunque en cada sector, en cada territorio y en cada centro de trabajo, son diferentes los retos que afrontamos como sindicato, somos todos parte de una Confederación que tiene claro un ideario común: CC.OO. es un sindicato de clase que actúa en el seno de las empresas para mejorar las condiciones laborales de

los trabajadores y de las trabajadoras y para defender sus derechos; y que actúa también en la sociedad para promover avances colectivos.

Así, con el peso y la fuerza de nuestra representatividad sindical, con nuestra capacidad de propuesta y de movilización, promovemos y logramos acuerdos generales para todos los trabajadores y para el conjunto de

los ciudadanos, generando derechos y garantías.

El Acuerdo por el Empleo, la reforma del sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad, la Ley de Dependencia, la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, los Acuerdos de Formación... son una muestra de la capacidad del sindicato confederal y de clase para proponer y conseguir mejoras colectivas.

Por eso, el primer objetivo de nuestra Confederación ante este nuevo proceso electoral es robustecer el sindicalismo de clase frente al sindicalismo corporativo de otras opciones, un sindicalismo claramente insolidario que a corto plazo puede hacerse fuerte en un sector laboral o profesional, pero que divide y debilita al conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras.

En Castilla-La Mancha, nuestros resultados electorales nos otorgan una amplia mayoría. Hoy por hoy, de cada dos delegados sindicales uno es de CC.OO.

Por ello, CC.OO. es el mejor instrumento con el que cuentan los trabajadores y las trabajadoras de la región para defender sus intereses y para conseguir mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, nuevos derechos, a través de la negociación de los convenios colectivos, la relación permanente con los empresarios, del respeto de las organizaciones empresariales y de la interlocución con las Administraciones.

Carlos Pedrosa (UGT): "Tenemos enfrente unas CC.OO. perfectamente engrasadas y con dos décadas de estabilidad y trabajo detrás"

Todos sabemos que la UGT afronta este proceso electoral sobrada de medios. Pero su propio secretario regional, Carlos Pedrosa, como sindicalista que es, sabe que lo importante para los tra-

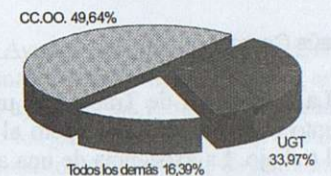
bajadores es otra cosa: la garantía de fuerza y compromiso.

Por eso, ante una asamblea de delegados de su sindicato, al referirse a las elecciones sindicales puso el acento en las ven-

tajas objetivas con las que contamos sus compañeros y rivales de CC.OO., "unas CC.OO. perfectamente engrasadas y con dos décadas de estabilidad y trabajo detrás". Así es.

Vota CC.OO.: tú ganas

Los trabajadores y las trabajadoras necesitamos representantes sindicales para defender nuestros derechos en cada centro de trabajo y para impedir que el empresario o



la dirección de la empresa impongan sus intereses y sus decisiones.

Es importante elegir bien. Es importante que los candidatos cuenten con la confianza y con el reconocimiento de sus compañeros. Y es fundamental la fuerza y el compromiso del sindicato que respalda cada candidatura.

CC.OO. garantiza a sus delegados y delegadas

- La atención cotidiana en sus centros de trabajo
- La información y el asesoramiento sindical y jurídico que necesitan para resolver los problemas laborales a los que deben hacer frente
- El apoyo permanente ante las presiones de la empresa y de las organizaciones patronales.
- El liderazgo sindical para la conquista de nuevos derechos.

DELEGADOS POR PROVINCIAS A 20 DE NOVIEMBRE DE 2006

Provincias	Total delegados	CC.OO.		UGT		Otros	
		Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
Albacete	2.275	1.345	59,12	684	30,07	246	10,81
Ciudad Real	2.379	1.073	45,10	875	36,78	431	18,12
Cuenca	939	411	43,77	366	38,98	162	17,25
Guadalajara	1.489	627	42,11	644	43,25	218	14,64
Toledo	3.092	1.594	51,55	887	28,69	611	19,76
Castilla-La Mancha	10.174	5.050	49,64	3.456	33,97	1.668	16,39

DELEGADOS POR FEDERACIONES A 20 DE NOVIEMBRE DE 2006

Federaciones	Total delegados	CC.OO.		UGT		Otros	
		Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
Actividades Diversas	630	352	55,87	242	38,41	36	5,71
Agroalimentaria	780	416	53,33	311	39,87	53	6,79
Comfia	496	246	49,60	146	29,44	104	20,97
Enseñanza	523	130	24,86	108	20,65	285	54,49
FCT	840	400	47,62	323	38,45	117	13,93
Fecoht	1034	611	59,09	343	33,17	80	7,74
Fecoma	1163	663	57,01	436	37,49	64	5,50
Fiteqa	900	512	56,89	328	36,44	60	6,67
FSAP	1926	743	38,58	642	33,33	541	28,09
Metal	1350	799	59,19	453	33,56	98	7,26
Sanidad	532	178	33,46	124	23,31	230	43,23
TOTAL	10.174	5.050	49,64	3.456	33,97	1.668	16,39

EVOLUCIÓN CC.OO. 2002/2006

20/11/2002		20/11/2006		Diferencia 2002-06	
Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
1.305	61,33	1.345	59,12	40	-2,20
978	42,95	1.073	45,10	95	2,15
395	45,56	411	43,77	16	-1,79
534	40,79	627	42,11	93	1,31
1.260	53,78	1.594	51,55	334	-2,22
4.472	50,11	5.050	49,64	578	-0,48

EVOLUCIÓN CC.OO. 2002/2006

20/11/2002		20/11/2006		# 2002-2006	
Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
334	60,84	352	55,87	18	-4,96
378	53,39	416	53,33	38	-0,06
267	45,03	246	49,60	-21	4,57
76	24,44	130	24,86	54	0,42
278	43,03	400	47,62	122	4,58
546	55,89	611	59,09	65	3,21
545	55,73	663	57,01	118	1,28
605	62,63	512	56,89	-93	-5,74
667	39,19	743	38,58	76	-0,61
642	60,06	799	59,19	157	-0,87
134	31,53	178	33,46	44	1,93
4.472	50,11	5.050	49,64	578	-0,48

CENTENARIO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En nuestra región hay 26 inspectores y 34 subinspectores de trabajo, un número insuficiente

Comisiones Obreras reclama que se duplique el número de inspectores y subinspectores de trabajo en Castilla-La Mancha

Jesús Camacho

La Inspección de Trabajo es un instrumento esencial para el respeto al derecho del trabajo. La existencia de una autoridad que evite el desequilibrio en el conflicto social, una vez marcadas las normas y las garantías laborales, es imprescindible para contribuir al asentamiento de la "civilización de las relaciones laborales". No ha sido fácil construir la "democracia laboral" ni abordar el "respeto a la mano de obra", "a esa fuerza de trabajo" que hace productivo los elementos naturales o dispone los materiales, o los tecnológicos para la actividad económica.

Por ello, desde CC.OO. valoramos el servicio público que representa la Inspección de Trabajo y tiene nuestro apoyo para que continúe ejerciendo ese papel de intervención imprescindible para el buen funcionamiento de las relaciones laborales y para la aplicación de la normativa laboral.

No se entendería, en un estado que pretenda hacer de la regla de la equidad un valor esencial, que creadas las normas, establecidos los derechos sociales y laborales, dejáramos solas a las partes ante su cumplimiento. Dejáramos, en una relación desequilibrada, que la parte más fuerte, la parte económica de las relaciones laborales, se autorregulase en la aplicación de sus obligaciones y con ello fueran los garantes de la ley. Sería una loable intención, -que ni es asumida cómo cultura empresarial ni viable a la vista de las desigualdades-, los incumplimientos y las consecuencias en nuestro mercado de trabajo.

La vitalidad de las conquistas sociales, de la construcción y revisión de los derechos, descansa, que duda cabe, no sólo sobre la intervención de los actores de las relaciones laborales, sino de la revalorización que en el día a día le otorgan los que velan por el cumplimiento de las disposiciones legales.

Acabada la ley, necesita de la vigilancia en su cumplimiento para que el objeto para el que se dictó no sea distorsionado. A la vez que nace la Ley lo hace la instrucción para que se respete. Nace la necesidad de disponer de un cuerpo técnico que, con eficacia y precisión, no deje que se tuerzan los esfuerzos para ordenar y garantizar la correlación de fuerzas que el legislador ha determinado.

La autoridad, imparcialidad y la eficacia de la Inspección de Trabajo es fundamental para conseguir la aplicación regular de la normativa, para velar por la legalidad. Se conseguirá mejor ese objetivo si se vigorizan sus funciones y recursos.

En las conversaciones del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, hay un compromiso de aumentar la plantilla para la Inspección de Trabajo. Ciento treinta y dos inspectores más en toda España y 144 subinspectores, pero no son suficientes, porque partimos de una estructura demasiado deprimida.

Disponer de 1.872 efectivos en 2007 para visitar centros de trabajo y hacer cum-



En la imagen, de derecha a izquierda el secretario de Acción Sindical de CC.OO. de Castilla-La Mancha, Jesús Camacho, durante su intervención en las Jornadas sobre el Centenario de la Inspección de Trabajo, el Director General de Trabajo, Reinaldo de la Fuente, y representantes de CECAM y UGT

plir en todo el país la normativa social, laboral y de seguridad social sigue siendo insuficiente, aunque se haya obtenido un buen compromiso para contar con 371 nuevos efectivos a finales de 2008. Comisiones Obreras espera que la voluntad de potenciar la labor inspectora lleve implícito el compromiso de continuar incrementando plantillas.

En Castilla-La Mancha, no podemos permanecer con una media de 25 inspectores durante una década. Es insostenible que habiendo más población asalariada, más trabajadores afiliados a la Seguridad Social y más empresas sea idéntico el número de funcionarios encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes y actuar ante sus incumplimientos. Esto para CC.OO. es animar a la irregularidad y el desorden.

El crecimiento laboral y económico de la comunidad autónoma no ha tenido el acompañamiento correspondiente en la Inspección de Trabajo. A día de hoy, 60 efectivos entre inspectores (26) y subinspectores (34) son muy insuficientes. Por ello, es justo y necesario, reclamar para Castilla-La Mancha que se doble, de inmediato, el número de efectivos inspectores.

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo en nuestra región y las características que impregnan nuestro mercado de trabajo, -alta temporalidad, alta siniestralidad, utilización irregular de la mano de obra inmigrante (Socuéllamos, Bolaños de Cava, Villarrobledo,), etc.- son el altavoz de una reivindicación desatendida por las Administraciones. La Consejería y el Ministerio de Trabajo tienen la obligación de que en Castilla-La Mancha se disponga de esos recursos humanos que demandamos. Un mayor número de funcionarios dedicados intensivamente en su actividad pública es vital para hacer más difícil la burla a las normas y a las leyes.

Una Inspección de Trabajo a la que no debe temblarle la mano. Las sanciones deben ser públicas y ejemplares. No es aceptable la alteración de la convivencia

laboral por incumplidores que generan distorsión y confrontación. Nadie puede dar cobijo ni a un desalmado que circula por la carretera con un alto grado de alcoholemia y a cerca de 200 Km/h., ni a un mal empresario que desacredita a la propia clase empresarial y trafica con personas, pone en riesgo la vida de los trabajadores o realiza fraude en la contratación por citar sólo tres tipos de infracciones que, desgraciadamente, conocemos demasiado en la región.

En consecuencia, CC.OO. quiere una Inspección de Trabajo con más inspectores y subinspectores, con mayor presencia en los centros de trabajo, con participación de los sindicatos en la planificación y en la intervención y con más medios materiales.

Estatuto de Autonomía

Ahora que las reformas estatutarias están en uso. También, es momento para reclamar un mayor acercamiento de la Inspección de Trabajo a la construcción autonómica. Sin miedos al estado federal, y sin miedos a la pérdida de autonomía e imparcialidad; tampoco a pérdidas o quebrantos profesionales.

Pero debatir con naturalidad la dependencia orgánica y funcional de los funcionarios del Cuerpo de la Inspección a las comunidades autónomas, no debe crear rechazo. El controvertido Estatuto de Cataluña lo recoge en su art. 170. También, aparece en el artículo 130 de la proposición de reforma del Estatuto de Castilla-La Mancha, hecho que apoyamos y valoramos. Y no hay que romper el criterio de normas laborales únicas. Hay que adaptar el cuerpo único a una nueva realidad. Más autoridad laboral en la región supone más integración de su Inspección de Trabajo.

Se refuerza la autoridad laboral de la Junta de Castilla-La Mancha con su Inspección de Trabajo. Más autoridad laboral es sinónimo de más capacidad para planificar y determinar. Para mostrar que en materia de trabajo y relaciones laborales,

hay política en el entorno más próximo. También para coordinar medios y recursos propios. Por ejemplo el SEPECAM y la Inspección de Trabajo en el control del fraude de la contratación.

La Disposición Final 1ª del RDL5/2006, de 9 de junio, dispone la participación de las organizaciones sindicales y empresariales sobre los objetivos y programas en la Administración General del Estado y en las Comunidades Autónomas, a través de órganos consultivos de composición tripartita y paritaria. Es necesario que estos órganos funcionen con regularidad y que así lo recojan los convenios de colaboración. Aunque en Castilla-La Mancha iniciamos esa participación a finales de 2005, hay que potenciar la intervención de los agentes sociales en la planificación de las actividades de la Inspección de Trabajo y en su seguimiento.

Finalmente, quiero recordar una reciente instrucción de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la participación de los representantes legales de los trabajadores, peritos y técnicos de la empresa en las visitas. Pido que sea "una buena práctica", que la información después de las visitas dé su resultado; pero que también los sindicatos conozcamos de las visitas y podamos estar presentes. Conformemos y reforcemos el diálogo social también cuando se acude a las empresas y a los centros de trabajo. La Inspección puede jugar un papel de moderación y de intermediación, de estímulo a la negociación. Sólo pueden tener miedo los incumplidores e irresponsables.

Extracto de la intervención de Jesús Camacho, en nombre de Comisiones Obreras, en la mesa redonda celebrada el 22 de noviembre con motivo de los actos de conmemoración del Centenario de la Inspección de Trabajo.

El primero de estas características en España

Junta, empresarios y sindicatos de Castilla-La Mancha lanzan el Acuerdo regional por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Lola Santillana

Para CC.OO. no son desconocidas las dificultades de las mujeres para acceder al empleo, y muchas más para que este empleo sea de calidad. Las mujeres siguen ocupando menos puestos de responsabilidad, existe una desigualdad retributiva entre sexos, y muchas trabajadoras anteponen las responsabilidades familiares a las aspiraciones profesionales por la mejor apreciación del empleo del varón.

En el Plan Regional para la conciliación de la vida profesional, familiar y personal 2006-2010, nos hemos tenido que poner de acuerdo administración, empresarios y sindicatos en suscribir medidas que den respuestas a los cambios en los que nos vemos inmersos, y entre ellos, el más importante para Comisiones Obreras es el de la calidad en el empleo, objetivo que debe ser impulsado de forma inmediata desde todas las políticas de empleo y de mercado laboral, y en particular desde aquellas que afectan al colectivo femenino, que es el que soporta los mayores índices de temporalidad.

El Plan se vertebra básicamente en el entendimiento de que las medidas de conciliación no están dirigidas a las mujeres trabajadoras o al colectivo femenino, sino a todos los trabajadores en general sin distinción de sexo, ya que la conciliación concierne a toda la sociedad, no únicamente a las mujeres.

Ejes de intervención

Las medidas que se van a desarrollar en este Plan de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal se han agrupado en tres ejes de intervención:

a) Ayudas a las empresas para la puesta en marcha de programas de conciliación. Para acceder a estas ayudas las empresas con más de 50 trabajadores tendrán que presentar su propio plan de conciliación.

Las ayudas irán encaminadas a la realización de contratos de sustitución; ayudas para trabajadoras autónomas no empleadoras; incentivos para el ascenso o promoción profesional de trabajadoras con responsabilidades familiares; ayudas para la creación de empleos, empresas o de servicios especializados dentro de las empresas, para la prestación de servicios relacionados con la conciliación; promoción de la elaboración de Planes de Conciliación en las empresas de Castilla la Mancha y ayudas económicas para la elaboración o implementación de Planes de Conciliación.

Los comités de empresas, así como los delegados y las delegadas tenéis un papel fundamental para insistir a los empresarios en la elaboración de un plan de conciliación dentro de vuestras empresas, que sirva a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.



Inauguración de las II Jornadas Sindicales sobre la Igualdad de Oportunidades organizadas por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras y celebradas en Cuenca los días 26 y 27 de octubre

CCOO pide que se subsanen las deficiencias del Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad

Vanessa Ortiz

Comisiones Obreras pide que la patronal CECAM tenga mayor protagonismo y responsabilidad para acometer el diálogo directo con los dos sindicatos mayoritarios de nuestra región (CC.OO y UGT) y le insta a negociar la aplicación del Plan de Igualdad en el ámbito laboral.

Las materias y medidas sobre la igualdad de la mujer en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, deben encontrar un marco de negociación bilateral CECAM-Sindicatos para que se traslade a toda la negociación colectiva de nuestra comunidad autónoma, señaló el secretario de Acción Sindical de CC.OO. de Castilla La Mancha, Jesús Camacho, durante su intervención en las II Jornadas Sindicales de Igualdad de Oportunidades organizadas por la Secretaría de la Mujer y que se celebraron los días 26 y 27 de octubre en Cuenca.

En estas jornadas a las que asistieron en torno a 70 personas intervinieron entre otros el secretario general de CC.OO de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, la secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO, Carmen Bravo, la secretaria de la Mujer de CC.OO de

Castilla-La Mancha, Laura Arroyo, la secretaria de Empleo de CC.OO de Castilla-La Mancha, Lola Santillana, y el secretario provincial de Cuenca, Pedro Lucas.

Una vez que la Ley de Igualdad esté aprobada en el Congreso, CC.OO. de Castilla-La Mancha demandará que haya un desarrollo normativo en nuestra región mediante leyes o decretos que cubran aquellos elementos de desarrollo que permita la ley estatal. "Hemos sido los primeros en hacer un Plan de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por lo que tenemos que seguir siendo los primeros para que las cosas en nuestra región avancen más deprisa", explicó Gil.

Este Plan para la Conciliación contempla, entre otros aspectos, que para acceder a determinadas ayudas, las empresas de más de cincuenta trabajadores deberán elaborar y presentar un Plan de Conciliación pactado con los trabajadores que incluya medidas para compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de los mismos.

El proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se ajusta a lo que Comisiones Obreras había

propuesto. No obstante, presenta algunas carencias, que Comisiones Obreras pide se subsanen antes de su aprobación, como que el permiso de paternidad tenía que ser de cuatro semanas o que durante las seis semanas del permiso de maternidad debería quedar plenamente garantizado el derecho a una renta completa de sustitución por las retribuciones que se dejan de percibir, entre otras.

Otros de los temas tratados en estas II Jornadas Sindicales de Igualdad de Oportunidades fueron la negociación colectiva 2006 en Castilla-La Mancha que, en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal recoge algunos aspectos, aún insuficientes, en el 60% de los convenios negociados.

Se incidió en la necesidad de adoptar medidas en la negociación colectiva que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

También se habló en estas Jornadas sobre los cambios normativos en el ámbito laboral y de la Seguridad Social como el permiso de paternidad o la ampliación de excedencia por cuidado de familiares, y sobre los planes de igualdad de las empresas.

b) Ayudas dirigidas directamente a personas trabajadoras que incluye, entre otras, ayudas a las familias destinadas a cubrir los gastos originados por el cuidado de menores o personas dependientes; ayudas para las personas trabajadoras que soliciten reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores o personas dependientes; a desempleadas para sufragar los gastos originados por el cuidado de menores o personas dependientes; para ausencias justificadas y extraordinarias del trabajo.

c) Acciones en materia de formación, información y sensibilización para promover un cambio cultural. Entre estas se encuentran la elaboración y divulgación de una "Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación" que se hará a partir del diálogo y la negociación entre empresarios y representantes de los trabajadores; campañas de comunicación dirigidas a promover cambios en la organización de las empresas y a favor de la distribución justa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres que trabajan, y creación de una página web denominada "Empresas por la Conciliación en Castilla la Mancha".

Todas las medidas que aquí os hemos enumerado, tendrán su plasmación en los desarrollos normativos necesarios para llevarlas a efecto, siendo los plazos de aplicación aquellos que acordemos en las reuniones, que hemos de mantener a partir de ahora con la administración y los empresarios, así como todos los contenidos, requisitos y criterios.

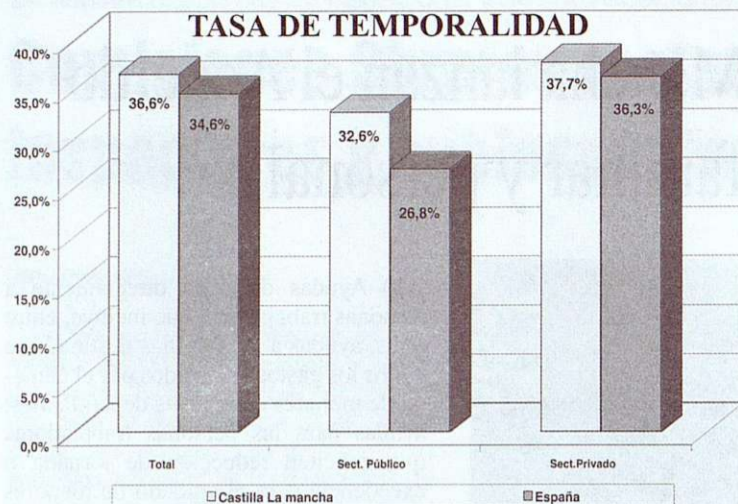
Desde el sindicato, hemos considerado fundamental que una vez aprobado este Plan de Conciliación, los desarrollos normativos estén en el Diario Oficial de Castilla la Mancha, como muy tarde en el mes de febrero, y llevaremos como criterio que beneficien al mayor número posible de trabajadores/as

Todas las personas que estéis interesadas en el plan y en el asesoramiento para la elaboración de propuestas de conciliación que llevar a vuestras empresas, una vez publicadas las ayudas, os podéis poner en contacto con la Secretaría de Empleo y la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, así como con los servicios de empleo que tenemos distribuidos por toda la región.

Pero no olvidemos que éste es un acuerdo de conciliación desde el empleo, un paso importante en el reto de la igualdad de oportunidades. El sindicato hará un esfuerzo para que se obtengan los mejores resultados de aplicación y llegue a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras de la región.

Hemos de ser realistas y CC.OO reclamará, que facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y la igualdad pasa por la inversión en infraestructuras, aumento de plazas en guardería, reorganización empresarial, instalaciones, adaptación e impulso de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento.

COYUNTURA



Castilla-La Mancha tiene elevados índices de temporalidad, a pesar de la entrada en vigor del Acuerdo Regional sobre el Empleo. Como se puede observar en el gráfico las tasas de temporalidad superan la media del conjunto del país, principalmente en el sector público en el que ha crecido más de cinco puntos respecto a septiembre de 2005.

Incremento de la contratación indefinida, pero la temporalidad sigue castigando a jóvenes y mujeres

Gabinete Técnico

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del III Trimestre de 2006 muestran en nuestra región un insuficiente crecimiento del empleo, incapaz de absorber el crecimiento de la población activa (especialmente la femenina). Aumenta la temporalidad, pero también la contratación indefinida.

A pesar de que crece este último tipo de contratación (excepto entre las mujeres y que el crecimiento es mayor que el de la media estatal), no lo hace lo suficiente como para reducir las tasas

de temporalidad, ni en nuestra región ni en España.

Esta evolución es tanto más preocupante por coincidir con la entrada en vigor (desde julio) del Acuerdo sobre el Empleo suscrito por el Gobierno, la CEOE-CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT.

Tanto en términos interanuales como respecto a la EPA del II Trimestre de 2006, la evolución de los datos regionales es ligeramente peor que en el país. Necesitamos más inversión productiva, que permita crear y consolidar más empleo e ir reduciendo el peso de la construcción y de los servicios ligados a la estacionalidad.

CC.OO. hace una vez más un llamamiento a la diligencia, a la honestidad y a la inteligencia de los empresarios de la región para que se impliquen en lograr el objetivo central de la reforma del mercado de trabajo suscrita por sus organizaciones patronales: la reducción sustancial de la precariedad laboral. Y para que aprovechen los mecanismos e incentivos previstos en ese Acuerdo para la transformación de empleos temporales en indefinidos, para poner fin al encadenamiento de contratos y para utilizar la contratación indefinida también para los nuevos contratos.

Además, de las ventajas económicas derivadas del Acuerdo sobre el Empleo, los empresarios de Castilla-La Mancha, de una vez por todas, deben entender que la precariedad en el empleo conlleva menor productividad y menor implicación de los trabajadores en los objetivos de la empresa, peor formación y mayor exposición a riesgos laborales.

También, las administraciones públicas son responsables de las altas tasas de temporalidad que sufren los trabajadores y las trabajadoras de nuestra comunidad y de España. De hecho, la temporalidad en el sector público ha crecido más de cinco puntos respecto a septiembre del pasado año.

En cuanto a la contratación, en octubre se han registrado un total de 66.688 contratos en la región, lo que supone un retroceso del 8,7% respecto a septiembre y un aumento del 18% respecto a octubre de 2005. El descenso de este mes se explica por la importante reducción en la realización de contratos temporales (-8.057 contratos menos que en septiembre), si bien se registra un aumento notable de los contratos indefinidos (+1.208 contratos más que el mes anterior; mes que -como se recordará- fue realmente negativo en este aspecto).

En lo que va de año, el peso de

la contratación indefinida respecto al total se sitúa en nuestra región en el 10,15%, casi un punto por debajo del país.

No obstante, los datos sobre la evolución de la contratación son alentadores. Tras los pésimos datos de septiembre, la contratación experimenta un notorio cambio de tendencia, con un significativo crecimiento de la contratación indefinida en octubre.

CC.OO. desea que este repunte de la contratación indefinida, al hilo del acuerdo por el empleo estable suscrito por el Gobierno y los agentes sociales, no sea un hecho aislado y puntual, sino que se prolongue en el tiempo, especialmente en estos meses que restan para concluir 2006, periodo en el que sigue vigente el plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo.

Recordamos a los trabajadores con contratos temporales, especialmente a los que llevan tiempo encadenando contratos, que hay mecanismos legales e incentivos económicos para lograr poner fin a su situación de precariedad. Pueden acudir a asesorarse sobre ello a los delegados sindicales de Comisiones Obreras en sus empresas y a las sedes de nuestro sindicato en sus respectivas comarcas.

986 más parados en octubre

Los datos del paro de octubre, demuestran que los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes siguen siendo los colectivos más afectados por el desempleo y la precariedad laboral. En Castilla-La Mancha se registraron un total de 88.743 parados, de los cuales 61.712 son mujeres (69,5%).

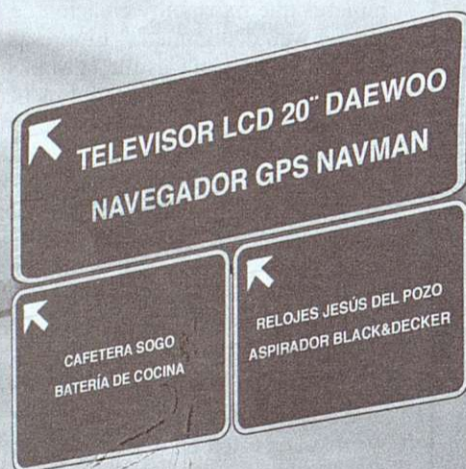
Respecto al mes de septiembre, el paro subió en 986 personas (1,1%), aunque por sexos baja entre los varones (-230) y sube entre las mujeres (+1.216), los jóvenes menores de 25 años (+356) y los inmigrantes (+319).

En el país, el paro asciende en todos los colectivos respecto al mes anterior.

En términos interanuales el paro regional baja un 3,2% (un 2,95% en España). Por sectores, aumenta especialmente en el sector servicios (+1.033), seguido por la agricultura (+420). Por el contrario, el único sector donde el desempleo se reduce es en la construcción (-450).

El sindicato llama la atención sobre el alto volumen de desempleo de las mujeres y recuerda que existe un paquete de bonificaciones muy amplio para la contratación indefinida de mujeres, que las empresas no están utilizando suficientemente.

Elige hasta dónde quieres que te lleve tu Plan de Pensiones



RGDinero • RGUno Renta Fija • RGDos Mixto 40 • RGTres Mixto 75 • RGCuatro Renta Variable • RGCinco Mixto 20 • **NUEVO** RGGestión Activa

La vida es un camino lleno de elecciones, y tú eres siempre quien decide qué dirección tomar.

Este año, Caja Rural quiere que llegues más lejos, y por eso con nuestros Planes de Pensiones, además de gozar de una excelente fiscalidad, te damos la posibilidad de elegir.

Ahora con tu aportación, puedes optar a un estupendo regalo como todos los años, o a una extraordinaria bonificación económica en efectivo del 8% TAE*.

Porque tú eliges, en Caja Rural llegarás aún más lejos. Acércate a cualquier oficina de Caja Rural y empieza a disfrutar de las ventajas de nuestros Planes de Pensiones.

> Tu futuro está en nuestros Planes

Hasta el 31 de diciembre, elige entre una bonificación en efectivo del 8% TAE* o un magnífico regalo



* La bonificación en efectivo será la resultante de aplicar a las cantidades aportadas entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre, un interés anual del 8% por el número de días transcurridos desde el momento en que la aportación o el traspaso sean efectivos, hasta el 31 de enero de 2007, con un límite de 1.000€. El abono se realizará el primer día hábil del mes de julio de 2007, en la cuenta del cliente asociada al Plan de Pensiones y estará sujeto a la retención fiscal según la legislación vigente. Bases de la Promoción depositadas ante notario a su disposición en la oficina. Bonificación o regalo para importes mínimos de 1.500€, en aportaciones o traspasos, realizados entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2006.



ATENCIÓN A DEPENDIENTES Y EMPLEO - CALIDAD DEL EMPLEO Y CONTRATAS PÚBLICAS

Gobierno, sindicatos y patronales afectadas tienen que diseñar y acordar las bases del sistema

El sistema regional de atención a las personas dependientes debe garantizar la calidad y la estabilidad del empleo

Los sectores laborales implicados en la atención a las Personas Dependientes están creciendo muy deprisa. Según los cálculos de los expertos, al menos uno de cada cinco empleos creados en nuestro país en los dos últimos años corresponde a alguna de las ramas de

actividad laboral dedicadas a la atención a las dependencias. Y aún deben crecer más en los próximos años, con la inminente entrada en vigor de la Ley de Dependencias. Las Administraciones autonómicas deben garantizar tanto la prestación de un servicio

de calidad como la calidad y estabilidad de los empleos implicados en estos servicios. Comisiones Obreras ha pedido formalmente al Gobierno regional comenzar a sentar, juntos, las bases del sistema regional de atención a las dependencias.

Hasta ahora, el desarrollo de recursos sociales para atención a dependencias se ha producido de forma tan intensa como irregular.

Los hay creados por las administraciones públicas, pero en la mayoría de las ocasiones optan por ceder su gestión a empresas externas o a entidades u organizaciones sin ánimo de lucro.

Los hay promovidos y gestionados desde la iniciativa privada. Casi siempre, eso sí, mediante convenios o conciertos con las administraciones públicas.

Y los hay desarrollados por diversas organizaciones sociales; desde asociaciones de familiares de personas dependientes a 'patronatos' y ONGs, más o menos especializadas o enfocadas a la atención de unos u otros tipos de dependencias. Y siempre con algún tipo de convenio con alguna administración pública.

Así, en la región hay cientos de recursos de atención a personas dependientes, la mayoría conveniados con corporaciones locales o con la administración regional, desde residencias de tercera edad a servicios de ayuda a domicilio, teleasistencia, centros especiales de empleo, viviendas tuteladas, centros ocupacionales...

Residencias de mayores: convenio a mejorar

En Castilla-La Mancha hay unas 300 residencias de tercera edad concertadas con la Junta. Los 5.000 trabajadores y trabajadoras de estos centros cuentan con un convenio colectivo regional.

Previamente, CC.OO. mantuvo una tensa presión-negociación con la Junta para que, en los concursos para adjudicar la gestión de las residencias, quede claro que la oferta económica de las empresas o entidades aspirantes debe garantizar la aplicación de las tablas salariales del convenio.

Convenio que está por encima de la media estatal, pero por debajo de lo que Comisiones Obreras considera justas retribuciones para los colectivos afectados, cuyas condiciones laborales y salariales están demasiado lejanas de las de los trabajadores públicos con la misma titulación, dedicación y responsabilidad.



La mayoría de los recursos existentes para atención a dependientes son de titularidad pública y gestión privada

Jornada sindical

CCOO prepara una Jornada de análisis del proyecto de Ley de atención a las personas en situación de dependencia, que celebraremos el 13 de diciembre y que contará con las intervenciones de un responsable del Gobierno regional; del abogado de CCOO Luis Collado, del secretario regional del sindicato, José Luis Gil, y de Hector Maravall, adjunto a la secretaria confederal de Política Institucional.

Conflicto en Ayuda a Domicilio de Talavera

El Ayuntamiento de Talavera contrató con una empresa la prestación del servicio de ayuda a domicilio, que cuenta para ello con unas sesenta trabajadoras (todas ellas son mujeres).

Hace un mes, el Ayuntamiento talaverano descubrió que no le cuadraban las cuentas para acabar 2006 y decidió recortar la asignación para la ayuda a domicilio, recortando para ello la jornada laboral de las trabajadoras y, lógicamente, la asistencia que se presta a los usuarios.

El conflicto es una buena muestra de la improvisación con la que muchos ayuntamientos afrontan, aún con la mejor voluntad, la atención a las personas dependientes. Así no puede ser.

Atención a discapacitados

Para atender a personas discapacitadas, contamos con 62 centros especiales de Empleo y 89 Recursos Conveniados con la Administración regional (Viviendas tuteladas, Centros Ocupacionales y Residencias). La gestión de casi todos estos servicios está 'externalizada'

Tras las presiones y requerimientos del sindicato, CC.OO. valora el compromiso del presidente José María Barreda, quien ha anunciado la disposición del Ejecutivo regional a subir el salario de los cuidadores de viviendas tuteladas y otros recursos conveniados para la atención a discapacitados.

Pero instamos una vez más al Gobierno autónomo a sentarse a diseñar con los agentes sociales el conjunto de normas, acuerdos, medios financieros, recursos humanos y condiciones básicas de todos los sectores laborales dedicados a la atención a personas discapacitadas.

Es imprescindible que comisiones tripartitas (Junta, patronal y

sindicatos) aborden ya acuerdos globales que dignifiquen y equilibren las condiciones laborales y salariales de las miles de personas dedicadas a estas tareas.

El sindicato ya ha reclamado ese diálogo. Igualmente, CC.OO. insta a la patronal del sector a negociar un acuerdo regional, conjuntamente con la Junta, para la mejora de los servicios y la dignificación del trabajo de sus empleados.

Comisiones Obreras ha comenzado a reunir a sus delegados y afiliados de este sector para realizar una plataforma de negociación que responda de forma adecuada a las necesidades de todos los trabajadores y trabajadoras de Castilla-La Mancha.

Estamos hablando de decenas de miles de personas que necesitan atención y cuidados; y de miles de personas que se dedican laboralmente a ello. La mayoría carecen todavía de un marco regulado de relaciones laborales (convenio colectivo).

Además, la financiación pública con la que cuentan no es igual para todos y las condiciones laborales y salariales, tampoco. Las diferencias entre unos y otros son muy grandes, y son enormes respecto a los profesionales de similar cualificación que dependen directamente de la Junta.

CC.OO. ha trasladado ya al Gobierno regional la necesidad de diseñar y acordar con los sindicatos más representativos y con las patronales afectadas las bases del sistema regional de dependencias. Unas bases que deben garantizar la atención a las personas que la necesitan; y que deben garantizar también la estabilidad y calidad de los empleos.

Y sin renunciar a que estos servicios públicos se presten directamente desde las administraciones públicas, incluso recuperando para los públicos recursos actualmente 'externalizados'.

Voluntarios y ONGs: manga por hombro

El 'mapa' del esfuerzo laboral que dedican todo tipo de entidades sin ánimo de lucro (organizaciones religiosas, ONGs, asociaciones de familiares...) a la atención a dependientes es una maraña difícil de desentrañar. En muchos casos, es un trabajo voluntario no remunerado. En otros muchos, son empleos asalariados temporales e inestables, porque penden de un convenio con alguna administración; convenios de duración limitada y dotación dispar.

En la mayoría de estas entidades, cuya función social es innegablemente importante, hay muy pocos empleos que sean estables. Y si la actividad que desarrollan tiene vocación de permanencia porque es socialmente útil y necesaria, debe haber también garantías de estabilidad laboral.

Contratas de la Junta Un 'plus de autonomía' y recuperar la gestión pública de servicios externalizados, objetivos de CC.OO.

CC.OO. está manteniendo una posición seria y firme en la negociación con las consejerías de Economía y de Administraciones Públicas del II Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo (AEE), referido a las garantías de estabilidad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas auxiliares de la Junta.

Aunque los representantes del gobierno han respondido afirmativamente a muchas propuestas nuestras, el sindicato ha planteado dos cuestiones básicas para concluir con un acuerdo: la recuperación para la gestión pública de actividades ahora 'externalizadas' y la inclusión de un apartado de mejoras de las condiciones de trabajo y de protección de los derechos de los trabajadores.

La Junta parece dispuesta a abordar en la comisión de seguimiento del Acuerdo el estudio y formulación de la propuesta de recuperación de servicios externalizados. El sindicato entiende que hay que concretar más y definir en el propio Acuerdo algunos servicios que podrían retornar a lo público, o plazos para culminar los trabajos de la comisión de seguimiento.

Respecto a la segunda cuestión, hemos planteado mejoras, en especial la garantía de retribución salarial a todo el personal de las contrata de la Junta y organismos autónomos por encima del convenio colectivo de aplicación. Es decir: implantar un "plus de autonomía".

Defendemos esta propuesta en solitario, pero creemos que debe servir para que el Gobierno considere mejor a los trabajadores/as de servicios externalizados, fundamentales y cooparticipes en la prestación de los servicios públicos.

Esperamos que, tras el paréntesis de las conversaciones, en la reunión prevista para últimos de mes se acepten nuestras propuestas y se encuentre una salida razonable en ambas cuestiones. Además, hay que rematar el resto de contenidos que enriquecen el primer acuerdo y que generan garantías para más colectivos y mayores compromisos.

Así, medidas para facilitar el acceso al empleo de colectivos con dificultades, eliminación de desigualdades, causas de rescisión a las empresas que sometan a riesgo grave a los trabajadores, entre otros, son aspectos recogidos en los textos sobre los que ya hay acuerdo.

FORMACIÓN



La consejera de Trabajo y Empleo, Magdalena Valerio, visitó el mes pasado el Centro de Formación de Comisiones Obreras en Albacete. En los dos últimos años se han impartido en este centro un total de 46 cursos de los que se han beneficiado más de 700 personas.

CC.OO. insta a CECAM a incluir la formación en la negociación colectiva 2007

Siete de cada diez alumnos que estudian cursos de formación en FOREM Comisiones Obreras encuentran trabajo

Para Comisiones Obreras la formación de los trabajadores es una prioridad absoluta desde hace tiempo. Por ello, vamos a plantear a la Confederación Regional

de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM) que la formación y la cualificación de los trabajadores se incluya en la negociación colectiva de 2007, explicó el secretario regional de CC.OO de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, durante la inauguración de las Jornadas de Formación para el Empleo, organizadas por este sindicato.

A la inauguración de las mismas, también asistieron entre otros, el secretario de Formación de CC.OO de Castilla-La Mancha, Antonio Arrogante, el vicepresidente primero de la Junta, Fernando Lamata, y la consejera de Trabajo y Empleo, Magdalena Valerio.

Tanto Gil como Lamata coincidieron en destacar la importancia que tiene la cualificación profesional de los trabajadores para poder ser más competitivos en el mundo globalizado de hoy, en el que la formación constituye un "elemento diferenciador".

PYMES, las posibilidades de acceso a la formación profesional y continua y los cambios que van a producirse con el nuevo modelo de Formación para el Empleo.

Entre las entidades que participan en este proyecto está FOREM como entidad promovida por el sindicato para la gestión y desarrollo de todas las actividades de formación realizadas por Comisiones Obreras.

Este proyecto incluye ventajas para los trabajadores y trabajadoras y para las empresas. Entre las ventajas para los primeros están la posibilidad de acceder a la formación durante toda la vida laboral lo que permite la mejora profesional y laboral del trabajador. En cuanto a las ventajas para las empresas están que la formación contribuye al aumento de la competitividad, permite afrontar el futuro de la empresa, asegurando su viabilidad o que la inversión de la formación es altamente económica, entre otras.



Inauguración de las Jornadas sobre Formación en el Empleo organizadas por Comisiones Obreras

El vicepresidente primero de la Junta apoyó el fortalecimiento del empleo a través de la formación, una cuestión en la que CC.OO., destacó, tiene una larga trayectoria y experiencia. Añadió que el Gobierno autonómico puede contribuir con programas específicos y con líneas de trabajo coordinadas con sindicatos y empresarios.

En los tres últimos años se han invertido en la región 1,1 millones de euros en formación de trabajadores. En el caso de las personas que han realizado cursos de formación en el FOREM CC.OO, el 72% de ellos se han incorporado al mercado laboral.

En estas jornadas se presentó el proyecto "Conéctate a la Formación" promovido por CC.OO y cuyo principal objetivo es difundir entre los trabajadores y trabajadoras, especialmente de las

Recordar que el pasado mes de febrero, el Ministerio de Trabajo, CC.OO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME firmaron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo que desarrolla un modelo estable de formación para los trabajadores y trabajadoras de España. CC.OO ha logrado que este acuerdo recoja la vigencia y el compromiso de aprobar la normativa de desarrollo en el segundo trimestre de 2006.

En este sentido, destacar que la firma de éste y otros acuerdos como el Acuerdo por el Empleo, la Ley de Dependencia o la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, son una muestra de la capacidad del sindicalismo confederal y de clase como protector universal de todos los trabajadores y trabajadoras.

Préstamos Personales

Renovar tu hogar

En CCM es Fácil y Rápido

Cambiar de coche, estudiar en el extranjero, viajar, celebrar un compromiso, darte un capricho... Ven a tu oficina de Caja Castilla la Mancha. Comprobarás que conseguir todo lo que deseas, es más fácil y más rápido.

www.ccm.es



SALUD LABORAL

Apostamos por la movilización sostenida como una de las medidas para frenar la siniestralidad

CC.OO y UGT exigen a la CECAM que asuma su responsabilidad frente a la siniestralidad laboral

Gaceta Sindical

CC.OO. y UGT han emplazado a la CECAM a abrir un diálogo que pueda conducir a un Acuerdo Intersectorial por el que se trasladen a los convenios colectivos las medidas y las recomendaciones sobre prevención de riesgos laborales que se establezcan.

El objetivo que se persigue con este Acuerdo es establecer un marco general de contenidos mínimos cuyo desarrollo se haría después en la negociación colectiva de cada sector y en cada convenio.

Se trata de que la CECAM asuma sus responsabilidades y se implique abriendo espacios de negociación regionales y concretando acuerdos, en este caso en materia de Salud Laboral, ante la imperiosa necesidad de reducir las altas tasas de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales en la región, donde en lo que va de año han fallecido 69 personas en accidentes laborales.

Ante esta realidad, es necesario que se negocien medidas que afecten al conjunto de los sectores de nuestra región; medidas que permitan mejorar la acción preventiva, disminuir los accidentes y enfermedades profesionales en las empresas.

La decisión de instar a la patronal regional a entablar esta negociación se inscribe en la Iniciativa Sindical frente a la Siniestralidad Laboral que CC.OO. y UGT suscribieron el pasado mes de julio; y se ha adoptado por ambos sindicatos tras la reunión de la Comisión Regional de Salud Laboral celebrada el pasado 26 de octubre y en la que se analizó la evolución de la siniestralidad en nuestra comunidad en los primeros nueve meses del año.

De los datos facilitados en esta Comisión, el hecho de que más de la mitad de los accidentes los sufran los trabajadores que tienen contratos con duración menor de un año, vuelve a poner de manifiesto la relación entre siniestralidad laboral y precariedad en el empleo; precariedad que también tiene mayor incidencia entre los colectivos con más accidentes: jóvenes e inmigrantes.

CC.OO. advierte que es imprescindible insistir en la necesidad de vigilancia y control de las condiciones de trabajo para combatir este grave problema.

Además, llama la atención que del Plan de visitas a obras de construcción, de las 3.528 que se han inspeccionado, hayan salido



Más de 300 personas se reunieron el pasado 31 de octubre en la Plaza Mayor de Ocaña en la concentración convocada por CC.OO en protesta por la muerte de un trabajador de 22 años vecino de esta localidad toledana. El fallecido trabajaba en la empresa calderería MORALMAGRO S.L., pero murió mientras soldaba en el interior de una tolva en la empresa HORMIGONES DIAMANTE, al ser sepultado por más de 3000 kilos de arena.

Ante este tipo de hechos, CC.OO intensificará la presión sindical contra los empresarios que incumplen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así, las federaciones regionales de la Construcción, Madera y Afines (FECOMA) de CC.OO. y del Metal, Construcción y Afines (MCA) de UGT se concentrarán ante la sede de la patronal de Toledo, FEDETO, para denunciar y protestar por los numerosos accidentes que sufren los trabajadores de la construcción en la provincia y demandar mayor implicación de las organizaciones empresariales en la lucha contra la siniestralidad. Con esta concentración, FECOMA y MCA han decidido iniciar una 'movilización permanente y conjunta' en la región mientras no se reduzcan drásticamente los accidentes laborales.

más de 3.000 requerimientos para que se corrigieran fallos de seguridad, dato que habla de la utilidad de estas visitas y obliga a preguntarse qué hubiera pasado si no se hubieran producido: ¿se hubieran corregido esas situaciones de riesgo, o habría que haber esperado a que se produjera el accidente?

Para tratar sobre este Acuerdo Interprofesional por el que se incluyan medidas sobre prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos, y sobre otros asuntos relacionados con la siniestralidad laboral, las Secretarías de Salud Laboral y Acción Sindical de CC.OO. de Castilla-La Mancha celebraron el pasado 8 de noviembre un plenario en el que se reunieron los responsables de Acción Sindical y Salud Laboral de todas las federaciones y de las cinco uniones provinciales del sindicato en Castilla-La Mancha.

Acuerdo sindicatos-Fiscalía

Otro de los asuntos sobre los que se habló en el citado plenario fue sobre la reunión que Comisiones Obreras y UGT mantuvieron el pasado 7 de noviembre con el Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, José Martínez Jiménez, en la que le plantearon la necesidad de firmar un convenio de colaboración entre ambos

sindicatos y la Fiscalía con el fin de impulsar la acción penal contra aquellos empresarios que incumplen la normativa vigente en prevención de riesgos laborales, poniendo en peligro la seguridad y la vida de los trabajadores e incurriendo en un delito de seguridad hacia ellos.

La decisión de celebrar esta reunión, también, se inscribe en la Iniciativa Sindical frente a la Siniestralidad Laboral. Con este marco de colaboración entre los sindicatos y la Fiscalía, pretendemos que se garantice por parte de esta última la instauración de la figura del Fiscal Especial en materia de siniestralidad laboral.

Queremos poder informar a la Fiscalía sobre casos concretos para que actúe tanto en delitos de resultados, es decir, en aquellos en los que el daño ya se ha producido, como en los delitos de riesgos, es decir, en aquellos en los que hay incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero aún no se ha producido el accidente, afirma el secretario de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, Julio López.

En este encuentro se retomaron las cuestiones que hace medio año fueron tratadas en la reunión que Comisiones Obreras mantuvo con el anterior Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

En estos momentos se está perfilando el borrador de este convenio de colaboración que se pretende esté firmado antes de que finalice el año.

Empresas incumplidoras

El secretario general de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, ha instado a los dos grupos parlamentarios con representación en las Cortes Regionales, PSOE y PP, a que aprueben en la Cámara regional una Proposición no de Ley que entre otras medidas incluya la publicación de un listado con los nombres de todas aquellas empresas que hayan sido sancionadas por el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los sindicatos Comisiones Obreras y UGT han elaborado ya una Proposición no de Ley muy similar a la que recientemente se ha aprobado en el Parlamento de Madrid, y que incluye 17 medidas para tratar de frenar el grave problema de la siniestralidad laboral.

En nuestra lucha para intentar acabar con este lacra social, también contemplamos medidas de movilización. En Comisiones Obreras estamos por la movilización sostenida y mientras sigan produciéndose accidentes laborales seguiremos intensificando la presión en esta dirección.

El Fiscal especial también quiere listas de empresas incumplidoras

El fiscal coordinador de Siniestralidad Laboral, Juan Manuel de Oña, se mostró partidario de dar publicidad a los nombres de las empresas que incumplan la normativa laboral en prevención de riesgos, las sentencias condenatorias o los escritos de acusación y querrelas de los fiscales.

Oña indicó que la siniestralidad laboral es un problema de "interés social de primera magnitud", valoró la importancia de la labor que realizan los sindicatos y expresó su confianza en los efectos de la aplicación, a partir de enero, de la Ley de Regulación de la Subcontratación en la Construcción, promovida por FECOMA-CCOO.

El Fiscal recaló que "el centro de trabajo no puede ser un lugar de riesgo del que el trabajador se libra si le acompaña la suerte. Ir a trabajar no puede ser jugarse la vida"

Jornada sobre Cambio Climático

La Secretaría de Medio Ambiente, Salud Laboral y Drogodependencias de CC.OO de Castilla-La Mancha ha organizado en Toledo una Jornada sobre cambio climático para analizar las consecuencias sociales, económicas y medio ambientales del cambio climático y expresar la posición del sindicato ante este reto global.

Han participado, entre otros ponentes, el secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO, Joaquín Nieto.

Por otra parte, la Secretaría de Medio Ambiente, Salud Laboral y Drogodependencias de CC.OO de Castilla-La Mancha ha iniciado una campaña para la reducción, reutilización y reciclado de residuos en la que se reparten pizarras.

Asimismo, continúa con la campaña "Al trabajo de otra manera" cuyo fin es concienciar a los trabajadores de nuestra región para que vayan al trabajo en medios de transporte diferentes al vehículo propio. Esta vez los artículos que se distribuyen son mochilas.

Cuaderno sobre la aplicación de la Ley Antitabaco

La Secretaría de Medio Ambiente, Salud Laboral y Drogodependencias de CC.OO de Castilla-La Mancha ha elaborado un cuaderno sobre la aplicación de la Ley Antitabaco que se distribuirá entre los delegados sindicales y entre los trabajadores y trabajadoras afectados.

Además, está elaborando y en breve difundirá una guía para prevenir el consumo de cocaína y otros estimulantes.

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



CC.OO.

Unión regional
de Castilla-La Mancha
CC.OO.



Castilla-La Mancha

No hay que ser alarmistas porque Airbus en Illescas no se va a cerrar

CC.OO. y Airbus España suscriben un acuerdo que permitirá la reincorporación de 16 trabajadores a la planta de Illescas

Comisiones Obreras y Airbus España firmaron el pasado 22 de noviembre un acuerdo que permite la reincorporación inmediata de los 16 trabajadores cuyos contratos no fueron renovados en la planta de Airbus en Illescas (Toledo), dentro del primer plan de empleo que en el marco del convenio interempresas de EADS-Casa y Airbus España suscribieron en 2002, Comisiones Obreras y ATP.

Este acuerdo incluye, además la adopción de medidas que permitan superar el problema coyuntural derivado del retraso en la fabricación del modelo A-380. Entre ellas, están la aprobación de un expediente de regulación temporal de empleo o la prolongación hasta final de 2009 de los contratos de relevo por los que un trabajador relevista pase a formar parte de la plantilla con carácter indefinido.

Señalar que Airbus no depende solamente del A-380, sino que tiene otras líneas de trabajo abiertas con los aviones A-320 y A-340 y está en proyecto que participe en la fabricación del A-350, avión del que China ha anunciado que va a adquirir en torno a 150 unidades, señaló el secretario regional de la Federación del Metal de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, Ramón Escot.



Desde CC.OO. advertimos que no hay que ser alarmistas con la situación de Airbus, ya que esta planta no va a cerrarse y pedimos a la Administración regional y a la estatal que adopte medidas para hacer frente a esta situación.

En la actualidad, el sector aeronáutico en Castilla-La Mancha atraviesa un momento crítico, por la crisis de Airbus, pero dulce a la vez por la instalación de Eurocopter en Albacete.

Correos convierte 3.200 contratos temporales en fijos

Como primera fase de la conversión en fijos de 7.000 empleos temporales pactada por CC.OO. con Correos en el marco del II Convenio Colectivo para el período 2006-2008, el pasado 2 de noviembre 3.200 puestos de trabajo temporales se convirtieron en fijos en España.

Además, se han adjudicado definitivamente 750 puestos de mandos intermedios; se ha aprobado un plus salarial de entre 141 y 183 euros al mes según la categoría profesional; se reconoce la antigüedad para todo el personal laboral y se abona ésta con un año de retroactividad, lo que supone un total de 5 millones de euros.

En breve saldrán los listados de expectativa de ingreso de 3200 puestos fijos de reparto y 4000 puestos fijos discontinuos de reparto.

El II Convenio de Correos, a propuesta del sindicato, contempla un nuevo sistema de contratación fija-discontinua que implica la cobertura dinámica por personal laboral fijo de todas las vacantes que se vayan generando y descentraliza las convocatorias. Así, se ofertarán puestos en las provincias que lo requieran, poniendo fin a los desplazamientos de miles de personas a Madrid y Barcelona, principalmente, como era habitual en convocatorias anteriores.

Por otra parte, CC.OO rechaza la cesión de la red postal pública a los correos privados aprobada por el Gobierno central el pasado 10 de noviembre, ya que esta medida, que permitirá a cualquier operador de la UE el uso de las infraestructuras y medios de Correos, supone un riesgo para el servicio público que ofrece la red postal.

Dehesa Boyal, cierre patronal de las instalaciones y despido de los trabajadores

La empresa ZEOS, concesionaria de los servicios municipales en la Dehesa Boyal cerró el pasado 26 de octubre sus instalaciones y despidió a sus trabajadores alegando como causa "la finalización de los trabajos en virtud del Acuerdo adoptado en la Junta Local de Gobierno del Ayuntamiento de Puertollano de fecha 11 de octubre".

ZEOS mantiene que "no se marchan sino que ha sido la Junta de Gobierno del Ayuntamiento quien ha decidido la rescisión de su concesión". Pero, CC.OO considera que la empresa falsea lo ocurrido y lo usa como excusa para realizar un cierre patronal con el fin de provocar daño a los trabajadores y desviar la presión contra el Consistorio.

CCOO exige que se elabore un plan social para los trabajadores afectados por la reforma de la OCM del vino

Comisiones Obreras ha exigido al Ministerio de Agricultura la elaboración de un plan social y la creación de una mesa estatal y otra específica para Castilla-La Mancha -en las que deberían estar representados los sindicatos y la propia administración- en las que se articulen medidas para los trabajadores por cuenta ajena que puedan verse afectados por la reforma de la OCM del vino.

Esta petición fue realizada por la Federación Agroalimentaria de CCOO en las Jornadas sobre la reforma de la OCM del vino que se celebraron los días 25 y 26 de octubre en el Museo del Vino de Valdepeñas (Ciudad Real) y en



las que se analizó la situación y posición de España respecto a esta reforma.

La justificación de esta solicitud radica en la necesidad de dar respuesta a las prejubilaciones que conllevará la reforma del sector vitivinícola y la formación que necesitarán los trabajadores

afectados para buscar otro empleo.

Desde CC.OO. abogamos porque se incluyan en esta reforma, los mecanismos necesarios para terminar con la discriminación de sexos en el sector y con las diferencias entre los trabajadores de las distintas provincias del país, ya que personas que desempeñan el mismo trabajo y tienen la misma categoría profesional no tienen el mismo salario.

Exigimos la inclusión obligatoria de la prevención de riesgos laborales como una medida preventiva y correctora en un sector de máxima siniestralidad como es el sector vitivinícola.

La Policía Local de Tarancón no cumple el servicio mínimo de dos agentes de servicio por turno

CC.OO ha remitido un informe al alcalde de Tarancón (Cuenca) para informarle de que en los últimos meses no se cubren las bajas de los agentes de policía, de modo que no se está garantizando el servicio mínimo de dos policías por turno. En algunos casos un solo agente tiene que cubrir un turno e, incluso, ha habido turnos nocturnos de ocho horas sin ningún agente de servicio, explicó el responsable de la Policía de CC.OO de Castilla-La Mancha, Fernando González Moros.

CC.OO reclama al alcalde que explique por qué está actuando así y de quién sería la responsabilidad en el caso de que el incumplimiento del servicio mínimo provocase algún perjuicio para los ciudadanos o para los propios agentes.

Asimismo, CC.OO solicitó el mes pasado al primer edil la retirada de los expedientes sancionadores abiertos a 15 de los 17 policías locales de Tarancón por la presunta comisión de un infracción muy grave, según los dirigentes municipales, como es la participación en huelgas, en acciones sustitutivas de las mismas o en actuaciones concertadas para alterar el normal funcionamiento de los servicios.

Las obras del aeropuerto de Ciudad Real van a buen ritmo



Las obras del Aeropuerto "Don Quijote" de Ciudad Real van a buen ritmo y se prevé que estén finalizadas en torno al próximo verano.

A pesar de que el aeropuerto, en el que en estos momentos están trabajando unos 700 trabajadores esté acabado en el verano, no podrán despegar ni aterrizar aviones hasta que la Entidad Pública empresarial AENA (se encarga de la gestión de los aeropuertos civiles y de las instalaciones y redes de ayudas a la navegación aérea) no conceda las licencias a las aeronaves y establezca los cupos de los que pueden volar, lo que se producirá entre los meses de octubre y noviembre de 2007.

Castilla-La Mancha contará con un Centro de Investigación del Hidrógeno

Castilla-La Mancha tendrá un Centro de Investigación del Hidrógeno que se ubicará en Puertollano (Ciudad Real).

Este centro se va a organizar con la Universidad de Castilla-La Mancha, el Ministerio de Educación y el Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Su construcción y posterior puesta en funcionamiento generará un importante número de puestos de trabajo.

Guadalajara contará con un Campus Universitario

La Universidad y los centros de investigación juegan un importante papel en el progreso y modernización de una región. Por ello, en Guadalajara se construirá un Campus Universitario que estará acompañado por un Parque Científico y Tecnológico en colaboración con el Centro Superior de Investigaciones Científicas.

Gaceta Sindical

E.mail: comunicacion.cm@cm.ccoo.es

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha. Plaza del Horno de la Magdalena, 1. 45001 Toledo. Tfo. 925 25 51 00

CC.OO. quiere que el Estatuto ponga en valor el diálogo social y reconozca el papel de los sindicatos

Comisiones Obreras ha sido invitada a acudir a las Cortes regionales para exponer su opinión y plantear sus propuestas sobre el texto del futuro Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. Tras el acuerdo alcanzado por el PSOE y el PP, ambos grupos han expresado su deseo de escuchar a las instituciones y organizaciones sociales más representativas. Nuevo sindicato si tiene propuestas de fondo que desea ver bien recogidas en el texto estatutario.

Las reformas estatutarias que se están produciendo buscan profundizar en el autogobierno de las comunidades autónomas para alcanzar los máximos techos competenciales; pero deben hacerlo dentro del marco constitucional y garantizando la igualdad básica de todos los españoles en el acceso a los mismos servicios básicos fundamentales.

Debe garantizarse también el principio de caja única de la Seguridad Social, así como normas únicas sobre cuantías y condiciones de acceso a las pensiones.

Igualmente, CC.OO. considera imprescindible mantener la unidad de mercado y un marco estatal de legislación laboral.

Pero también consideramos deseable consolidar las competencias autonómicas en políticas activas de empleo; y la potenciación del diálogo social en el ámbito regional, como instrumento de valor estra-

Estamos embarcados en un proceso de análisis y de reflexión interno para concretar las propuestas que CC.OO. planteará a los parlamentarios de Castilla-La Mancha para su traslación al Estatuto de Autonomía; pero básicamente serán estas:

Queremos que todos los Estatutos garanticen la igualdad básica de todos los españoles; el principio de caja única de la Seguridad Social y una normativa laboral básica de carácter estatal.

Queremos que nuestro Estatuto avance en el reconocimiento y la garantía de derechos sociales y económicos.

Y queremos que reconozca y promueva el valor del diálogo y la concertación social y el papel relevante de las organizaciones sindicales.

tégico para la mejora de las relaciones laborales en Castilla-La Mancha y para facilitar la corrección de desequilibrios comarcales y sectoriales en la región.

Participación y diálogo social

Queremos, pues, que el Estatuto incluya el reconocimiento del valor del diálogo y la concertación social, y reconocimiento del papel relevante que en ello, y en el

diseño de las políticas sociales y económicas de la Comunidad Autónoma, corresponde a las organizaciones patronales y sindicales más representativas.

Creemos, también, que la reforma estatutaria es una gran oportunidad que no debemos desaprovechar para avanzar en nuevos derechos sociales; pues sólo a través del reconocimiento de los derechos socioeconómicos de todos los individuos puede garantizarse en nuestra sociedad la

cohesión y la posibilidad de superación de las diferencias y desigualdades. Este debe ser uno de los principios inspiradores y un objetivo básico de la comunidad autónoma. Entendemos por ello que el Estatuto debe establecer, de forma clara y expresa, la relevancia que para la Junta tiene la dimensión social y económica de los derechos ciudadanos.

En este sentido, queremos que el Estatuto exprese con rotundidad el compromiso de los poderes públicos con el logro de objetivos de nivelación social de carácter fundamental, y garantizar la atención pública a todas las personas en situación de riesgo de desestructuración o de exclusión social.

Es preciso, también, fortalecer los mecanismos de participación de los ciudadanos y de las organizaciones sociales en la conformación de las decisiones de los poderes públicos, especialmente, como es lógico, en materia de derechos sociales y económicos. La definición de las políticas laborales, de empleo y de protección social requieren un proceso de consulta y diálogo con los interlocutores sociales; proceso que es conveniente garantizar y potenciar con su reconocimiento estatutario.

Circunscripciones electorales

Consideramos que el estatuto no debe cerrar la posibilidad de que la provincia deje de ser la única circunscripción electoral para poder minimizar los efectos perversos y distorsionadores de la voluntad popular de los ciudadanos de la región.

Hay que cambiar radicalmente la mentalidad en la gestión del agua

Necesitamos cambiar radicalmente de mentalidad en la gestión del agua. El agua es un recurso imprescindible para la vida y el desarrollo humano; pero es un recurso limitado. La evidencia de su escasez es cada día mayor; pero seguimos sin actuar en consecuencia. Sin pensar, siquiera, en consecuencia.

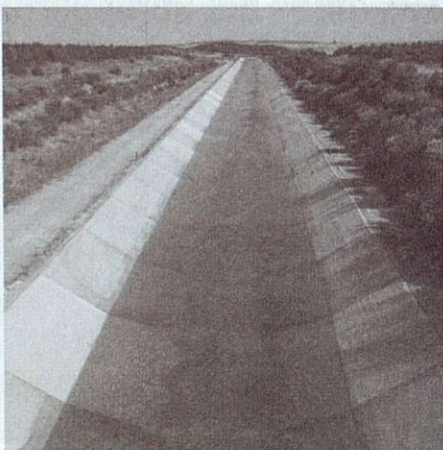
Gabinete Técnico

Durante su intervención en las Jornadas sobre "La Gestión del Agua en Castilla-La Mancha" organizadas por el CES, el responsable del Gabinete Técnico de CC.OO de Castilla-La Mancha, Oscar García, instó a modificar ya, y por completo, el enfoque con el que hasta ahora miramos el agua. O, mejor dicho, ni siquiera la miramos: damos por supuesto que está ahí. O que de algún sitio nos la traerán.

Este es el punto de partida en el que debemos situarnos: hay que mirar el agua, medirla y valorarla en cuantas necesidades cubre -incluidas las medioambientales- antes de disponer alegremente de ella, tirando de hormigón. Mirar todos al agua antes de que uno solo, o unos cuantos, dispongan de ella. Porque el primer cambio sustancial en la gestión del agua pasa por abrir esa gestión a la participación activa de toda la sociedad. Afortunadamente, la directiva Marco del Agua apunta en esta dirección.

Es preciso, también, promover la responsabilidad compartida entre administraciones, pero no para reclamar la exclusividad de propiedad del agua vía reforma estatutaria, y menos aún cuando en algún

Redactamos planes urbanísticos, levantamos urbanizaciones gigantescas, ponemos en producción miles de hectáreas de frutales o regadíos, planificamos polígonos industriales o campos de golf... dando por descontando que agua no faltará. Pero esto es cada día más incierto.



proyecto de Estatuto de una comunidad redacta términos tales como "el derecho a la redistribución de los sobrantes de aguas de cuencas excedentarias". Redactar de esta manera es utilizar la terminología más rancia del estructuralismo hidráulico.

Hay que revisar la estructura administrativa. Las direcciones generales de Agua deben orientar su acción a la gestión del agua más que al desarrollo de infraestructuras. Y debemos potenciar la investigación, el conocimiento y la tecnología que permitan solucionar los problemas locales

mediante el ahorro, potenciando la reutilización de aguas tratadas, entre otros.

Hay que revisar el régimen concesional de aguas basado en la premisa "de barra libre y por orden de pedido", que no alienta al ahorro, sino a lo contrario.

Bajo los eslóganes populistas del tipo "agua para todos" o "hay que tomar el agua de donde sobra y llevarla hacia donde hace falta", se esconde una opción de política hidráulica agotada; una opción desarrollista de más oferta, más obras hidráulicas, más embalses y más trasvases. Nuestra opción frente a la política del hormigón es una verdadera gestión económica del agua.

Hay que dejar de subvencionar el consumo y empezar a tarifarlo de acuerdo a su coste real. Sólo así la pondremos en valor y será cuando empezaremos a ahorrar. La directiva Marco apunta en esta dirección.

Y que no se preocupen las grandes constructoras: seguirá existiendo un amplio nicho de trabajo en materia de infraestructuras, no sólo en la construcción y mejora de las redes de abastecimiento, sino también en la deconstrucción de megainfraestructuras ya amortizadas, como por ejemplo el Acueducto del Trasvase Tajo Segura, la mayor cirugía hidráulica de este país.

PSOE y PP de Castilla-La Mancha acuerdan poner fecha de caducidad al trasvase Tajo-Segura

PSOE y PP de Castilla-La Mancha alcanzaron el pasado 26 de octubre un acuerdo sobre la reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, en el que se contempla ir reduciendo los trasvases del Tajo-Segura hasta su fecha de caducidad, fijada en el año 2015. CCOO de Castilla-La Mancha saluda y valora este acuerdo, trascendental para nuestro desarrollo.

Pero es una propuesta rompedora y las reacciones en contra no se han hecho esperar. No va a ser fácil que el Congreso la apruebe tal cual. PSOE y PP de Murcia y de Valencia han expresado su tajante rechazo y han preparado una batería de iniciativas políticas, parlamentarias y propagandísticas "para blindar el trasvase".

A nivel nacional, ambos partidos tratan, sin éxito, de conciliar posturas. Donde unos dicen que los ríos "no se pueden trocear", otros replican que "tampoco se pueden desviar".

Un día después de que PP y PSOE de Castilla-La Mancha llegasen a un acuerdo de ir reduciendo los trasvases del Tajo-Segura hasta su fecha de caducidad en 2015, el Consejo de Ministros autorizó desembalsar doce hectómetros cúbicos desde la cabecera del Tajo a la cuenca del Segura para abastecimiento humano para el mes de noviembre.