



Delegados y delegadas



Gaceta Sindical

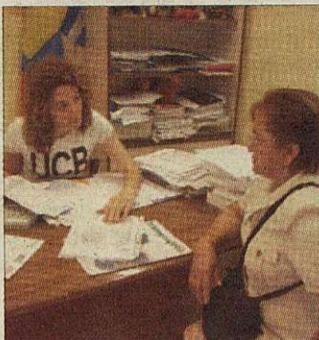
COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA. ESPECIAL DELEGADOS MARZO 2008. EJEMPLAR GRATUITO

Firmado el Acuerdo Administración-Sindicatos

CCOO, UGT y la Administración regional hemos firmado el Acuerdo Administración-Sindicatos 2008-2011, que regulará las condiciones laborales y salariales de más de 18.000 trabajadores. Está dotado con 32 millones de euros, más uno anual para Conciliación, y garantiza la homologación real, en 22 meses, con los empleados públicos de Madrid. PÁGINA 9

Los CITE, centros de referencia de atención a los inmigrantes

Durante el pasado año los Centros de Información a Trabajadores Extranjeros (CITE) de Comisiones Obreras atendieron a más de 25.000 personas en Castilla-La Mancha. Los CITE se han consolidado como centros de referencia de ayuda y solución de problemas de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes de nuestra comunidad autónoma. TRABAJADORES DEL MUNDO



Comisiones Obreras conmemora el Día Internacional de la Mujer

CCOO organizó en Castilla-La Mancha más de una docena de actos para conmemorar el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, cuyo lema elegido para este año ha sido "Ahora, igualdad real". Desde el sindicato exigimos que se realicen acciones concretas que permitan acabar con las desigualdades que sufren las mujeres en todos los ámbitos de su vida, principalmente en el laboral. CCOO se compromete a negociar planes y medidas de igualdad que permitan mejorar la calidad del empleo femenino.

CCOO celebra la II Jornada "Negociación colectiva en Castilla-La Mancha. Una acción reivindicativa firme"



Unos doscientos sindicalistas asistieron a la Jornada "Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha. Una acción reivindicativa firme" celebrada el pasado 27 de febrero en Albacete en la que se trataron, entre otros contenidos, los criterios y objetivos que se ha marcado el sindicato para la negociación de este año.

Un notable impulso salarial, una mejora de la salud laboral y la extensión de la igualdad y de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son los tres retos principales que CCOO espera conseguir en los convenios para mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores y trabajadoras de Castilla-La Mancha.

La negociación colectiva es un factor de cambio en las condiciones de trabajo y en la implantación y regulación de derechos de las personas asalariadas. La negociación debe combatir el modelo productivo basado en contener los salarios para competir, el cual es caduco e improductivo. El escenario económico permite una negociación colectiva a la ofensiva. PÁGINAS 3 a 5

SUMARIO

6

Avances en materia de seguridad y salud laboral

7

Mejora del empleo a través de la negociación colectiva

8

Continúa la lucha por mantener el empleo y la actividad en Alcoa-Sapa de Noblejas

8

Siguen las movilizaciones de los jardineros de Guadalajara

10

Propuestas de CCOO para la Ley de Educación de Castilla-La Mancha

11

Huelga de los trabajadores de Justicia

11

I Convenio de Protección y Reforma de Menores

Actuación de la Inspección de Trabajo en Radiotelevisión Valenciana por el encadenamiento de contratos temporales

Lola Santillana

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha ha tenido conocimiento de una actuación de la Inspección de Trabajo en Radiotelevisión Valenciana relativa al encadenamiento de contratos temporales y la aplicación del nuevo límite incluido en el Acuerdo laboral.

Este nuevo límite de encadenamiento de contratos, os recordamos que se recoge de la siguiente forma: los trabajadores y trabajadoras que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, con dos ó más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por

empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

La actuación de la Inspección de Trabajo en el País Valenciano tiene interés no sólo porque ha permitido la conversión de trabajadores temporales a fijos, sino porque la Inspección de Trabajo entiende que el mismo puesto de trabajo es el desempeño de las mismas funciones, incluso aún teniendo el trabajador categorías profesionales diferentes durante el periodo de 24 meses que señala la norma, e incluso estando en empresas diferentes dentro del mismo grupo empresarial.

Si alguno estáis interesado en conocer el contenido de esta actuación, podéis solicitarlo a la Secretaría Regional de Empleo.

CCOO celebrará el 9º Congreso Confederal a mediados de diciembre de 2008

El Consejo Confederal de CCOO acordó en su reunión del pasado 11 de marzo convocar el 9º Congreso confederal para mediados de diciembre de 2008, aprobó las Normas que regularán el proceso congresual y eligió a los integrantes de la Comisión de Ponencias, de composición plural, "que recoge las visiones federales y territoriales y la aportación de todas las sensibilidades que, juntas, componen nuestra riqueza y capacidad demostrada de análisis y elaboración".

Nuestro Congreso, recaló el secretario general, "es una gran oportunidad, pero no para nosotros, para los trabajadores. Debe ser capaz de orientar el futuro trabajo y actuar externamente con toda nitidez: proyectar nuestra identidad y nuestra responsabilidad que son nuestras dos capacidades, para seguir organizando a los trabajadores y sus reivindicaciones con voluntad de transformar las relaciones sociales y económicas".

En el 4º aniversario del 11-M, el Consejo Confederal comenzó su reunión con un minuto de silencio en recuerdo de las víctimas y en solidaridad también con el último asesinado por ETA, Isaias Carrasco.

EDITORIAL

La segunda legislatura de Zapatero

Tras la jornada electoral del 9 de marzo, CCOO expresa su satisfacción por la alta participación, el mejor síntoma de la salud democrática de la sociedad española y signo claro de rechazo del terrorismo, que a través de organizaciones de su entorno había pedido el boicot a las elecciones.

La Confederación Sindical de CCOO ha felicitado al PSOE por su triunfo electoral y considera que el acusado proceso de bipolarización obliga a las principales fuerzas políticas a trabajar por el consenso para enfrentar la desaceleración económica y los retos del futuro inmediato.

CCOO cree imprescindible que el futuro Gobierno renueve el diálogo social para abordar el cambio en el patrón de crecimiento económico y reforzar la red de protección social y las políticas activas de empleo, a fin de evitar que los colectivos más golpeados por la nueva situación económica queden sin cobertura y sin garantías de reinserción en el mercado de trabajo.

La próxima legislatura deberá centrarse en la situación económica y sus consecuencias sociales. El compromiso adquirido por José Luis Rodríguez Zapatero, en su calidad de candidato del PSOE a la Presidencia del Gobierno, ante CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, para continuar con el diálogo social, nos obliga a reafirmar nuestros objetivos: cambio del modelo productivo; mejorar en paralelo competitividad, empleo y cohesión económica y social, que requieren un esfuerzo suplementario del Gobierno en materia económica y alinear el sector público (ingresos, gastos e inversiones), gobernado por instancias autonómicas y Gobiernos central, en pos de objetivos claros.

El Consejo Confederal de CCOO, que se reunió dos días después de la jornada electoral, hizo a través de nuestro secretario general, José María Fidalgo, un balance muy positivo del diálogo social en la anterior legislatura, aunque puso de relieve "algún incumplimiento y desarrollos que habría que impulsar. En los incumplimientos, el campo de la Inspección de Trabajo y de los Servicios Públicos de Empleo; y en los desarrollos necesarios, lo relativo a la Ley de Atención a las personas en situación de dependencia"; además de culminar la negociación para integrar en el Régimen General de la Seguridad Social los Regímenes Especiales de Seguridad Social Agraria.

¿Avanza la derecha en Castilla-La Mancha?

En Castilla-La Mancha, la participación fue excepcional, por encima del 80,6%; y los resultados, preocupantes para las formaciones políticas de izquierda, especialmente para el PSOE, que quedó 62.000 votos por detrás del PP.

IU ha mantenido prácticamente sus votos en la región; la reflexión que deba hacer IU de Castilla-La Mancha tras el 9-M es casi la misma aquí que en el conjunto del Estado, y no es nueva: la bipolarización extrema y la propia Ley electoral han penalizado una vez más y gravísimamente tanto a la coalición como a sus votantes, cuyos sufragios valen en las urnas mucho menos que cualesquiera otros. Pero más allá de esta constatación, IU tiene la necesidad de acertar en los análisis y en los cambios, de estrategias, de prioridades y de liderazgo, al que Llamazares ha renunciado ya.

En el caso del PSOE, el análisis de sus resultados en Castilla-La Mancha no puede acomodarse sin más a los que se hagan en Ferraz sobre el triunfo global de Zapatero, al que también ha contribuido, pero de forma decepcionante.

Bono ha reiterado durante la campaña su agradecimiento al secretario general de su partido por la confianza que depositó en él como candidato número uno por Toledo -que era como serlo por Castilla-La Mancha-. Y, para ser leal con su partido, ha renunciado a su propio discurso, que de todos es sabido no siempre ha coincidido durante la legislatura pasada, en temas capitales que han pesado mucho en el voto del 9-M, con el discurso y con la acción política del Presidente Zapatero. Sin duda, esta necesidad de matizarse a sí mismos ha atenuado la fuerza de los mensajes socialistas en nuestra región. Pero de este lastre no hay motivo para no desprenderse a lo largo de la nueva legislatura.

El PP lo ha tenido más fácil: el campo que han cosechado estaba en gran parte abonado por esas distorsiones en el discurso de sus adversarios.

Acuerdo Administración-Sindicatos

CC.OO. somos un sindicato de clase y sociopolítico. Somos un sindicato con profundas ideas y valores, pero en la negociación colectiva no nos mueven razones políticas o partidarias. Nos mueven los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras, sea cual sea la contraparte: pública o privada; sectorial o de empresa.

En el caso de la Junta -con la que, en tanto Patronal, acabamos de negociar y firmar un Acuerdo trascendental para más de 18.000 trabajadores y trabajadoras; y que debe además influir, para bien, en toda la negociación colectiva porque es el primer Acuerdo que garantiza un salario neto mensual de al menos 1.000 euros-; lo mismo que en el caso del Ministerio de Justicia -cuyos trabajadores no transferidos llevan en huelga desde el 4 de febrero, con un seguimiento prácticamente unánime, ejemplar- no nos condiciona su signo político, ni el tamaño de su vivienda o de su nómina, ni los resultados de las elecciones a las que hayan de someterse. Pero, como cada vez que nos vemos ante cualquier Patronal, si utilizamos las circunstancias que les afectan como herramientas útiles para la acción sindical, como hitos en los que la presión se siente más a flor de piel. Otros serán los que deberán explicar esto más que nosotros.

CC.OO. somos un sindicato rico en propuestas. Sólo con hojear nuestro último Programa Electoral se puede comprobar. Os animamos a hacerlo, y a compararlo también con el de quienes se apuntan primero a los discursos demagógicos y después a las críticas fáciles, cuando por mucho menos de lo acordado estaban dispuestos a cerrar un "Acuerdo digno". CCOO, con 25 millones de euros, rompió la negociación y exigió más.

CCOO somos también un sindicato que se moviliza. El objetivo es exactamente el mismo: avanzar en nuestras posiciones en defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Que nuestra movilización provoque el cambio de nuestra patronal es lo que buscamos. ¿A qué responde, si no, la decisiva mejora en la oferta de la Administración?

CC.OO. con la verdad por delante defiende sus posturas. La negociación y la información serán ahora, como siempre, nuestras herramientas de trabajo. Nuestra historia nos avala, si estamos en este acuerdo es porque estamos convencidos de que es bueno: su aplicación y desarrollo lo demostrará.

Teléfonos de interés

CC.OO. Castilla-La Mancha
Pza Hornos de la Magdalena, 1-2º
45001 TOLEDO 925 28 97 97

Federaciones Regionales de CCOO

Actividades Diversas	967 19 20 70
Administración Pública	925 28 97 79
Agroalimentaria	Uniones provinciales
Serv.Financier.y Admin	925 28 97 63
Comunicación y Transporte	926 21 42 27
Construcción y Madera	925 28 97 60
Enseñanza	925 28 97 43
Hostelería y Comercio	967 19 20 75
Mínerometalúrgica	925 28 08 84
Pensionistas	967 19 20 84
Sanidad	925 28 97 43
Textil-Piel, Químicas	925 28 97 76

Sedes de CC.OO.

ALBACETE	967 21 24 95
Hellín	967 30 09 53
El Bonillo	967 14 26 80
Villarrobledo	967 13 81 84
La Roda	967 44 03 29
Casas Ibáñez	967 46 07 70
Almansa	967 34 08 90

CIUDAD REAL	926 21 42 27
Manzanares	926 62 09 21

Daimiel	926 85 48 48
Valdepeñas	926 21 17 81
Almadén	926 71 11 14
Puertollano	926 42 28 52
Alcázar de San Juan	926 54 32 59
Socuéllamos	926 53 25 85
Tomelloso	926 50 66 94

CUENCA	969 21 30 50
Motilla del Palancar	619 76 65 04
Tarancón	969 32 46 66
Mota del Cuervo	967 18 04 00
Las Mesas	967 16 72 45
Las Pedroñeras	967 16 12 50

GUADALAJARA	949 21 83 30
Azuqueca de Henares	949 26 08 45
Sigüenza	949 39 16 96

TOLEDO	925 25 51 00
Sonseca	925 38 14 16
Illescas	925 51 38 77
Ocaña	925 12 07 62
Noblezas	646 55 72 16
Santa Cruz de la Zarza	646 55 72 16
Torrijos	925 76 17 04
Talavera de la Reina	925 80 31 59
Quintanar de la Orden	649 96 57 51
Villa de Don Fabrique	925 19 55 13
Villacañas	925 20 03 16

CCOO celebra en Ciudad Real las Jornadas Regionales de Organización los días 27 y 28 de marzo

CCOO de Castilla-La Mancha celebrará los días 27 y 28 de marzo en Ciudad Real las "Jornadas Regionales de Organización" en las que se analizarán diferentes aspectos sobre elecciones sindicales y afiliación.

A ellas asistirán los secretarios de organización del sindicato, así como los responsables de afiliación y elecciones sindicales. Entre los temas que se tratarán en estas jornadas están:

- La afiliación a través de los servicios: asesorías jurídicas, CITES y ARE, entre otros.
- La afiliación en los centros de trabajo a través de las secciones sindicales, a través de los representantes legales en PYMES.
- Delegados no afiliados, empresas con representación de CC.OO pero sin afiliación y empresas con afiliados de CC.OO sin representación legal.
- Fidelización de la afiliación: reducción de la rotación afiliativa.
- La afiliación a través de la formación ocupacional para parados, delegados, etc.
- El trasyase afiliativo tras la jubilación.
- Ámbitos de colaboración interramas y territorio-rama en los procesos de EE.SS. Competencia y responsabilidad organizativa en los procesos de EE.SS.
- Necesidades formativas de los equipos de extensión y atención electoral y afiliativa: aspectos prácticos y jurídicos básicos.
- Incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las candidaturas de Comisiones Obreras
- Extensión electoral entre periodos álgidos en EE.SS: empresas blancas, objetivos.

JORNADA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Un notable impulso salarial, un desarrollo apropiado del Acuerdo firmado con la CECAM y una extensión eficaz de la Ley de Igualdad y de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal son los objetivos centrales para la negociación colectiva de 2008

Doscientos sindicalistas se preparan y coordinan para afrontar la negociación colectiva de este año en la región



A la izquierda, inauguración de la jornada; sobre estas líneas, algunas de las ponencias de los responsables de las federaciones en el debate sobre la homogeneización y regionalización de los convenios colectivos

Albacete fue el lugar elegido por CCOO para celebrar el pasado 27 de febrero la Jornada "Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha. Una acción reivindicativa firme" a la que asistieron unas doscientas personas entre responsables de Acción Sindical de las provincias y de las federaciones de rama, así como otros sindicalistas que intervienen en la negociación de los convenios colectivos de ámbito regional, provincial o de empresa.

El secretario general de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, y el secretario general de CCOO de Albacete, Francisco de la Rosa, hicieron hincapié durante la inauguración de la jornada en la importancia de la negociación colectiva como instrumento para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as.

Ejes centrales para la negociación colectiva

Conseguir un notable impulso salarial, un desarrollo apropiado del Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral firmado con la CECAM el pasado mes de diciembre y una extensión eficaz de la Ley de Igualdad y de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal son los ejes centrales del sindicato para la negociación colectiva este año.

CCOO pide un incremento salarial de al menos dos puntos

por encima del IPC para el 2008, -cabén incrementos salariales superiores, planteando con ambición el aumento salarial-. El sin-

dicato insiste, además, en la necesidad de incluir cláusulas efectivas de revisión salarial en los convenios colectivos.

Respecto al desarrollo del Acuerdo firmado con la patronal regional, Gil incidió en que ya ha llegado el momento de trasladarlo

de forma eficaz a los convenios.

En cuanto a la igualdad, hay que ser capaces de hacer realidad el discurso oficial y las declara-

En todos los convenios existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo

El 2008 presenta un nuevo escenario en lo que respecta a la negociación colectiva para el que todas las estructuras y especialmente las personas que representan a CCOO en las mesas de negociación debemos estar preparados. Este nuevo escenario es el que se deriva de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad (LOI).

Dado que los convenios colectivos se negocian con una duración cada vez mayor, es en la negociación colectiva de este año donde debemos tener muy presentes los derechos y obligaciones generados por la Ley para su inclusión en los convenios y acuerdos que se firmen, así como para la negociación sobre medidas o planes de igualdad.

Para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la LOI requiere la actuación de los agentes sociales a través de la promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 42 y 43). Así, empresarios y sindicatos se convierten en partes esenciales para impulsar y promover la igualdad de trato.

La negociación colectiva ocupa un lugar central en la LOI y hace diferentes llama-

mientos a ésta. En unos casos la habilita para intervenir sin obligación, no avanzando nada respecto de la situación anterior y en otros, artículo 45 y modificación del art. 85.1. del Estatuto de los Trabajadores se reconoce que el instrumento en el que se deben incluir las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades es el convenio colectivo.

Así, en la negociación de todos los convenios colectivos existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

El "deber de negociar", por tanto, no sólo es propio de las empresas que tengan obligación de elaborar un plan de igualdad porque tengan más de 250 trabajadores.

La negociación colectiva es la vía adecuada para la eliminación de la discriminación y el fomento de la igualdad, siempre que asuma la igualdad como objetivo compartido y elimine muchas discriminaciones que tienen su origen o se reflejan en los convenios colectivos que no han tenido en cuenta suficientemente la perspectiva de género.

En 2007 manifestamos que los convenios

no pueden ignorar ni la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación, ni permanecer inactivos frente a la discriminación. Este año insistimos en que la regulación legal, su adaptación y el desarrollo de su articulado, así como la disposición de medidas y planes para conseguir la igualdad deben formar parte de nuestras reivindicaciones. Todos los convenios colectivos deben recoger la regulación mínima obligatoria que determina la Ley Orgánica de Igualdad

En los convenios colectivos deben negociarse medidas que permitan la eliminación de obstáculos para la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, así como medidas de acción positiva.

En este sentido, deben recogerse en los convenios cláusulas declarativas antidiscriminatorias como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio colectivo; y adecuar los contenidos a la normativa vigente y mejora de la misma, eliminando cláusulas superadas por modificaciones normativas.

Continúa en la siguiente página

JORNADA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ciones de principios que todo el mundo hace al hablar de la Ley de Igualdad.

Otros objetivos sindicales

Comisiones Obreras se ha fijado, además, otros objetivos sindicales en la negociación colectiva: reducir el tiempo de trabajo; preferencia por la vigencia bianual de los convenios, periodo que permite ir logrando los cambios y avances necesarios para regular y enriquecer las relaciones laborales; formación y cualificación profesional, que son determinantes para la estabilidad en el empleo; y continuar prestando especial atención a los derechos sindicales y a los individuales: excedencias, permisos para formación, derechos de los inmigrantes para viajar a su país en circunstancias graves...

Homogeneización y regionalización de convenios

En esta jornada, los responsables de las federaciones participaron en un debate sobre la homogeneización y regionalización de los convenios colectivos. El sindicato debe marcarse dos objetivos: la creación del convenio regional fusionando los convenios actuales y la homogeneización de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos de idéntica naturaleza y ámbito funcional. En sus intervenciones, los responsables de las federaciones explicaron como está la negociación en sus respectivos ámbitos.

Por otra parte, Amparo Merino, presentó el libro "Salarios y Retribuciones en los convenios colectivos de Castilla-La Mancha" elaborado con la colaboración de CCOO de Castilla-La Mancha. Este estudio se articula en tres grandes partes: un primer bloque en el que se analiza la regulación que el legislador español realiza del salario; un segundo bloque en el que se ofrecen datos sobre la negociación colectiva y la cobertura que ofrece; y una tercera parte en la que se hace un análisis pormenorizado de los salarios y retribuciones que en la región perciben los trabajadores con convenio colectivo.

La jornada finalizó con la ponencia de Luis Collado, abogado y profesor asociado a la Universidad de Castilla-La Mancha quien explicó a los asistentes las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social en la negociación colectiva, tras la reforma de 2007.

Podéis consultar la publicación "Criterios y Objetivos para la Negociación Colectiva 2008 en Castilla-La Mancha" en la página web del sindicato www.castillalamancha.ccoo.es

Viene de la página anterior

Otros aspectos que deben reflejar los convenios colectivos son los siguientes:

- Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a ocupaciones en las que se encuentran subrepresentadas y siempre que se constate la existencia de desigualdades en las condiciones laborales.

- Establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

- Eliminación, donde existan, de diferencias retributivas por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

- Seguimiento y evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género a través de la Comisión Paritaria o delegando en comisiones de trabajo específicas.

- Constitución de Comisiones de Igualdad. En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal debemos extender las mejoras y ampliación de medidas y derechos incorporados en el articulado de la LOI, garantizando el acceso a toda la plantilla e identificando sus necesidades de conciliación.

No podemos olvidar que la conciliación es ahora un factor de discriminación para las mujeres. El hecho de que casi en exclusiva



La secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, Laura Arroyo, durante su intervención en la jornada

atendamos las necesidades familiares y domésticas está determinando las características de nuestros empleos: menor estabilidad, mayor precariedad contractual, diferencias salariales, etc. Hasta ahora la respuesta que a este problema le hemos ofrecido ha sido en exclusiva la creación o ampliación de permisos y excedencias que no han hecho más que agravarlo. Es por tanto fundamental que incidamos en la importancia de tener en cuenta el objetivo de la corresponsabilidad al

diseñar medidas de conciliación y que dirijamos nuestras propuestas hacia una reorganización más racional de nuestros tiempos de trabajo y vida.

Extracto de la intervención de Laura Arroyo, secretaria de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha en la Jornada de Negociación Colectiva

Todos los convenios colectivos deben incluir cláusulas de revisión salarial para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores



Amparo Merino en la jornada sobre negociación colectiva

El estudio del tratamiento que reciben los salarios y retribuciones en los convenios colectivos sectoriales provinciales negociados en Castilla-La Mancha permite extraer algunas conclusiones que pueden resultar de interés de cara a nuevos procesos de negociación colectiva.

Se detecta la falta de uniformidad en la ordenación convencional de los salarios y su estructura. La ausencia de criterios homogéneos resulta significativa, no sólo a la hora de pactar los porcentajes de subida salarial a aplicar en los sucesivos años de vigencia del convenio, sino también en los conceptos económicos que se manejan para definir

la estructura salarial del sector, y en las cuantías que se asigna a cada uno.

Incremento salarial

Para fijar el aumento salarial anual la negociación colectiva utiliza, por lo común, como elemento referencial la tasa de inflación prevista por el gobierno, a la que se añaden determinados porcentajes; el resultado así obtenido determina -con carácter provisional, generalmente- la subida que anualmente experimentarán los salarios. Sucede, sin embargo, que en los últimos años los objetivos de inflación no se han cumplido, siendo el crecimiento

final superior al inicialmente establecido. Esta desviación del IPC recomienda la incorporación de cláusulas de salvaguarda que permitan garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

Bien es cierto que son muchas y variadas las fórmulas de las que puede servirse la negociación colectiva para determinar en el sector el *quantum* salarial; todas ellas plausibles siempre que tengan por objeto mantener e incrementar, en su caso, el poder adquisitivo de los trabajadores. De ahí la importancia de introducir cláusulas de revisión salarial que, además de servir de base para la fijación de las tablas provisionales del año subsiguiente, preserven los salarios a través de su eficacia retroactiva.

Sea como fuere, lo cierto es que en la región la negociación colectiva sectorial provincial no garantiza una misma subida salarial, salvo en la construcción donde los convenios provinciales han optado por aplicar idénticos porcentajes de incremento, por la influencia que sobre ellos ha ejercido el Acuerdo Nacional de la Construcción (2003-2006) y previsiblemente ejercerá el actual Convenio General (2007-2011). En el resto de los sectores la falta de uniformidad convencional ha provocado notables disfunciones acentuadas por la,

ya de partida, desigualdad salarial detectada.

No se trata únicamente de que el crecimiento de los salarios en un mismo sector no sea homogéneo y de que comparativamente las tablas salariales revelen diferencias preocupantes; sino que, además, las previsiones que cada provincia efectúa sobre el incremento salarial a aplicar perpetúan e, incluso, acentúan tales desigualdades, debido a que las circunscripciones territoriales con salarios más bajos en el sector no prevén aumentos más elevados que aquellas con salarios superiores.

Unidades sectoriales de contratación

Una solución orientada a lograr una igualación -al alza, naturalmente- de las condiciones económicas de los trabajadores de un mismo sector, pasaría por la creación de marcos autonómicos de relaciones laborales, esto es, por la constitución de nuevas unidades sectoriales de contratación de comunidad autónoma.

De mantenerse, no obstante y como es previsible, el convenio provincial como ámbito de contratación preeminente, la igualdad salarial exigiría de los negociadores -de la parte empresarial, principalmente- un compromiso

Continúa en la siguiente página

JORNADA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Viene de la página anterior

serio, decidido, real y efectivo en este sentido. Garantizada la igualdad, la coordinación resulta insoslayable si se quiere asegurar en las cinco provincias que conforman la región una pactación homogénea de aumentos salariales.

Esta actuación no será suficiente si la negociación colectiva no opta por simplificar la estructura salarial. Y es que, en un determinado sector, todos los trabajadores de la región pertenecientes a una misma categoría profesional podrán tener garantizados un salario base igual, y no por ello su retribución real de partida será la misma.

Esto es debido a que en la negociación colectiva se incorporan complementos, de naturaleza salarial unos y extrasalarial

otros, que desprovistos de la deseable causalidad, se aplican a los afectados por el convenio -pero no a la totalidad de los asalariados del sector-, sin atender a una motivación real que justifique su percibo.

En consecuencia, la deseable igualación de los salarios y retribuciones en la región pasa también porque exista en las unidades de contratación un consenso entre los negociadores, un compromiso de articular una estructura salarial uniforme, coherente y simplificada, suprimiendo, ya de partida, conceptos económicos descausalizados.

Una actuación razonable en este sentido aconseja llevar al salario base los importes económicos asignados a esta suerte de primas y pluses, de forma tal que la cantidad resultante sirva como base de cálculo de otros muchos complementos salariales y

extrasalariales. En aras de la uniformidad, se debe procurar, a su vez, una mayor identidad, cualitativa y cuantitativa, en la estructura salarial, garantizando que los convenios provinciales de la región que regulan condiciones de trabajo para un determinado sector, además de introducir unos mismos conceptos económicos, fijan para su cuantificación idénticos criterios de cálculo.

Tampoco está de más recomendar a los negociadores mayor celo y precisión, eliminando cláusulas obsoletas que no se adecuan a las reformas y cambios legislativos habidos en los últimos tiempos, así como estipulaciones que inducen a error o que revelan una transcripción deficiente.

Ni que decir tiene, por último, que la negociación colectiva debe procurar evitar, en beneficio de los asalariados, que las

decisiones relevantes sean tomadas en el ámbito de la empresa, quedando, a la postre, sometidas al poder de dirección. De ahí que la falta de concreción convencional resulte poco recomendable en un contexto laboral caracterizado por la flexibilidad, porque lo no regulado en el convenio quedará al albur de la autonomía individual. En consecuencia, que la negociación colectiva fije condiciones de trabajo con vocación de completud será sinónimo de garantía de los derechos de los trabajadores/as.

Extracto de la intervención de Amparo Merino, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, en la Jornada de Negociación Colectiva

Cuestiones de interés sobre las cláusulas de extinción obligatoria de contrato y jubilación parcial a introducir en los convenios colectivos

En materia de negociación colectiva las relaciones entre la Ley y el convenio colectivo son ciertamente complejas. En determinadas materias la Ley goza de competencia exclusiva, cerrando totalmente el paso a la negociación colectiva, como sucede con las llamadas normas de derecho necesario absoluto; mientras que en otros casos la Ley sólo se aplica ante la ausencia de regulación en el convenio colectivo (duración del periodo de prueba, de la jornada, voluntariedad de horas extraordinarias, duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares, etc.).

En otros supuestos la Ley delega totalmente en el convenio para que regule ciertas materias, de forma que cuando el convenio no contiene ninguna previsión al respecto, se entiende que el tema carece de regulación, pasando a integrar parte del poder de dirección y organización del empresario (identificación de los trabajos que pueden ser cubiertos con contratos para obra o servicio, régimen de ascensos, estructura del salario, gastos a abonar en los casos de movilidad geográfica, graduación de faltas y sanciones, etc.).

Por último, hay casos en los que la regulación legal es incompleta, precisando del convenio para la regulación íntegra del derecho de que se trate.

Mejoras a la acción protectora de la Seguridad Social

La Ley General de la Seguridad Social posibilita que en la negociación colectiva se mejoren las prestaciones del Sistema de Seguridad Social. Así es frecuente que se establezcan mejoras de la prestación de incapacidad temporal y de incapacidad permanente, sobre todo derivadas de contingencias profesionales, que se regirán por lo establecido en el

convenio, siendo conveniente que se especifiquen claramente cuales son las contingencias protegidas (accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común) y los requisitos exigibles para acceder a cada una de las mejoras que se establecen.

En relación con las prestaciones de Seguridad Social hay dos materias que actualmente revisten especial interés, aunque no se trata propiamente de mejoras, sino de regular situaciones que tienen relación directa con el acceso a prestaciones de la Seguridad Social. Nos referimos a los acuerdos conocidos como "cláusulas de jubilación obligatoria" y a los pactos sobre jubilación parcial.

Cláusulas de extinción de contrato

Con relación a las cláusulas sobre extinción de contrato por cumplimiento de la edad de 65 años, no existe actualmente impedimento alguno para su inclusión en convenio en base a la autorización conferida por la Ley 14/2005, de 1 de julio, siempre que la medida se vincule a objetivos que tengan relación con la política de empleo y que tales objetivos se expongan claramente en el convenio. Entre estos objetivos pueden incluirse las mejoras de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, etc. En estos casos, para que pueda acordarse la extinción de los contratos es necesario que el trabajador afectado reúna los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación. Es recomendable que se imponga como condición que el trabajador tenga un periodo mínimo de cotización de 20 ó 25 años, con la finalidad

de impedir la extinción obligatoria del contrato con sólo 15 años de cotización, que colocaría al trabajador en difícil situación al tener acceso únicamente a la pensión mínima de jubilación.

En definitiva, en estos casos resulta recomendable que en el convenio se establezcan cuales son los objetivos de política de empleo que han de alcanzarse con las extinciones obligadas de contrato, evitando por todos los medios extinciones sin contraprestación. Además, si se acordaran extinciones con sólo 15 años de cotización, habría que establecer alguna mejora económica, con cargo a la empresa, que permitiera al trabajador afectado por la medida alcanzar un nivel de rentas equivalente a un determinado porcentaje del salario que viniera percibiendo en la fecha de la extinción.

Jubilación parcial

Otro tema importante es la regulación en el convenio colectivo de la jubilación parcial, ya que si no aparece en el convenio como derecho del trabajador, la empresa podría decidir unilateralmente quien accede a esta modalidad de jubilación y quien no.

El papel del convenio en estos casos será evitar la discrecionalidad empresarial y regular las condiciones de trabajo tanto del trabajador jubilado parcialmente como las del relevista, pudiéndose pactar la acumulación de jornada o la exoneración de prestar servicios por parte del trabajador relevado, la contratación por tiempo indefinido del relevista, el puesto de trabajo que este último ha de ocupar, su nivel retributivo, la jornada, etc..

En estos casos resulta recomendable que conste en convenio que en los supuestos de despido improcedente el derecho de



Luis Collado en su intervención en la jornada sobre negociación colectiva

opción corresponde al trabajador jubilado parcialmente, y que la empresa renuncia a la extinción del contrato por causas objetivas. De esta forma se pueden evitar situaciones de desprotección que podrían producirse en caso de despido durante el periodo en que el trabajador está en situación de jubilado parcial.

Sería, también, conveniente establecer que para los supuestos de extinción de contrato por cualquier otra causa, principalmente expediente de regulación de empleo, la indemnización que corresponde al trabajador se establecerá en función del salario a jornada completa, como sucede con los supuestos de reducción de jornada derivada del cuidado de hijos o familiares.

Cuando el trabajador jubilado parcialmente haya acumulado la jornada de trabajo que le resta en la empresa hasta su jubilación definitiva y la trabaje de forma continuada, hay que prever en convenio la posibilidad de que el contrato se extinga cuando ya ha trabajado esta jornada, en cuyo caso habría prestado servicios que la empresa no retribuiría, por lo que para tales supuestos debe consignarse en convenio la forma de abono de la jornada trabajada anticipadamente.

Extracto de la intervención de Luis Collado, abogado y profesor asociado de la Universidad de Castilla-La Mancha, en la Jornada de Negociación Colectiva

Ya se pueden consultar los convenios colectivos en la web de CCOO de Castilla-La Mancha

La búsqueda de convenios colectivos ya está operativa en la página web de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (www.castillalamancha.ccoo.es), en el área de Acción Sindical, sección de convenios colectivos.

La localización de los convenios se realiza a través de un programa de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Castilla-La Mancha que está disponible en la página de la Consejería de Trabajo y Empleo.

SALUD LABORAL

Los convenios colectivos, pieza clave para la mejora de la salud laboral

Julio López

El Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha nos abre la puerta para hacer de los convenios colectivos instrumentos útiles que incidan en la mejora de las condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo de la región. El acuerdo recoge una serie de compromisos para que los convenios que se negocian incluyan más aspectos sobre salud laboral, de los que contemplan ahora, y aborden cómo solucionar los problemas que cada sector presenta en esta materia.

Este acuerdo nos va a permitir contar con instrumentos estables donde detenernos a realizar ese análisis detallado necesario para acometer soluciones eficaces. Con ese objetivo se deberán crear en cada convenio Comisiones de Salud Laboral específicas, que son una pieza clave para enriquecerlos con contenidos ajustados a las necesidades de cada sector.

Durante la Jornada "Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha. Una acción reivindicativa"

firme" se planteó a los negociadores y cuadros sindicales la necesidad de asumir una actitud activa y prepositiva para trasladar y desarrollar en cada sector lo acordado regionalmente, empezando por introducir en cada plataforma propuestas en las direcciones recogidas en el Acuerdo con CECAM.

Para facilitar la labor a los negociadores de convenios, el sindicato ha editado Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha con comentarios para facilitar la interpretación y aplicación de lo recogido en el acuerdo (**puede consultarse en www.castillalamancha.ccoo.es**)

Las secretarías regionales de Salud Laboral y Acción Sindical valoramos como una cuestión estratégica el citado acuerdo, el cual nos pone en la senda de una negociación colectiva más rica en materia de seguridad y salud laboral.

Los objetivos se lograrán si ahora entre todos somos capaces de dedicar la reflexión y el tesón necesarios en cada una de las mesas negociadoras existentes.

Avanzan nuestras reivindicaciones en salud laboral

Julio López

La presión, la propuesta y el estar cargados de razones nos da fuerza para ir logrando algunos de los objetivos marcados en nuestras relaciones reivindicativas con la patronal, el Gobierno regional y otras instituciones en materia de salud laboral. A pesar de ello, los datos sobre siniestralidad no son los que más nos gustarían. Pero el hecho de obtener acuerdos y disponer cada vez de más medios y recursos destinados a mejorar la seguridad y salud laboral tiene que generar cambios positivos.

Aunque estamos lejos de lo que sería satisfactorio, no hay que pasar por alto que demandamos y logramos incrementos significativos en el número de inspectores (se ha pasado de 25 en 2004 a 36 en 2007); o que fuimos una de las primeras comunidades en implementar la figura de los técnicos habilitados en labores inspectoras (cuasi inspectores). Así, en la región hay 10 técnicos habilitados en exclusiva para materias de salud laboral (en 2004 no había).

La plantilla de la Dirección general de Seguridad y Salud Laboral se ha incrementado en un 32%, con un total de 86 personas. Aún así, sigue estando entre las de menor dotación de personal.

En los últimos cuatro años el presupuesto para el desarrollo de políticas de seguridad y salud laboral se ha incrementado un 143%, siendo el presupuesto para este año cercano a los 11.716.000 euros. Castilla-La Mancha ha sido la primera comunidad en aprobar el decreto para la puesta en marcha del registro de empresas sancionadas y en constituir la Comisión Territorial de Participación con la Inspección de Trabajo.

Somos, además, de las pocas regiones donde hemos logrado introducir en todas las subvenciones que la administración otorga, la exclusión de las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud laboral en el último año.

Se han puesto en marcha, también, diversos planes de vigilancia hacia los sectores más problemáticos.

Asimismo, la Inspección y la Fiscalía están apretando en la persecución de las infracciones y delitos por incumplimientos de la Ley de Prevención. Ejemplo de ello es el traslado de 45 expedientes por parte de la Inspección a la Fiscalía para el inicio de acciones penales, 35 de accidentes y 10 supuestos de delito de riesgo.

La negociación abierta para la consecución de un Acuerdo Estratégico Regional de Seguridad y Salud Laboral, a la que hemos aportado más de un centenar de propuestas, tiene que contribuir a ampliar estos recursos y estas actuaciones y lograr el objetivo último perseguido: la reducción de la siniestralidad en sus dos vertientes, accidentes y enfermedades laborales.

El riesgo de lo invisible

Eva Jiménez

Hoy en día la ciencia y la tecnología, entendida como aplicación de la ciencia, van cada vez más deprisa y más de la mano. Lo normal empieza a ser que la investigación de nuevos materiales o procesos vaya paralela a su aplicación en la vida común y, por tanto, a su aparición en el mercado, que a diario nos sorprende con cosas nuevas.

Estamos empezando a oír hablar de las nanotecnologías o "tecnologías de lo sumamente pequeño" (un nanómetro es la millonésima parte de un milímetro), que encierran un notable potencial de revolución tecnológica. Sus posibilidades de uso tanto en la producción de nuevos materiales como en la reestructuración de los conocidos para que adquieran nuevas funciones, los hace aplicables en prácticamente cualquier rama de la producción.

Pero como casi todo en el mundo puede tener su parte

negativa. Y como casi siempre en las partes negativas, los débiles, los trabajadores y trabajadoras y el medio ambiente pueden resultar los más perjudicados.

Si al hecho de que la investigación camina paralela a la aplicación de los descubrimientos científicos le unimos la habitual falta de inversión en investigación sobre los efectos de los mismos en la salud o en el medio ambiente, obtenemos una conclusión evidente: existe muy poco conocimiento sobre los posibles efectos tóxicos y el impacto de los materiales nanoestructurados sobre nuestra salud, nuestra alimentación, nuestro trabajo, nuestra sociedad y nuestro medio ambiente.


Por ello, se impone un esfuerzo de reflexión amplia sobre estos potenciales impactos. Desde Comisiones Obreras debemos empezar ya a hacer la tarea y por eso, queremos y debemos contar con tu participación.

AutORIZADO POR EL CONSEJO DE ECONOMÍA Y HACIENDA CON FECHA 22/02/2008

PROMOCIÓN AHORRO
PLANCHA DE COCINA

PÁSATE A LA COCINA SANA

Ahora podrás preparar todos tus platos de la manera más sana, fácil y equilibrada.
Incrementa tu saldo en **2.500 euros***. Tienes del 3 de marzo al 25 de abril.



Infórmese en su Oficina CCM
www.ccm.es

CCM

* Consigue esta plancha de la marca Alfa por ingreso en efectivo o cheque de otro Banco o Caja por importe de 2.500 euros, y que estos ingresos supongan un incremento de esta misma cantidad en el saldo accesorio a 25 de febrero de 2008. El ingreso permanecerá indisponible 120 días. TAE 2,93 %.

trabajadores

COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA. MARZO 2008

La Fundación Paz y Solidaridad de CCOO prevé realizar proyectos de cooperación sindical en Palestina, El Salvador y la Región Latinoamericana, y de sensibilización en Castilla-La Mancha

Kirsten Latrich

La Fundación de Cooperación Internacional Paz y Solidaridad de CCOO de Castilla-La Mancha ha presentado cuatro proyectos a las convocatorias de subvenciones destinadas a la cooperación al desarrollo de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación.

América Latina

En colaboración con Sustainlabour y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL/ORIT), se presentó el proyecto "Fortalecimiento de la acción sindical en

temas medioambientales y de desarrollo sostenible". Éste pretende consolidar una agenda sindical de trabajo común en América Latina, reforzando la formación y capacitación sindical en asuntos medioambientales para consolidar la actuación de los trabajadores/as y sus sindicatos en los puestos de trabajo y sus comunidades; así como para aumentar su presencia en los procesos medioambientales a nivel estatal, regional e internacional.

Palestina

La Fundación Paz y Solidaridad sigue cooperando con el Democracy and Workers' Rights Center in Palestine (DWRC), una organización no gubernamental que nació con el fin de defender la democracia y la justicia social,

promoviendo y defendiendo los intereses y derechos de los trabajadores/as. El proyecto que se pretende llevar a cabo este año en Palestina aspira a mejorar la condición socioeconómica y organizativa de los trabajadores/as del sector de la electricidad en Cisjordania y la Franja de Gaza. Combina la concesión de microcréditos con acciones de formación para capacitar a los trabajadores/as en distintos ámbitos de su profesión.

Pretende, además, abogar por la inclusión de este colectivo en el sistema de protección social básica y fortalecer la organización sindical de los trabajadores y trabajadoras de este sector.

El Salvador

La Fundación de Cooperación Internacional de CCOO de Casti-

lla-La Mancha encontró en El Salvador un nuevo socio local en el Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL), una fundación que promueve en El Salvador y Centroamérica la intervención directa en programas de apoyo a la organización sindical y en la promoción y defensa de los derechos fundamentales.

Contribuir al reconocimiento y la mejora de las condiciones de trabajo de la población trabajadora de la maquila y de la industria pesquera y actividades afines de El Salvador, que les permita ejercer sus derechos laborales y sindicales reconocidos internacionalmente mediante la mejora y ampliación de la asistencia legal, la atención a los problemas de salud reproductiva y ocupacional y del fortalecimiento de la organización sindical, es el objetivo del

proyecto "Apoyo a procesos de organización sindical de las trabajadoras y los trabajadores en San Bartolo, La Unión y El Pedregal".

Castilla-La Mancha

Por último, el proyecto de sensibilización "Trabajadoras del Mundo. Avancemos hacia la igualdad de género" busca inclinar las actitudes de la población castellano-manchega hacia un marco que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres, tanto del Sur como del Norte.

Este proyecto contempla distintas actividades de divulgación cultural destinadas al público en general, así como espacios de formación dirigidos especialmente a ONG, sindicatos y sus allegados/as.

CCOO pone en marcha "DESDE Y EN Castilla La Mancha: una exposición de motivos sobre la cooperación sindical y la integración de inmigrantes"

Antonio Gómez

La Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Castilla-La Mancha está desarrollando en varias localidades de la región el proyecto de sensibilización "DESDE Y EN Castilla La Mancha: una exposición de motivos sobre la cooperación sindical y la integración de inmigrantes". Su objetivo es concienciar de las posibilidades de la cooperación sindical como fuente de lucha por los derechos laborales de las clases más desfavorecidas en los países más empobrecidos, además de relacionar esta acción con la defensa y promoción de los derechos de los inmigrantes residentes en nuestra región y de su integración laboral.

Se lucha contra la reducción de la pobreza y una distribución más equitativa de la riqueza fomentando el "trabajo digno" en los países más pobres a través de proyectos concretos. Se trabaja, también, por la mejora de las condiciones laborales en la región de los inmigrantes que vienen de esos países.

Mediante la divulgación de las actuaciones de cooperación e integración, se busca sensibilizar a la población castellano-manchega de la importancia del trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad en ambos frentes para contribuir a la construcción de un mundo más justo. Estos objetivos de sensibilización se lograrán mediante la realización de atractivas actividades audiovisuales, completadas con debates y testimonios de los beneficiarios directos de los proyectos y los inmigrantes.

Ejes del proyecto

El proyecto "DESDE Y EN Castilla La Mancha" tiene dos ejes fundamentales:

- "La cooperación sindical y la defensa del trabajo digno, en imágenes": exposición fotográfica y multimedia basada fundamentalmente en proyectos que ejecuta Paz y Solidaridad en otros países. Con ella se pretende sensibilizar sobre la promoción y defensa de

los derechos laborales en los países más desfavorecidos.

Coincidiendo con la exposición se realizarán otras actividades: presentaciones, conferencias y proyección de películas dentro del ciclo "Cooperacine".

- "Miradas de emigrantes-Miradas de inmigrantes": exposición con fotografías de españoles emigrantes en el pasado y fotografías de inmigrantes en la actualidad que pretende concienciar sobre los valores positivos de la inmigración actual y sobre el valor histórico de nuestro pasado emigrante.

La muestra incluirá, además, las fotografías premiadas en el "I Concurso Nacional de Fotografía Inmigrantes, Trabajadores y Ciudadanos" y una selección de las imágenes de la exposición "Miradas de Emigrantes".

"Miradas de emigrantes-Miradas de inmigrantes" se complementará con la presentación y debate -en los que participarán emigrantes e inmigrantes-, y la proyección de documentales y películas dentro del ciclo "Migracine".

El concurso de fotografía "Inmigración, Trabajo y Ciudadanía", organizado por CCOO de Castilla-La Mancha



La Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha organiza el II concurso de fotografía "Inmigración, Trabajo y Ciudadanía" que pretende recoger escenas cotidianas de la vida de los inmigrantes en España.

Para más información, se podrá consultar la web http://www.castillalamancha.ccoo.es/webCastillaLaMancha/menu.do?Areas:Cooperacion_Internacional:Paz_y_solidaridad (a partir del 1 de abril de 2008).

TRABAJADORES DEL MUNDO

Los familiares de los mineros mexicanos desaparecidos en la explosión de una mina exigen el rescate de los cuerpos

Quince familiares de los mineros mexicanos desaparecidos en la explosión de la Mina 8, Unidad Pasta de Conchos, en el Estado de Coahuila (México), se encerraron durante 25 días a las afueras del edificio corporativo de la empresa propietaria de la mina, Grupo México, para exigir a la dirección de la misma y a las autoridades mexicanas el inicio de los trabajos para recuperar los cuerpos de los mineros atrapados.

En la madrugada del 19 de febrero de 2006 se produjo una violenta explosión en esta mina que afectó a los 73 trabajadores del tercer turno. Ocho de ellos fueron rescatados con graves quemaduras y 65 quedaron atrapados sin que hasta la fecha hayan sido rescatados y sus cuerpos devueltos a sus familiares.

La firme actitud de sus familiares, que no han dejado de movilizarse para exigir a la empresa, el Gobierno y las distintas Administraciones el rescate de los cuerpos, a la vez que han multiplicado sus contactos nacionales e internacionales para recabar el apoyo y la solidaridad de instituciones y sindicatos como CCOO, ha empezado a dar sus primeros frutos.

Así, el pasado 7 de marzo, el secretario de Gobernación, Juan Camilo Mouriño, recibió a una delegación de familiares de los mineros desaparecidos, mientras que la Cámara de Diputados de México ha aprobado una resolución en la que insta a realizar todos los esfuerzos para recuperar los cuerpos.

La Confederación Sindical Internacional condena el asesinato del ex concejal socialista Isaías Carrasco

La Confederación Sindical Internacional ha expresado su más enérgica condena por el asesinato de Isaías Carrasco cometido el pasado 7 de marzo por la banda terrorista ETA en Mondragón. Carrasco era miembro de UGT, una de las afiliadas de la CSI en España, y antiguo concejal socialista.

Tras el asesinato, los principales partidos políticos acordaron suspender los actos de cierre de la campaña para las elecciones generales.

La CSI manifiesta su pleno apoyo al movimiento sindical español en su determinación por defender la democracia y combatir este tipo de atrocidades terroristas.

La CSI representa a 168 millones de trabajadores y trabajadoras de 155 países y territorios y cuenta con 305 afiliadas nacionales.

El proyecto Esperanza denuncia la trata de personas con fines de explotación laboral

El Proyecto ESPERANZA denuncia una forma particularmente invisible de violencia, la cual queda impune en la mayoría de los casos: la trata de mujeres con fines de explotación laboral.

España está entre los diez países con más mujeres víctimas de trata en el mundo.

El Proyecto ESPERANZA, lleva más de 9 años acompañando y facilitando una salida a más de 450 mujeres víctimas de la trata, y solicita a los partidos políticos:

- La firma y la ratificación de la Convención del Consejo de Europa contra la Trata de Seres Humanos, entrada en vigor el 1 de febrero.

- La adaptación/elaboración de una política de tolerancia cero ante la trata de personas mediante un Plan Nacional de lucha contra la trata con una perspectiva de protección de los derechos de las víctimas y a través de un proceso que incluya a la sociedad civil.

- El establecimiento y fortalecimiento de un sistema de detección y protección integral de todas las víctimas de trata, con independencia de que colaboren con las autoridades interponiendo denuncia contra los autores del delito.

- La adopción de medidas específicas para las menores víctimas de trata.
- El refuerzo de los recursos existentes con los medios económicos y personales imprescindibles para garantizar la eficacia en la lucha contra la trata.

Según la Organización Internacional del Trabajo en el mundo 1,1 millones de personas son víctimas de la trata con fines de trabajo forzado para explotación laboral. Según la Organización de Naciones Unidas, el 28 % de las víctimas de trata en el mundo lo son para trabajo forzado para explotación económica.



Los responsables de los Centros de Información a Trabajadores Extranjeros de CCOO de Toledo y de Illescas, Amparo Herreros y Alberto Cogolludo, respectivamente, durante la charla informativa que ofrecieron en la I Semana Intercultural de Illescas (Toledo)

Comisiones Obreras participa en la I Semana Intercultural de Illescas

Illescas celebró del 25 de febrero al 1 de marzo la I Semana Intercultural organizada por el Ayuntamiento y el Centro Social de esta localidad toledana, con la colaboración entre otras organizaciones de CCOO de Toledo.

Amparo Herreros y Alberto Cogolludo, responsables de los Centros de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE) de Toledo e Illescas, respectivamente ofrecieron un charla sobre la Ley de Extranjería en la que hablaron, entre otros temas, sobre los derechos y libertades que tienen los trabajadores inmigrantes, así como las formas de conseguir la autorización de residencia en nuestro país y la nacionalidad.

Derechos y libertades

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes tienen los siguientes derechos y libertades:

- Derecho a la documentación.
- Derecho a la libertad de circulación.
- Derecho a la participación pública.
- Libertades de reunión y manifestación.
- Libertad de asociación.
- Derecho a la educación.
- Derecho al Trabajo.
- Derecho de sindicación y huelga.
- Asistencia sanitaria.
- Ayudas en materia de vivienda.
- Derecho a la Seguridad Social.
- Sujeción de los extranjeros a los mismos impuestos que los españoles.
- Derecho a la intimidad familiar.

Autorización de residencia

Los trámites más comunes a la hora de conseguir la autorización para poder residir de forma legal en nuestro país son los siguientes:

- **Permiso de residencia y trabajo y inicial:** da derecho a un año de estancia en España. Una vez transcurrido este periodo, si el trabajador ha coti-

zando un mínimo de seis meses puede solicitar el segundo permiso (1ª renovación) que tiene dos años de validez; y después un tercer permiso (2ª renovación) con otros dos años de validez. Una vez transcurridos estos cinco años, se obtiene el permiso permanente.

- **Circunstancias excepcionales (arraigo social):** el trabajador solicita una autorización de residencia y trabajo sin necesidad de visado. Debe demostrar que lleva tres años de permanencia continuada en España y tener un contrato de trabajo.

- **Reagrupación familiar:** lo solicita el familiar residente de forma regular en España. Los familiares reagrupables son cónyuges, hijos menores de 18 años o familiares de 65 años en adelante. La persona que solicita la reagrupación debe presentar, entre otros documentos, un contrato de trabajo, tres nóminas, la declaración de la renta y un informe sobre la vivienda.

- **Estudiantes:** para obtener la autorización de residencia en España el estudiante debe hacer una prematrícula en un centro educativo o facultad y solicitar el visado en el país de origen. Una vez que entre en España obtiene la tarjeta de estudiante.

- **Visado de turista (Carta de invitación):** lo solicita la persona que reside en España, la cual debe demostrar, entre otros requisitos, vínculos familiares con la persona para la que solicita el visado de turista.

En lo que respecta a los ciudadanos comunitarios, hay libertad de circulación de trabajadores por los países de la Unión Europea.

En el caso de los rumanos y búlgaros, ciudadanos comunitarios desde el 1 de enero de 2007, se impuso una moratoria laboral de dos años que afecta a los trabajadores por cuenta ajena, no a los que lo hacen por cuenta propia. Esto origina el denominado problema de los falsos autónomos: trabajadores por cuenta ajena camuflados como autónomos.

¿Son un problema los inmigrantes?

José Luis Ureña

El hecho de tratar la emigración como un problema antes que como un fenómeno natural y, más todavía, como un derecho universal, aleja la posibilidad de encontrar soluciones adecuadas. España conoce bien ambas formas de desarraigo y exilio. Esto en teoría nos debería hacer más comprensivos y tolerantes en nuestro nuevo papel de tierra de acogida, aunque en muchos casos no sea así.

El cinismo y la hipocresía están en la base de aquellos que abogan por la libre circulación del capital, la plena libertad y movilidad para radicar o deslocalizar la producción y promueven la universalización del consumo de materias, mientras establecen todo tipo de trabas y de inútiles contratos de integración a las personas. La estrecha puerta de acceso a los países ricos filtra y regula el flujo de inmigración para cubrir las carencias de mano de obra en trabajos duros -mal remunerados a veces- pero necesarios: construcción, agricultura, hostelería, servicio doméstico y social, atención a mayores, etc.. Mientras, por otro lado, la puerta trasera de la vergüenza, de la patera y el cayuco para quienes vienen a cubrir la demanda de puestos de trabajos allí donde sólo una tasa de sobreexplotación laboral hace viable la actividad y el negocio: se trata de la bolsa sin fondo de los "sin papeles".

Contrariamente a este afán limitador, los países ricos compiten en la captación de trabajadores altamente cualificados, provocando la descapitalización cultural y tecnológica de los países más pobres que, en muchos casos y como agravante, han formado a sus cuadros técnicos con medios públicos. Se trata de un verdadero expolio de los recursos escasos que los países en vías de desarrollo han tardado años en conseguir y una prueba más de que la globalización actual nunca es neutra y no siempre es beneficiosa para la mayoría.

Pero por muy natural y universal que sea este fenómeno, no podemos desconocer la tragedia que supone para quienes lo protagonizan y la visión problemática que de la emigración tienen algunos países que la reciben. Así, el binomio emigración/conflicto suele alimentarse de una particular percepción muy extendida en ciertas capas sociales. Este imaginario se resume, en los peores casos, en los sentimientos de estar siendo invadidos, primero, y expoliados, después, por los inmigrantes.

Tópicos sobre la inmigración

Cuatro tópicos refuerzan estas sensaciones primarias:

- "Invasión": debido al abultado número de inmigrantes que progresivamente se van haciendo más visibles, aumenta la percepción subjetiva de ocupación del territorio y del espacio social considerado como propio y exclusivo por los nativos.

- "Choque de civilizaciones": bajo el tópico de que los inmigrantes son reacios a aceptar otras costumbres, creencias o ideologías diferentes a las suyas y de que nuestra cultura es, por definición, superior se refuerza la supuesta inevitabilidad del choque entre culturas.



- "Competencia económica": la creciente participación de los inmigrantes en ciertas áreas de actividad (de escaso interés para los nativos, ya sea por los bajos sueldos o las condiciones penosas que tienen), da pie a la creencia de que vienen a competir con nosotros por el escaso trabajo existente y de que, además, lo hacen de forma desleal practicando el dumping laboral y deteriorando la calidad de nuestros empleos.

- "Expolio": en cuanto que acceden a los servicios sociales básicos de nuestra comunidad pero no se les reconoce contribución alguna a ellos -esto es manifiestamente falso- se propaga la creencia de que se aprovechan gratuitamente de nuestras ventajas sociales, sanitarias, educacionales, etc, e incluso de que en muchas ocasiones obtienen preferencias abusivas en perjuicio de los nativos.

Esta es la percepción más negativa del fenómeno migratorio, injusta y poco objetiva y, lamentablemente alimentada desde posiciones políticas e intelectuales que tienen la obligación de conocer la realidad y de transmitirla al resto de la sociedad. Algunas de estas realidades nos deben llevar a la reflexión y a otra percepción más justa del fenómeno de la inmigración.

Según un estudio de Expofincas, Castilla-La Mancha es la tercera comunidad autónoma con mayor porcentaje de operaciones de compraventa de inmuebles por parte de inmigrantes, con un 25%. La media nacional alcanzó un 17,39% en 2007.

Por otra parte, informes de varias comunidades autónomas señalan que los extranjeros frecuentan menos los servicios de urgencias generales que la población autóctona. Según ese estudio el perfil de usuario inmigrante del servicio público sanitario es una persona joven que, lejos de la creencia mayoritaria, no satura la sanidad. Sin embargo, sí es superior su uso de los servicios de urgencias obstétricas lo que evidencia la tasa de natalidad más elevada de esta población. A consecuencia de esta proporción, el uso de la sanidad públi-

ca por los inmigrantes es superior en los ámbitos de la pediatría y la obstétrico-ginecología.

Ya hay más de dos millones de inmigrantes inscritos en el sistema. Los inmigrantes aportan el 6,6% de los ingresos del Estado y sólo generan el 4,6% del gasto del Sistema Sanitario.

más absoluta impunidad y arbitrariedad a quien los impone. Nuestras leyes son, deben ser, para todos por igual.

Muchas veces los problemas son más el resultado de la falta de coraje político de quienes tienen la responsabilidad política de afrontar el problema y resolverlo -en esto los Ayuntamientos y patronales agra-

La inmigración no es un problema, es un fenómeno social que debemos afrontar con políticas que tiendan a ordenar la entrada de los flujos migratorios, con respeto a la ley, con garantías para las personas extranjeras para que su integración en España sea a todos los niveles: social, laboral y cultural

Los inmigrantes influyen en los procesos electorales. Nacidos fuera pero con nacionalidad española, cuentan y votan. Extranjeros censados y empadronados, cuentan pero no votan. Inmigrantes no censados, ni cuentan, ni votan.

Todos, nacionalizados, con papeles o sin papeles, son percibidos como extranjeros y por tanto contribuyentes a la idea primaria de los cuatro tópicos anteriormente descritos. Todos, con derecho a votar o no, tienen una trascendental influencia en el resultado de las elecciones por la utilización, a veces demagógica, de su presencia en España, con discursos dirigidos a la parte más "reptiliana" de nuestra conciencia.

La inmigración no es un problema, es un fenómeno social que debemos afrontar con políticas que tiendan a ordenar la entrada de los flujos migratorios, con respeto a la ley, con garantías para las personas extranjeras para que su integración en España sea a todos los niveles: social, laboral y cultural. En simbiosis: enseñándoles y aprendiendo de ellos.

No es la solución la renuncia o la pérdida de propia identidad; la amenaza permanente de contratos de "integración" de difícil aplicación y seguimiento que otorgan la

rias tienen mucho que hacer, sobre todo en época de campañas agrícolas- y de quienes les interesa esta situación sacando beneficio de ello -a algunos de estos, a sus intermediarios, los podemos ver todas las madrugadas en la rotonda de la carretera de Las Peñas, entre otros lugares de Albacete. Es necesario mejorar los sistemas de vigilancia y control dotando a las Fuerzas de Seguridad e Inspecciones de Trabajo de más medios para acabar con esta forma de esclavismo.

Los problemas de atención sanitaria alegramente se les atribuyen a los inmigrantes cuando quizás estamos ante una carencia de los servicios que conviene adecuar a la realidad de los cotizantes al sistema sanitario.

La necesidad y el derecho universal a elegir las mejores posibilidades de supervivencia y desarrollo presiden el fenómeno de la emigración. El derecho a una vida digna y lo que es más radical, el derecho a la vida, conlleva implícitamente el derecho a que cualquier obstáculo innecesario o desproporcionado sea removido y el papel de sociedades desarrolladas y civilizadas es el de conjugar adecuadamente el derecho universal del que viene de fuera con el derecho del que aquí ha nacido.

Los CITE de CCOO se consolidan como centros de referencia para ayudar y solucionar los problemas de los trabajadores inmigrantes

Concha Rojo

Los Centros de Información a Trabajadores Extranjeros (CITE) de CCOO se han consolidado como centros de referencia para ayudar y solucionar los problemas de los trabajadores/as inmigrantes de la región. Así lo manifiestan las casi 25.500 atenciones efectuadas durante el año 2007 en el conjunto de centros que CCOO tiene en Castilla-La Mancha: dieciséis puntos de atención estable en los locales del sindicato de capitales de provincia y algunas localidades, así como numerosos puntos de atención alterna en localidades con mayor número de inmigrantes en relación a la población autóctona.

Se ha intensificado el trabajo realizado a nivel sectorial con este colectivo. Prueba de ello son los 3.800 afiliados inmigrantes

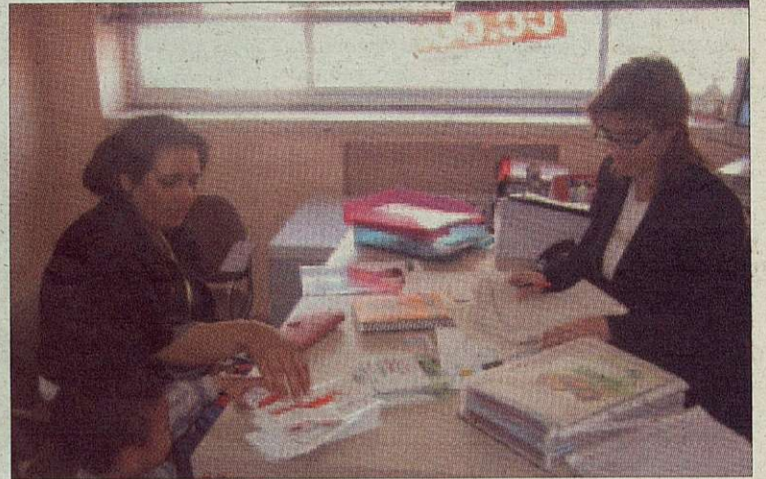
con los que contaba el sindicato al terminar el pasado año, habiendo aumentado en más de un 65% la afiliación desde la misma fecha del año anterior. Destaca el importante trabajo realizado en este sentido en la provincia de Toledo, sobre todo en los sectores de construcción y comercio.

Por otro lado, es importante señalar que en el marco de la Declaración Institucional para el Diálogo Social firmado por los agentes sociales y el Gobierno regional, se ha creado la Mesa para la integración sociolaboral de las personas inmigrantes y se han puesto en marcha importantes trabajos que estaban pendientes. Se ha creado una comisión de expertos que efectuará el análisis de partida para la elaboración del Plan de Integración de Inmigrantes en Castilla-La Mancha en función de la situación real del colectivo, contem-

plando una mayor transversalidad y coordinación de las distintas Administraciones.

Asimismo, se han iniciado los trabajos para la creación del Foro Regional de la Inmigración en el que participarán tanto agentes sociales como asociaciones de inmigrantes y otras organizaciones que trabajan con inmigrantes. Este tipo de avances consensuados entre Administración y agentes sociales se han manifestado como los más productivos de cara a una efectiva integración de los trabajadores inmigrantes en la sociedad.

Dar respuesta, en tiempo y forma, a las necesidades del mercado laboral en nuestra región supone considerar especialmente el sector agrario, que tantos problemas ha tenido hasta la fecha. Las más de cuatro mil contrataciones solicitadas para la campaña de la aceituna (3.500 más que el año pasado) y autorizadas casi



en el día por la Delegación de Gobierno, parecen manifestar la intención de la patronal agraria por comenzar a caminar en la senda de la legalidad. El cumplimiento del convenio estatal del sector agrario para la regulación de los flujos migratorios de tem-

porada que contempla la adecuada planificación del personal necesario para las campañas, así como el progreso en las negociaciones para llegar a un convenio colectivo regional en el sector, resultarán de gran importancia en los próximos meses.

Con CC.OO. no estás solo. Participa

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

Tus derechos en el trabajo en Castilla-La Mancha se encuentran en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de tu sector.

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

Con las cotizaciones sociales se acumulan derechos como:

- 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 descuentos por 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 sunt adunate in statutul muncitorilor si in conventia colectiva si se rezuma astfel:

- Contract legal
- Stat de plata
- Salariu
- Orarul de munca
- Vacanta de munca
- Securitate si sanatate
- Formare profesionala

Cu cotizatiile sociale acumulesti drepturi cum ar fi:

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

Drepturi sindicale:

- Dreptul de a te inscrie si participa in sindicat
- Dreptul de a participa in alegerile sindicale

Inscrierea iti proporzionea anumite servicii proprii ale sindicatului: prin diferite conventii cu entitati comerciale (optice, agenti de voiaj, asigurari de masini, etc.) Servicii care au reduceri pentru a fi membri ai 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 وصحية متساوية مع مواطني البلد المضيف

ان معظم هذه الحقوق العمالية متضمنة عليها لتماما في الاتفاقيات الجماعية وفي قانون العمل للشغل، وبما يلي نذكر بجزء من هذه الحقوق:

- عقد عمل شرعي
- كشف الرواتب
- الراتب
- حصة عمل
- الرتبة
- السلامة والصحة
- التكوين المهني

ان الاتفاقيات الاجتماعية تمكنك من الحصول على:

- تغطية مادية في حالة البطالة
- تغطية عن المرض أو حوادث الشغل
- معاش التقاعد

الحقوق النقابية

- حق الترشح ومراسلة العمل النقابي
- حق المشاركة في الانتخابات النقابية

بما انك ملزم في تنفيذ ما يتكتم الاستفادة من الخدمات والامتيازات المتساوية عليها بينا وبين مجموعة من الشركات والمؤسسات التجارية كوكالات السفر وشركات تأجير السيارات وتأمينات السكن والتأمين العمومي... الخ.

**اللجان العمالية تساعدكم لتحقيق أهدافكم العمالية
اللجان العمالية تعمل من أجلكم لتحسين ظروف عملكم
معاً نزيد من قوتنا**

<p>Direcciones CITE</p> <p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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: acogolludom@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</p>
--	--	--	--	---

Negociación colectiva, herramienta fundamental para mejorar la calidad del empleo

Secretaría de Empleo

El empleo de calidad es uno de los objetivos centrales para CCOO. La estabilidad laboral mejora la competitividad y contribuye al buen funcionamiento de las empresas, lo que nos lleva a promover medidas que comprometan a las mismas con actuaciones responsables en la utilización de la contratación, en la promoción de la estabilidad del empleo y en la integración de los colectivos con más dificultades para acceder al mercado laboral.

En este sentido, contamos con la negociación colectiva como herramienta fundamental en la creación de empleo estable y de calidad, con la adopción de medidas que contribuyan a combatir problemas como la excesiva temporalidad del empleo (más del 34% en la región) o el encadenamiento abusivo de contratos.

Criterios y orientaciones para la negociación

Para abordar en mejores condiciones los procesos negociadores, se establecen criterios y orientaciones para los mismos. Con este fin, desde 2002 se vienen suscribiendo Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC).

El ANC 2007 (prorrogado para el año 2008) establece que los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo con criterios como: la promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en fijos o el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

El ANC considera fundamental el fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales y de la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de contratos temporales.

Así, recuerda que la Ley 43/2006 establece que los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de ETT, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Esta medida afecta a los contratos realizados con posterioridad al 15 de junio de 2006. En lo que respecta a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo

del número de contratos y del periodo y plazo previsto, se tomará en consideración el contrato vigente el 15 de junio de 2006.

Además, la norma prevé que, atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de este carácter, incluidos los de puesta a disposición realizados con ETT.

Este segundo supuesto ha sido remitido por la ley a la negociación colectiva, dejando a ésta distintas posibilidades de actuación, dado que la pluralidad de situaciones no permite una solución homogénea.

El ANC no olvida la utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.

El documento confederal establece como uno de los objetivos generales para la negociación colectiva mejorar las condiciones laborales, actuando especialmente sobre las que pueden incidir en reducir la precariedad laboral.

El ANC no es el único texto con orientaciones para los negociadores, sino que para avanzar en los objetivos sindicales de CCOO también cuentan con las "Orientaciones y Criterios para la Negociación Colectiva de 2008", y con los "Criterios y Objetivos Negociación Colectiva 2008 en Castilla-La Mancha".

Contratación indefinida

Para conseguir el impulso de la contratación indefinida y la utilización adecuada de la temporal deben incorporarse a la negociación colectiva una serie de medidas:

- Promoción de la contratación indefinida inicial para quienes tienen mayor nivel de paro, apoyándonos en las bonificaciones para este tipo de contratación.

- Medidas que impidan el encadenamiento de contratos temporales.

- Establecimiento en los convenios sectoriales de la obligación de negociar objetivos de reducción de la temporalidad y compromisos cuantificados de transformación de empleo temporal en indefinido.

- Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad, con contratación indefinida y promoviendo la ampliación de la cuota de reserva en las empresas de más de 50 trabajadores.



El documento "Criterios y Objetivos Negociación Colectiva 2008 en Castilla-La Mancha" propone la lucha a favor de la estabilidad laboral. La interven-

ción sindical para la erradicación de la temporalidad injustificada y para lograr una aplicación correcta de la legislación en materia de contratación laboral es funda-

mental. Así, en la negociación colectiva debemos articular compromisos que tengan como objetivo central la promoción de la contratación indefinida.

Análisis de convenios

Hemos analizado los 36 convenios sectoriales firmados en 2007 en la región, centrándonos en tres tipos de cláusulas de empleo: las que promueven la conversión de contratos temporales en indefinidos, las que promueven la estabilidad y las que promueven el reparto y la creación de empleo.

Un 37,1% de los convenios contienen recomendaciones de conversión de contratos temporales en indefinidos o establecen límites temporales a la contratación temporal. Algunos ejemplos:

- Industrias Siderometalúrgicas de Toledo

Artículo 12. Modalidades de contratación: "...Las empresas afectadas por este Convenio procederán a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos hasta alcanzar como mínimo los porcentajes anteriormente establecidos."

- Operadores logísticos de Guadalajara

Artículo 10. Modalidades de contratación: "...Las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos. Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo".

Las cláusulas que promueven la estabilidad en el empleo están presentes en un 54,3% de los convenios negociados en 2007. Desde los convenios se reconocen las virtudes de la contratación indefinida, se establecen fórmulas de subrogación de trabajadores ante cambios en las contrataciones y se determinan niveles máximos de contratación temporal. Algunos ejemplos:

- Industrias Vinícolas de Ciudad Real

Artículo 11. Estabilidad en el empleo: "Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa.

Por ésta razón, las empresas del sector de vinícolas y alcoholes, adquieren el compromiso de alcanzar como mínimo el 60 % de contratos fijos a fecha 1 de enero de 2008; todo ello con independencia del número de trabajadores de la empresa..."

- Construcción y Obras Públicas de Cuenca

Artículo 19. Contrato fijo de plantilla: "1... Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente. 2. Con el fin de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente."

Por último, los convenios que promueven el reparto y la creación de empleo suponen un 28,57% de los negociados en 2007. Para alcanzar este fin se hacen recomendaciones de reparto de trabajo o se establecen colectivos para las nuevas contrataciones. Algunos ejemplos:

- Actividades Siderometalúrgicas de Guadalajara

Artículo 15. Forma escrita de los contratos: "...Se recomienda a todas las empresas que tengan nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, así como a los discapacitados..."

- Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara

Artículo 21. Alternativas a la creación del puesto de trabajo: "4. Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de 1.500 horas extraordinarias (dentro de una misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas."

Como vemos, la negociación colectiva tiene un amplio campo de intervención para corregir las desviaciones de nuestro mercado laboral, particularmente del problema de la alta temporalidad en Castilla-La Mancha contribuyendo así a la estabilidad en el empleo.

LABORAL

CCOO sigue luchando para mantener la actividad y el empleo en Alcoa-Sapa y Espadas Bermejo

Desde que a principios del mes de febrero la empresa Alcoa-Sapa de Noblejas (Toledo) anunciara el cese de su actividad y presentara un Expediente de Regulación de Empleo, y de que Espadas Bermejo de Toledo presentara un expediente de concurso voluntario, Comisiones Obreras ha estado trabajando para conseguir mantener la actividad y el empleo de los más de 170 trabajadores y trabajadoras que se están viendo afectados (136 en Alcoa-Sapa y 38 en Espadas Bermejo).

CCOO y UGT se reunieron el pasado 6 de marzo con el director general de Desarrollo Industrial, Jesús Candil, para trasladarle sus propuestas para solucionar el conflicto que atraviesa la planta de Alcoa-Sapa en Noblejas (Toledo).

Candil manifestó su apoyo a las propuestas sindicales, las cuales anunció trasladaría a la dirección nacional del grupo Alcoa-Sapa en una reunión prevista para el pasado 12 de marzo.

Para CCOO cualquier solución pasa por la continuidad de la actividad de la planta de Noblejas, así como de las otras tres que la empresa tiene en España (en Tarragona, La Coruña y Navarra), pero exige como requisito previo a cualquier negociación la retirada del Expediente de Regulación de Empleo planteado por el grupo.

Quiere, además, que Alcoa asuma la responsabilidad que tiene en el grupo, no sólo como anterior propietaria de las plantas, sino como accionista que es con un 45 % del grupo.

Por otro lado, CCOO denuncia que se está trasladando la carga de trabajo de Noblejas a

otras factorías, lo que desmentiría el pretexto de que no hay trabajo por la desaceleración de la construcción.

"En la agenda de CCOO no está el cierre de esta planta, ya que queremos que las personas que llevan toda la vida trabajando en Alcoa-Sapa sigan haciéndolo", afirmó el secretario general de CCOO de Castilla-La Mancha, José Luis Gil.

Encierro

Representantes del Metal de Comisiones Obreras y de UGT y miembros del Comité de Empresa de Alcoa-Sapa se encerraron el pasado 28 de febrero en las dependencias de las delegaciones de Industria y de Trabajo de Toledo tras la reunión mantenida con sus respectivos responsables.

El motivo era exigir a la empresa un plan de viabilidad, así como una interlocución directa con José María Barreda. El encierro concluyó tras la reunión que mantuvieron con el vicepresidente primero del Gobierno regional, Fernando Lamata, y la consejera de Trabajo y Empleo, M^a Luz Rodríguez.



Encierro de los representantes de CCOO y de UGT y los miembros del comité de empresa de Alcoa-Sapa en la Delegación provincial de Industria

Espadas Bermejo

Responsables sindicales del Metal de CCOO y de UGT y delegados de la empresa toledana Espadas Bermejo se reunieron el pasado 21 de febrero con el alcalde de Toledo para exponerle la dramática situación que atraviesa esta factoría y poder buscar alternativas que permitan el mantenimiento de los puestos de trabajo de sus 38 empleados.

El Ayuntamiento mostró su voluntad para ayudar al sector de la espadería en la provincia, y en concreto a esta empresa, aunque no precisó qué medidas adoptará al respecto.

Mientras se producía este encuentro, los trabajadores de Espadas Bermejo se concentraron a las puertas del consistorio.



Los trabajadores de los medios de comunicación se movilizan para exigir el desbloqueo de la negociación del III Convenio Nacional de Prensa Diaria



Los trabajadores de los medios de comunicación están realizando concentraciones cada jueves en las cinco provincias de la región para exigir el desbloqueo de la negociación del III Convenio Nacional de Prensa Diaria, que se comenzó a negociar en marzo del año pasado.

Los trabajadores/as de prensa diaria reivindican un salario digno y justo. El salario de redactores y de fotógrafos apenas llega a los 1.000 euros, mientras que los ayudantes y los auxiliares que desempeñan las mismas labores cobran entre 150 y 200 euros menos.

Exigen, además, que se les paguen todos los domingos que tengan que trabajar; la reestructuración de las categorías para evitar que se contrate a periodistas en condiciones precarias; y que este convenio sea considerado como texto de mínimos para todos los periódicos diarios del país, con el fin de evitar que haya periodistas en condiciones precarias, con largas jornadas y bajos sueldos.

Estas concentraciones se seguirán produciendo hasta que la patronal acepte sus reivindicaciones.

Continúan las movilizaciones de los jardineros de Guadalajara

Los trabajadores de Agricultores de la Vega de Valencia S.A, la contrata de jardinería del Ayuntamiento de Guadalajara, van a continuar realizando paros todos los lunes y los días que haya pleno municipal, y no descartan comenzar una huelga indefinida si no hay acuerdo una vez que se adjudique la nueva concesionaria.

Los trabajadores han iniciado tímidos acercamientos con el alcalde que se ha comprometido de forma verbal a mediar en el conflicto para llegar a una solución, pero a partir de la adjudicación de la nueva contrata de jardinería.

Los jardineros reivindican que se eliminen las diferencias salariales y de derechos sociales entre dos grupos de trabajadores que hacen la misma labor de cuidado y mantenimiento de las zonas ajardinadas. Un problema que llevan arrastrando siete años durante los que estas diferencias han ido aumentando.

Las diferencias salariales, en función de la categoría, oscilan entre los 3.000 y los 4.000 euros al año entre ambos grupos. Además, los trabajadores de la contrata tienen peores infraestructuras, mayores índices de temporalidad, una jornada laboral más larga y rotan en los puestos de trabajo sin la formación adecuada, etc.

CCOO denuncia la supresión de diez empleos en la contrata de limpieza de Toledo en menos de un año

La empresa concesionaria del servicio de limpieza viaria y recogida de basuras de la ciudad de Toledo, Sufi, despidió en dos días a seis trabajadores. En menos de un año, esta empresa ha suprimido diez empleos de la plantilla que asumió al adjudicarse la concesión municipal. En la mayoría de los casos, Sufi alega causas "disciplinarias" para intentar justificar formalmente los despidos, pero siempre reconoce la improcedencia de su decisión.

Además, para más escarmio, el pliego de condiciones por el que Sufi obtuvo la concesión incluía el compromiso de aumentar un 20% la plantilla (160 personas entonces) en el plazo de la vigencia de la concesión (siete años). Sufi empezó a operar en Toledo el 1 de marzo de 2007. Gobernaba entonces el PP. Entre esa fecha y las elecciones municipales de mayo de aquel año, Sufi contrató a 27 personas, pero todas con contratos temporales que caducaron nada más pasar la jornada electoral. Desde entonces, lejos de incrementar la plantilla, Sufi ha ido eliminando personal.

CCOO insta al Ayuntamiento a exigir a Sufi no sólo el mantenimiento de los puestos de trabajo, sino el cumplimiento estricto del pliego de condiciones, que incluye la ampliación de la plantilla.

CCOO recuerda que el pasado verano, al hilo de otro despido, el concejal portavoz del Gobierno municipal de Toledo, Rafael Perezagua, señaló que "los toledanos desembolsan cada año 1.200 millones de euros por el servicio de limpieza de la ciudad, por lo que desde el equipo de Gobierno no se va a permitir que se produzca una reducción del personal".

Y a garantizar la homologación real con Madrid en 22 meses

CCOO y UGT fuerzan a la Junta a incrementar un 28% la dotación económica del Acuerdo Administración-Sindicatos

Los sindicatos CCOO y UGT firmamos con la Junta de Comunidades el pasado 20 de febrero el Acuerdo Administración-Sindicatos 2008-2011, que regulará las condiciones laborales y salariales de más de 18.000 personas, entre personal funcionario y laboral. El Acuerdo está dotado con 32 millones de euros, más uno anual para Conciliación, y garantiza la homologación real, en 22 meses, de las retribuciones de los empleados y empleadas públicas de Castilla-La Mancha con sus homólogos de la Comunidad de Madrid. En caso de que el 1 de enero de 2010 alguien no haya logrado esta equiparación, la Junta tendrá que poner el dinero preciso.

El Acuerdo garantiza también que no habrá nadie en la Administración autonómica de Castilla-La Mancha que cobre menos de 1.000 euros líquidos mensuales.

Para llegar al Acuerdo, CCOO y UGT tuvieron que romper la baraja tras cinco reuniones en la Mesa de Negociación y convocar una huelga general. Esta medida de presión obligó a la Junta a replantearse su oferta económica, que había bloqueado en 25 millones de euros y que finalmente incrementó en siete más; más las garantías citadas sobre homologación real con

Madrid y salarios mínimos de al menos 1.000 euros.

El Acuerdo, que CCOO considera muy satisfactorio -tanto o más como otros que se están alcanzando en otras comunidades autónomas como Valencia- ha sido rechazado por el CSIF, que organizó movilizaciones contra la subida salarial de los altos cargos pero que estaba dispuesta a firmar por 25 millones.

Cuando CCOO y UGT logramos siete millones más para los trabajadores y las trabajadoras, el sindicato corporativo sufrió un tremendo ataque de celos, al constatar que su estrategia política y mediática se quedaba en nada; y que su posición amable en la Mesa de Negociación se veía absolutamente rebasada por el Acuerdo logrado por CCOO y UGT; cuya cuantía mejoró en un 28% la propuesta de la Junta. Hay que recordar, además, que el Acuerdo anterior, 2005-2007, valorado como muy bueno por todos los firmantes estuvo dotado con 18.750.000 euros, a tres años.

El Acuerdo se tendrá que concretar en la Mesa de Seguimiento (siete CCOO, tres UGT); así como en la Mesa de Negociación del VI Convenio del Personal Laboral, donde CCOO tendrá mayoría absoluta.



¿Qué?: Se trata del Acuerdo que marcará las condiciones laborales y económicas de los empleados y empleadas públicas de la Administración General de la JCCM.

¿Quién?: Lo firman CCOO y UGT. CCOO es quien, con la mayor acción propositiva como siempre, lo ha negociado, en unidad de acción con UGT; y CCOO y UGT son quienes lo han firmado.

¿Por qué?: Porque es un buen Acuerdo, el mejor Acuerdo de esta naturaleza que hemos alcanzado con el Gobierno regional. Porque

responde a las pretensiones fijadas en nuestro Programa Electoral de 2007, con el que hemos concurrido y ganado las EE.SS. como primera fuerza sindical en el ámbito de la Junta.

¿Cuándo?: Cuando con la presión ejercida por el anuncio de nuestra movilización, obligamos a nuestra Patronal a cambiar de actitud y responder con la cantidad suficiente para garantizar la homologación de los salarios de todos los empleados y todas las empleadas públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con los de la Comunidad de Madrid.

¿Cómo?: Con lealtad y firmeza en la Mesa de Negociación, con inteligencia y capacidad estratégica para ejercer presión y alcanzar los objetivos.

¿Dónde?: En la Mesa de Negociación para negociar y firmar. Con presencia constante en los centros de trabajo y con la fuerza de nuestra representatividad sindical. Y con el empuje que, como mayor sindicato y organización social más grande de la región, somos capaces de activar para conseguir los objetivos que nos marcamos para los trabajadores y trabajadoras.

Acuerdo Administración- Sindicatos 2008-2011. Cronología

4. RETRIBUCIONES

personal de la JCCM partimos de una situación histórica de débil, provocada por los restrictivos incrementos salariales de Presupuestos del Estado y los complementos específicos. Querramos luchando por la recuperación del poder adquisitivo

uir
nos
tras
idas
tos
nos
en
nes
nos
tas
del

Homologación retributiva real con las demás CC.AA. en 2008, en consonancia con los criterios establecidos en el eebb. negociación de las cuantías y estructura de las retribuciones complementarias del personal funcionario

Enero de 2007

Tras un intenso proceso de debate y elaboración, la FSAP de CCOO edita el programa con el que se presenta a las elecciones sindicales en la Junta de Comunidades.

Esta es nuestra propuesta sobre retribuciones: "Homologación retributiva real con las demás comunidades autónomas".

Septiembre de 2007

En el primer encuentro para iniciar la negociación del nuevo Acuerdo, CCOO reclama la homologación salarial de todo el personal de la Junta con las medias del país. La Administración se manifiesta dispuesta a favorecer más al personal funcionario en esta ocasión, considerando ya homologado al personal laboral.

Diciembre de 2007

La FSAP de CCOO insta a que se convoque con urgencia la Mesa General y anuncia que eleva su nivel reivindicativo. "A la luz de la subida salarial del Presidente y demás altos cargos, reclama-

mos para los empleados y empleadas públicos de Castilla-La Mancha la homologación salarial con las comunidades autónomas más altas -y no con la media-".

El CSI-CSIF convoca concentraciones a las puertas de los centros de trabajo a la hora del bocadillo. No para reivindicar mejoras retributivas para los trabajadores de la Junta, sino para criticar el salario de Barreda:

12-12-2007: "CSI-CSIF denuncia la escandalosa subida salarial de los altos cargos".

18-12-2007: CSI-CSIF rechaza la insolidaria subida retributiva de presidente y altos cargos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

19-12-2007: "Concentraciones protesta por la subida salarial de nuestro presidente regional y sus altos cargos".

20-12-2007: "Al Presidente Barreda se le ha visto el plumero".

Enero de 2008

El 27 de diciembre de 2007 se convoca la Mesa General con la presencia de los tres sindicatos, CCOO, UGT y CSI-CSIF. Las reuniones se llevan a cabo los días 11, 15, 17, 21 y 24 de enero.

En la Mesa, no damos por perdida ninguna opción de llegar a acuerdos. Avanzamos en algunas cuestiones, especialmente referidas al personal funcionario. Desde la lealtad con lo pactado, no queremos perturbar el clima de diálogo que debe presidir todo proceso de negociación, como así ha sido desde los primeros acuerdos.

Pese a que las CCOO, y en especial nuestros delegados y delegadas, sufren una intensa presión, conviviendo en los centros de trabajo con la permanente movilización política y mediática de CSIF, rechazamos secundar cualquier medida de presión que no esté enfocada a lograr nuestras aspiraciones sindicales para los trabajadores/as. A nivel interno, sí nos marcamos el 14 de febrero como fecha tope para vislumbrar un Acuerdo. Nos aseguramos así margen para

poder emprender movilizaciones en época electoral en caso de que las negociaciones no fueran por buen camino.

11 de febrero de 2008

Comprobamos que el Gobierno regional -nuestra patronal- bloquea su propuesta en 25 millones de euros. La fecha que nos habíamos marcado como tope se acerca y con ese dinero tenemos claro que no vamos a poder cubrir nuestros objetivos. El tira y afloja no va más lejos. De acuerdo con UGT, decidimos romper la negociación y convocar movilizaciones, incluida una Huelga General el 4 de marzo, en víspera de las Elecciones. Ha llegado el momento.

Mientras nosotros rompemos la negociación, el CSI-CSIF emite una nota de prensa desmarcándose de nuestra decisión y afirmando su "interés y voluntad por llegar a un Acuerdo digno", aún en solitario, en base a los 25 millones que la Junta pone como tope y cuya distribución detalla la nota de CSIF.

Según CSIF, casi todo estaba ya conseguido -"tanto la subida del 1,2% como que estemos hablando de homologación salarial"; y se atribuye el mérito: ello ha sido posible gracias a sus concentraciones en la hora del bocadillo criticando el sueldo de Barreda (?) y a la recogida de firmas emprendida por este sindicato. Esta nota del CSIF, la del 11 de febrero de 2008, es la primera en la que este sindicato habla de homologación salarial.

12-15 de febrero de 2007

Al Gobierno regional, como habíamos calculado, le alarma la posición conjunta de CCOO y UGT y el llamamiento de ambos sindicatos a la huelga en plena campaña electoral.

Podía convivir con las concentraciones del CSIF, claramente identificado con la estrategia del PP, poco dañino en la calle para los intereses electorales del PSOE y, al fin y

al cabo, amable y complaciente en la Mesa de Negociación. No puede asumir el desgaste de enfrentarse a CCOO y UGT. Nos llama a negociar una nueva propuesta económica.

Ambos sindicatos mantenemos una semana de intensa negociación, en la que se implican el vicepresidente primero de la Junta, la consejera de Administraciones Públicas, los secretarios generales de CCOO y UGT, y las máximas responsables de la FSAP-CCOO y FSP-UGT.

El Gobierno eleva su propuesta a 32 millones (más uno anual para conciliación) y garantiza en 22 meses la homologación real con la Comunidad de Madrid, la tercera de España que mejor retribuye a sus empleados públicos.



18 de febrero de 2008

Acordada esta cifra con CCOO y UGT, los que habíamos convocado una Huelga, se lleva a Mesa General el 18 de febrero.

CSIF, que el día 11 estaba dispuesta a llegar a un "Acuerdo digno" con 25 millones, dice ahora que con siete millones más el Acuerdo será indigno y se niega a firmar. A partir de esta fecha, el CSI-CSIF sí prodiga las notas de prensa hablando de homologación e inventando argumentos para explicar que lo que una semana antes era posible con 25 millones, una semana después es imposible con 32.

20 de febrero de 2008

Firma del Acuerdo entre la Administración, CCOO y UGT.

LABORAL

Comisiones Obreras traslada al Gobierno de Castilla-La Mancha sus propuestas para la Ley regional de Educación

CCOO de Castilla-La Mancha trasladó el pasado 10 de marzo a la Consejería de Educación y Ciencia sus propuestas para la elaboración de la Ley de Educación de Castilla-La Mancha.

La Federación regional de Enseñanza hizo hincapié en conseguir incentivos profesionales y económicos para los trabajadores/as del sector; en la necesidad de formar al profesorado en activo para facilitar su promoción mediante una red de centros integrados de formación profesional; en la necesidad de garantizar una plaza pública educativa de 0 a 3 años a cualquier castellano-mancheño que lo solicite, para lo que es necesario que se impliquen otras administraciones; y en la conveniencia de garantizar una

escolarización equitativa de los alumnos con necesidades de apoyo especiales entre los centros públicos y los concertados.

Respecto a este último aspecto, la Ley Orgánica de Educación introdujo la posibilidad de que los centros concertados no escolarizaran alumnos una vez comenzado el curso. Esto provoca que el alumnado de escolarización tardía (personas que se trasladan de una ciudad a otra o inmigrantes, entre otros) se concentren en la enseñanza pública, lo que está generando masificación y está alimentado una doble red: una privada en la que los alumnos están seleccionados y que no incluyen -al menos en número suficiente- a personas con necesidades específicas de apoyo edu-

cativo, y una pública en la que se concentran estos alumnos.

Otras de las propuestas realizadas por el sindicato fueron: que esta ley mejore las condiciones laborales del personal docente y no docente; que se amplíen los servicios educativos y complementarios en los centros educativos; que se dote de recursos personales, formativos, pedagógicos, etc, a los centros docentes para atender a un alumnado que cada vez es más diverso y que necesita una atención más personalizada; la necesidad de crear centros suficientes y ampliar los ya existentes con el objetivo de conseguir más plazas y poder reducir los ratios; y por último, que incluya un capítulo dedicado a la financiación.



CCOO propone, entre otros aspectos, que la Ley recoja incentivos profesionales y económicos para los trabajadores; que garantice una plaza pública educativa de 0 a 3 años a cualquier castellano-mancheño que lo solicite y una escolarización equitativa de los alumnos con necesidades de apoyo especiales entre los centros públicos y los concertados.

HEMOS DOMESTICADO LAS HIPOTECAS

si tienes menos de **35 años** esta es tu oportunidad

(LLEVARTE A TU SUEGRA ES OPCIONAL)

EURIBOR

+0,29

*T.A.E. 4,473 %

AMORTIZACIÓN HASTA

40 AÑOS

COMISIONES

0 %

FINANCIACIÓN HASTA

100 %

CAJA RURAL DE TOLEDO

*Tae calculada para una hipoteca a máximo plazo, conforme a Euribor publicado en BOE mes de febrero (4,094%), revisión semestral. Sujeta a la domiciliación de nómina o recibo mensual de autónomo y tres recibos de servicios, y contratación de: Tarjetas de crédito y débito, Seguros de protección de pagos, del hogar, Seguro de Amortización 100 % del principal, y dos productos entre los siguientes: seguro automóvil, salud, incapacidad laboral, seguros diversos, responsabilidad, plan de pensiones, tarjeta telepeaje. Financiación superior al 80 % con avales adicionales.

Tu confianza nos hace importantes
www.cajaruraldetoledo.com

En el primer cuatrimestre el sindicato ha formado a 2.000 trabajadores/as de este sector

Más de 5.000 trabajadores de enseñanza en la región podrán participar en la oferta formativa de CCOO en el segundo cuatrimestre

La Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla-La Mancha ofrece a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza de la región para el segundo cuatrimestre más de 1.000 plazas para cursos de mediación, 23 cursos a distancia con más de 2.000 plazas, 50 cursos presenciales con 1.750 plazas, a los que hay que sumar los cursos conveniados con la Federación Estatal de CCOO que abarcan unas 250 plazas.

Con esta oferta formativa CCOO pretende facilitar el acceso al mundo laboral o la adquisición de una plaza, facilitar la promoción profesional y formar a los trabajadores de la enseñanza para que puedan adaptarse a las nuevas exigencias y métodos de enseñanza, así como promover el debate a través de los foros educativos.

Dentro de la oferta formativa de la Federación regional de Enseñanza hay cursos on-line, presenciales, seminarios y jornadas y sus contenidos se centran en tres grandes bloques: salud laboral, nuevas tecnologías y un tercer bloque con cursos para mejorar la convivencia, para la resolución de conflictos en el aula, sobre la inteligencia emocional, etc, en definitiva cursos para ayudar a los docentes y que contribuyen a mejorar la calidad de la educación.

Comisiones Obreras prioriza la formación gratuita y se esfuerza por ofrecer una información de calidad, un objetivo que está consiguiendo.

CCOO está satisfecho con la respuesta de los trabajadores a su oferta formativa y orgulloso de a través de ella poder atender las necesidades que se detectan, así como en algunos momentos suplir carencias de la Consejería de Educación, como ha ocurrido en el tema de la convivencia escolar. En este sentido, Comisiones Obreras ha puesto en marcha la Asesoría Sindical para la Convivencia Escolar que ofrece apoyo psicológico, pedagógico y jurídico a los profesores para facilitar esta convivencia.

Las personas que estén interesadas en obtener más información sobre estos cursos pueden acercarse a las sedes del sindicato en la región o visitar la página web www.feccoo-clm.org (donde los trabajadores puedan inscribirse en los cursos).

Los trabajadores llevan seis semanas en huelga

CCOO exige al Gobierno que atienda las reivindicaciones de los trabajadores de Justicia

Los trabajadores de la Administración de Justicia llevan seis semanas en huelga para exigir su equiparación salarial con los empleados de las comunidades autónomas con competencias transferidas.

Trabajadores y Gobierno no llegan a un acuerdo en la mesa de negociación. La última oferta del Ministerio de Justicia es un incremento de 180 euros en tres plazos: 60 euros para este año, 50 euros en febrero de 2009 y 70 euros más en abril de 2009. Una oferta que rechazan los trabajadores que piden un incremento de 200 euros para 2008 para reducir las diferencias salariales entre las comunidades que tienen competencias transferidas y las que no las tienen, entre las que se encuentra Castilla-La Mancha.

El planteamiento que hacen los trabajadores es justo y posible, ya que hay capacidad presupuestaria suficiente para poder atender sus reivindicaciones.

CCOO exige al Ministerio

que se siente a negociar con la mente abierta, que no imponga nada a nadie y que sea capaz de dar satisfacción a las demandas de los trabajadores de Justicia.

“El único responsable de que llevemos más de un mes de huelga en el sector de justicia y de que aún no hay una solución negociada con los sindicatos convocantes es el Sr Bermejo. En materia decorativa ha demostrado tener gran idea, ha apanado bien su pisito, pero ha demostrado ser incapaz de plantear con rigor y seriedad una alternativa para que la huelga de justicia en primer lugar no se llegara a convocar y, en segundo lugar, que una vez convocada se pudieran atender las demandas de los empleados”, afirmó el secretario general de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, José Luis Gil.

“Este hombre es un irresponsable que está llevando a los trabajadores de Justicia y a los ciudadanos del país y de Castilla-La Mancha a una



Durante las más de seis semanas que los trabajadores de Justicia llevan en huelga han realizado numerosas concentraciones. En la imagen, concentración en los Juzgados de Toledo.

situación impresentable. En lo que va de huelga se han suspendido en la región miles de juicios”, agregó Gil.

Créditos blandos

La huelga está empezando a hacer mella en la economía de los trabajadores que han solicitado a diversas entidades bancarias propuestas de ofertas de créditos blandos

para poder cubrir su falta de ingresos durante los próximos tres meses y que puedan devolver en un plazo de entre dos y tres años.

CCOO está y va a seguir haciendo todo lo que está en su mano tanto para mantener el aliento y el ánimo de los trabajadores, como para mantener las reivindicaciones hasta que sea posible alcanzar un acuerdo.

Constituida la mesa de negociación del I Convenio Colectivo de Protección y Reforma de Menores

CCOO, UGT y la patronal Asociación regional de Organizaciones del Tercer Sector en el ámbito de la protección de la infancia, juventud, familia y justicia juvenil de Castilla-La Mancha constituyeron el pasado 15 de febrero la mesa de negociación del I Convenio Colectivo de Protección y Reforma de Menores. Se traslada así al ámbito regional la apuesta decidida de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de regular y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector a través de la negociación de un convenio colectivo de ámbito estatal de reforma y protección de menores.

Este convenio beneficiará a los más de 700 personas que trabajan en los centros de protección y de reforma, de los cuales el 80 % son profesionales de atención directa a los que se les exige tener como mínimo una diplomatura. Castilla-La Mancha cuenta con unos 84 centros de protección y diez centros de reforma que están gestionados por unas cuarenta ONG'S y Fundaciones, donde la inestabilidad laboral es altísima. A nivel regional sólo tres de estas tres entidades tiene convenio propio.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla-La Mancha, entendemos que es necesario el desarrollo de la negociación en el ámbito autonómico como garantía de consecución de mejoras salariales y laborales para estos trabajadores, cuyos salarios en muchos casos no llegan a los 1.000 euros.

Desde CC.OO., -sindicato mayoritario en este sector lo que se ha traducido en una mayoría en la representación sindical de la mesa de negociación-, hemos dado el primer paso al constituir esta mesa regional en la cual se negociará con la patronal la mejora de las condiciones económicas y laborales del sector. Para ello se necesitará la implicación de la Administración regional que es la responsable de estos centros y la que negocia con las diferentes entidades para que presten estos servicios.

El sindicato está haciendo asambleas con los trabajadores

CCOO considera injustificado el ERE presentado por Uniarte (Ocaña) que afecta a 135 trabajadores

La empresa Uniarte de Ocaña (Toledo), dedicada a la fabricación de puertas, presentó el pasado 11 de marzo un Expediente de Regulación de Empleo que afecta a 135 de los 657 trabajadores que tiene en plantilla. De esos 135 trabajadores, 22 son mujeres (en la empresa hay 36 mujeres en total).

Un día después los sindicatos mantuvieron una primera reunión con la dirección de la empresa que lo único que hizo fue argumentar las razones por las que ella considera que tenía que presentar el ERE: la desaceleración de la construcción y las previsiones del sector.

CCOO afirma que este Expediente de Regulación de Empleo no tiene razón de ser, ya que Uniarte en 2007 obtuvo unos beneficios económicos de 650.000 euros y tiene, además, unos fondos de 23.000.000 de euros, explicó el secretario de Organización de la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO de Castilla-La Mancha, Mariano Ballesteros. “La empresa se está poniendo una venda antes de que surja la herida”, agregó.

El sindicato ha comenzado a realizar asambleas con los trabajadores de Uniarte, cuyo comité de empresa está compuesto por trece miembros de CCOO y cuatro de UGT.

Uniarte es la segunda empresa del sector de puertas en la provincia de Toledo que presenta un Expediente de Regulación de Empleo.



El sindicato demanda la apertura de la negociación de las ofertas de empleo público en el ayuntamiento para paliar el déficit de personal, así como la negociación de un convenio único para todo el personal

CCOO exige al equipo de gobierno municipal que solvete la falta de personal y medios en el Ayuntamiento de Toledo

Comisiones Obreras exige al equipo de gobierno municipal que empiece a trabajar para dar solución a todos los problemas que afectan a los trabajadores del Ayuntamiento de Toledo como la falta de personal y de medios materiales en la policía local, en el colectivo de bomberos, en la estación de autobuses y en los servicios sociales; la falta de promoción interna para las limpiadoras; o el deterioro de determinadas instalaciones, entre otros.

- **Falta de personal.** Para paliar este déficit, Comisiones Obreras ha venido planteando la negociación de las ofertas de empleo público en el Consistorio de Toledo, pero “aún no nos hemos sentado a hablar sobre este tema”, señaló el responsable de la sección sindical de CCOO del Ayuntamiento de Toledo, Fernando González Moros.

- **Promoción de las limpiadoras:** CCOO ha demandado un proceso de promoción interna para este colectivo de trabajadoras (promoción que sí tienen el resto de colectivos que trabajan en este ayuntamiento).

- **Mesa de negociación única:** desde Comisiones Obreras reclamamos una mesa de negociación única en el Ayuntamiento de Toledo, pues “no podemos permitir que patronatos deportivos municipales o patronatos del Teatro de Rojas tengan convenios colectivos y negocien acuerdos distintos a los que tienen los trabajadores del consistorio”. En este Ayuntamiento parece ser que un sindicato como la CGT, que no tiene mayoría, es capaz de imponer un criterio de no negociación de un convenio único para todo el personal

- **Funcionarización:** Comisiones Obreras exige que desde el Ayuntamiento de Toledo se fijen unas pautas para que los empleados públicos se puedan funcionarizar. El sindicato pide el mismo trato hacia el personal de programas que hacia el personal fijo de plantilla.

- **Productividad por objetivos:** en lo referente a las productividades por objetivos que se dan a los trabajadores del consistorio, Comisiones Obreras pide que se dé un enfoque diferente, ya que no hay ningún colectivo del Ayuntamiento contento con estas productividades.

Comisiones Obreras ha mantenido reuniones para tratar estos aspectos con el concejal de Régimen Interior y Empleo del Ayuntamiento de Toledo, quien dijo que iban a ser reuniones informales, y ha visto que el equipo de gobierno municipal no está yendo por el camino que el sindicato cree que debe ir.

El sindicato trabaja cada día para conseguir que la igualdad real entre en las empresas de la región

CCOO reclama a los partidos políticos acciones concretas que permitan la igualdad real entre hombres y mujeres

“Ahora, igualdad real” ha sido el lema elegido para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, que este año ha celebrado su centenario. En el manifiesto aprobado con motivo del 8 de marzo, CCOO reitera y refuerza su compromiso con el avance de las políticas de igualdad y expresa que entre sus compromisos están negociar planes y medidas de igualdad para mejorar la calidad del empleo femenino o asegurar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de representación y decisión, entre otros.

El 8 de marzo es un día de reivindicación, de movilización y de concienciación de la sociedad, especialmente de las mujeres, de que esta situación de desigualdad y discriminación tiene solución, pues hay propuestas para que estos problemas se puedan resolver bien y pronto.

CCOO de Castilla-La Mancha reclama a los partidos políticos acciones concretas que permitan acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito social, político, económico y laboral. Las mujeres siguen soportando tasas de paro y de temporalidad superiores y cobran un 21% de salario medio menos que los varones, 3.700 euros brutos al año menos.

Conseguir la igualdad real es una aspiración que desde el sindicato venimos manteniendo desde hace mucho tiempo, pero más allá de esta aspiración, hay que poner encima de la mesa elemen-

hagan efectiva la igualdad”. “Queremos que todo el mundo se quite la careta, especialmente los empresarios, y que la igualdad real entre en las empresas para que las mujeres tengan las mismas posibilidades reales de promoción profesional y de tener un empleo seguro, estable y con derechos”, señaló el secretario general de CCOO de Castilla-La Mancha, José Luis Gil.

Desde el sindicato, subrayó la secretaria regional de la Mujer, Laura Arroyo, se está trabajando para llevar la igualdad a todas las empresas.

En lo que respecta a la partici-

Hay elementos para el optimismo si somos capaces de que todo el mundo entienda que hay un instrumento fundamental, que es CCOO, para que sus reivindicaciones tengan una traslación práctica en las empresas y ante los gobiernos que permitan que esta situación de desigualdad cambie

tos concretos de trabajo sindical y de reivindicación política para que ésta sea efectiva. El sindicato trabaja todos los días del año para conseguir cambiar la situación que las mujeres de Castilla-La Mancha, de España y del mundo siguen lamentablemente viviendo y sufriendo en todos los ámbitos, especialmente en el laboral.

CCOO valora positivamente La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres y respecto al desarrollo de la Ley autonómica de Igualdad, propone que se incentive que las empresas con al menos 50 trabajadores/as tengan planes de igualdad.

“No he escuchado a nadie, a ningún partido político ni a ninguna organización, que no coincida en que es necesario abordar políticas de igualdad, pero he visto a muy pocos que apliquen en sus empresas políticas que

pación y representación sindical de las mujeres, en el último proceso de elecciones sindicales han sido elegidas 1.500 delegadas sindicales, que representan el 30% del total de los delegados (hace ocho años no llegaba al 10%). Respecto a la afiliación femenina, en los últimos cinco años CCOO ha crecido un 82 %, el sindicato cuenta con 28.000 mujeres afiliadas.

Hay elementos para el optimismo si somos capaces de que todo el mundo entienda que hay un instrumento fundamental, que es CCOO, para que sus reivindicaciones tengan una traslación práctica en las empresas y ante los gobiernos que permita que todas estas cuestiones cambien.

En cuanto a la violencia de género, el sindicato exige al Gobierno que tome medidas para erradicar esta lacra social.



Decenas de personas asistieron a la concentración organizada por Comisiones Obreras en la Plaza de Zocodover para conmemorar el Día Internacional de la Mujer

Compromisos de CCOO

-Negociar planes y medidas de igualdad en sectores y empresas para mejorar la calidad del empleo de las mujeres y la eliminación de la discriminación salarial.

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

- Demandar la creación de las necesarias infraestructuras sociales que cubran el déficit existente para la educación de 0 a 3 años y de atención a las personas dependientes.

-Reclamar al Gobierno que asegure el avance de la igualdad y el ejercicio de los derechos legalmente establecidos, modificando la actual Ley de despenalización del aborto.

- Asegurar una mayor presencia de mujeres en los ámbitos públicos y privados, en los órganos de representación y de decisión, posibilitando en todas las candidaturas electorales una representación equilibrada de mujeres y hombres.

- Avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática que elimine las situaciones de violencia de género, explotación y tráfico sexual, discriminación y pobreza que viven las mujeres en las diferentes partes del mundo, participando activamente en las distintas actuaciones y campañas que se produzcan, por lo que manifiesta su apoyo y colaboración en las campañas de la Confederación Sindical Internacional y de la Confederación Europea de Sindicatos para lograr la dignificación en las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres en el mundo.

Actos organizados por CCOO en la región

Albacete

- 3 de marzo: Inauguración exposición “Invisibles. Mujer y Sindicalismo”

- 7 de marzo: Jornadas Sindicales “Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo”.

- 8 de marzo: Concentración con motivo del 8 de Marzo organizada por el Consejo Municipal de Mujer y en la que participó CCOO.

Ciudad Real

- Desde el 3 de marzo: Exposición fotográfica “Mujeres”

- 4 de marzo: Jornadas Sindicales sobre Igualdad y Conciliación y Cine-forum.

Cuenca

- 7 de marzo: Lectura y entrega del Manifiesto Campeonato de Bolos entre afiliados/as.

Guadalajara

- 7 de marzo: Asamblea de delegados y delegadas

- Ley de Dependencia

- Mujeres en CC.OO

Toledo

- 7 de marzo: seminario “Del Sufragio femenino a la igualdad: un largo camino”.

Concentración en Zocodover. Lectura del manifiesto y espectáculo de danza

Talavera de la Reina

- 1 de marzo: Encuentro lúdico y reivindicativo de mujeres trabajadoras