



Foto: Archivo histórico de CC.OO.

Mujeres en CC.OO.

Decisivas y Decididas

¡Por la igualdad!

No descubrimos nada nuevo al afirmar que las mujeres trabajadoras seguimos sufriendo desigualdades negativas, directas e indirectas, en la sociedad y en los centros de trabajo.

En Toledo esta discriminación se concreta en tres datos demoledores.

- **Más paro.** En nuestra provincia el desempleo afecta a un 3,6% de los hombres, elevándose hasta el 13,9% en el caso de las mujeres (datos del 4º trimestre de 2006 - Encuesta de Población Activa)
- **Mayor eventualidad.** De cada 100 asalariadas en la provincia de Toledo, 38 tienen un contrato eventual.
- **Menores salarios.** Según el Instituto Nacional de Estadística el salario medio de la mujer es un 40% menor que el del hombre.

...sigue pag. 2

CC.OO. de Toledo exige un plan contra la siniestralidad laboral

Los accidentes laborales en nuestra provincia siguen arrojando dramáticas cifras. El pasado año fallecían 30 trabajadores.

Ante esta dramática situación CC.OO. de Toledo está exigiendo a la Junta de Comunidades y a los Empresarios un plan contra la siniestralidad laboral, que venga a reforzar las actividades que hasta ahora se están desarrollando en materia de prevención de riesgos laborales y que a todas luces la trágica realidad nos demuestra que son insuficientes.

PLAN EXTRAORDINARIO CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO.

...sigue pag. 2



Ayudas a trabajadoras y trabajadores con hijos menores de 8 años

Para facilitar a la mujer trabajadora la conciliación de la vida laboral y familiar (ayudas de hasta 1.000 €/mes)

... pag. 2

CC.OO. seguirá trabajando para reducir la eventualidad en la provincia de Toledo

A pesar de que con el plan extraordinario se han conseguido transformar 9.228 contratos temporales en fijos en seis meses, la eventualidad en nuestra provincia sigue afectando a uno de cada tres trabajadores

... pag. 3

Negociación y revisión de los convenios colectivos provinciales

En los dos primeros meses del año, se han firmado con las patronales respectivas las revisiones salariales de los convenios que tenían vigencia más allá del 2006. En cuanto a los convenios que perdieron su vigencia el 31 de diciembre, se están negociando en algunos casos y pendientes de negociación en otros.

... pag. 3

Elecciones Sindicales; CC.OO. sigue confirmándose como el Sindicato mayoritario en la provincia de Toledo

Durante los últimos meses del pasado año y el primer semestre del 2007 se renovarían el 80% de los delegados y delegadas sindicales. El respaldo de los trabajadores de la provincia a las candidaturas de CC.OO. está siendo mayoritaria.

... pag. 3

Asesoría Jurídica

Vacaciones tras la maternidad

La trabajadora, tras su baja maternal, puede disfrutar sus vacaciones, aunque las hubieran disfrutado ya en su empresa el resto de trabajadores, y aunque tenga que disfrutarlas en la anualidad siguiente a la que la generó (sentencia del Tribunal Constitucional).

... pag. 4

8 de Marzo
Día Internacional de la
MUJER TRABAJADORA
**ASAMBLEA
DE DELEGADAS/OS EN TOLEDO**
10,30 h. Palacio de Benacazón
12,00 h. Concentración en Zocodover
¡Por la igualdad!

7 de Marzo. 20 h. Café Garcilaso de Toledo
**ESPECTÁCULO DE CABARET
"ESTOY ATAKÁ"**

Mujeres en CC.OO. ¡Por la Igualdad!

... Ante esta situación el compromiso de las mujeres y los hombres de CC.OO. en la lucha por la igualdad en el ámbito social y laboral es absoluto. En este sentido, desde CC.OO., a la vez que constatamos y denunciemos la enorme injusticia y la desigualdad contra la mujer trabajadora, siempre hemos planteado propuestas concretas que permitan avanzar hacia la igualdad real.

En el marco del diálogo social con el Gobierno y los empresarios, los sindicatos planteamos toda una serie de propuestas que permitieran avanzar en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Dichas propuestas, aceptadas casi en su totalidad por el Gobierno, contaron con el rechazo de las organizaciones empresariales, pero fueron recogidas en el Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

LA NUEVA LEY PARA LA IGUALDAD

Se trata de una Ley que mejora a favor de las mujeres trabajadoras, importantes normas jurídicas: El Estatuto de los Trabajadores, la ley General de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social...

El proyecto de Ley se propone como objetivo "hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia y condición"

El compromiso de CC.OO. se centra ahora en la aplicación y desarrollo de las medidas, para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades.

Uno de los contenidos más importantes de la ley es la posibilidad de elaborar PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Ayuda a trabajadoras y trabajadores con hijos menores de 8 años

CC.OO. siempre ha defendido la igualdad de género y ha asumido el reto por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y social, por ello durante el pasado año 2006 hemos participado en la elaboración (junto con gobierno regional y patronal) del PLAN REGIONAL DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2007-2010.

Con fecha 14 de febrero de 2007 se ha publicado en el DOCM las dos primeras convocatorias de ayudas derivadas de este plan, del primer bloque (ayudas a trabajadores), se trata en concreto de:

1.1. AYUDAS A LOS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA CUBRIR GASTOS DERIVADOS DE LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PARA ATENCIÓN DE SUS HIJOS (con edad inferior a 8 años).

Gastos a subvencionar:

- Centros de Atención a la Infancia Públicos (y privados siempre y cuando te hayan denegado una plaza pública o en tu localidad no exista oferta pública).
- Gastos de comedor escolar
- Gastos de atención a menores por ampliación del horario escolar en los centros educativos (no incluidos, los lúdicos, deportivos..).
- Gastos salariales y de seguridad social para la contratación de empleados al servicio del hogar familiar.
- Gastos por servicios domiciliarios para la atención de las necesidades del hogar o cuidados personales por trabajadores autónomos o sociedades.

Cuantía a subvencionar: 50% de los gastos hasta un tope de 600€ al semestre

1.2. AYUDAS A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES PARA COMPENSAR LA PERDIDA DE INGRESOS DERIVADA DE LA



REDUCCIÓN DE JORNADA, EXCEDENCIA O SUSPENSIÓN DE CONTRATO PARA LA CONCILIACIÓN (hijos con edad inferior a 8 años o familiares de primer grado con enfermedad grave)

Cuantía a subvencionar: 50% de las pérdidas hasta un tope de de 1.000€ mensuales (por excedencia o suspensión) y de de 500€ mensuales (por reducción)

Plazos de solicitud:

Ambas ayudas tiene dos plazos de solicitud. Se puede concurrir a ambos plazos.

1º hasta el 31 de marzo del 2007: cubre los gastos o pérdidas producidas desde agosto del 2006 a enero de 2007 (6 meses)

2º hasta el 30 de septiembre de 2007: cubre los gastos o pérdidas producidas desde febrero a julio de 2007 (6 meses).

Más información:

Secretarías de Empleo y Mujer de CC.OO. de Toledo.
Teléfonos: 925 28 08 64 y 925 28 08 61.

PLAN EXTRAORDINARIO CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO.

El plan, debería de partir del reconocimiento de todas las partes implicadas, de una situación que no es coyuntural sino que nos arroja tozudamente año tras año resultados trágicamente negativos. No es una cuestión puntual, es un problema que se ha instalado en muchas empresas de la provincia y que obedece fundamentalmente a dos causas: el incumplimiento sistemático de la ley de prevención de riesgos laborales por parte de muchos empresarios, y la insuficiente presión, para que esa ley se cumpla, por parte de la autoridad laboral.

Se trataría de un plan de visitas a sectores y empresas concretas con mayores índices de siniestralidad, fundamentalmente a las empresas de la construcción y sus contratadas.

Para ello será necesario dotar a la Inspección de Trabajo de más Inspectores y al Servicio de Condiciones Laborales de más técnicos que

visiten empresas.

Este tema, deberá ser sin duda, uno de los objetivos centrales del trabajo del Sindicato durante los próximos meses. Estamos convencidos que si llevamos adelante este plan, se visitan más empresas y se sanciona a los empresarios incumplidores podremos conseguir reducir las dramáticas cifras de accidentes laborales en nuestra provincia. Ese es nuestro objetivo.

“Algo se mueve en Toledo”

Durante estos días, “algo se mueve” en Toledo, en la dirección propuesta, la Delegación de Trabajo aumentará de ocho a quince técnicos el servicio de condiciones laborales, la fiscalía intervendrá en cuatro de los últimos casos de accidentes laborales (tres mortales y uno grave)... pero en tanto este plan se defina con la intervención del sindicato, en la definición de objetivos, en el control y seguimiento de los datos, desde CC.OO. de Toledo debemos mantener una actitud de firmeza, denuncia y movilización.



CC.OO. seguirá trabajando para reducir la eventualidad en la provincia de Toledo

9.228 trabajadores de la provincia pasan de eventuales a fijos.

Hace unos meses, en Julio de 2006, CC.OO. de Toledo iniciábamos una campaña para impulsar la transformación de contratos eventuales en fijos, al calor del acuerdo por la mejora del empleo firmado con la patronal y el Gobierno.

Se trataba de un Plan extraordinario durante los meses de Julio hasta Diciembre que suponía una serie de bonificaciones para los empresarios que convirtieran un contrato temporal en fijo.

Desde CC.OO. de Toledo afrontamos el reto, la oportunidad, con la idea de reducir en lo posible las elevadas tasas de eventualidad que tenemos en la provincia (37 de cada 100 trabajadores tienen contrato eventual!). Para ello nos volcamos en una serie de iniciativas y pusimos en marcha un ambicioso plan de trabajo:

- Hicimos llegar toda la documentación a los 1.600 delegados sindicales de CC.OO. en la provincia... para que identificaran en cada empresa los trabajadores eventuales factibles de convertir en indefinidos
- Se inició una amplia campaña de difusión del Plan -carteles, octavillas, cuñas en la radio...-
- Se mandaron circulares a todas las asesorías jurídicas y gestorías de la provincia.
- Se mantuvieron negociaciones con los empresarios.

Tras los seis meses del plan extraordinario, 9.228 trabajadores de la provincia han pasado de tener un contrato eventual a ser fijos.

MES	Nº DE TRASFORMACIONES
Julio 2006	1.224
Agosto	1.113
Septiembre	1.160
Octubre	1.555
Noviembre	1.958
Diciembre	2.198
TOTAL	9.228

CC.OO. de Toledo, a pesar de que los resultados son positivos (cada contrato eventual transformando en fijo es un éxito) no podemos estar satisfechos, pues si bien se reduce la bolsa de eventuales en nuestra provincia, los resultados podrían haber sido manifiestamente mejores. Si se analizan las conversiones por meses (ver cuadro), se observa como, en los dos últimos



meses del año, es cuando más conversiones se producen, lo que demuestra que la difusión del acuerdo ha sido mas bien escasa por parte del Gobierno y la Federación de Empresarios.

SEGUIREMOS IMPULSANDO MEDIDAS PARA REDUCIR LA EVENTUALIDAD

Finalizado este plan extraordinario desde CC.OO. de Toledo, centraremos nuestro trabajo en desarrollar algunas medidas que contempla el acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo; en concreto, la promoción en las empresas de las bonificaciones a la contratación indefinida inicial y la vigilancia del encadenamiento de contratos, utilizando nuestra red de delegados sindicales en la provincia y las denuncias a la Inspección de Trabajo en aquellos casos en los que los contratos eventuales estén en fraude de ley.

DIFICULTADES ESTRUCTURALES PARA ATAJAR LA EVENTUALIDAD.

Todas estas medidas, planes, acuerdos, leyes... son un valor positivo para avanzar en la reducción de la eventualidad, no obstante desde CC.OO. sabemos que nos enfrentamos a un problema que es difícil de atajar solo y exclusivamente con este tipo de medidas...

La eventualidad tiene mucho que ver con el modelo productivo actual basado en sectores intensivos de mano de obra... será necesario avanzar, y este es un tema más a largo plazo, hacia un modelo productivo más estable en nuestro país.

CC.OO. sigue confirmándose como el Sindicato mayoritario

La elección de representantes de los trabajadores/as en las empresas de la provincia está durante estos días en su momento álgido. Durante los últimos meses del pasado año (desde septiembre de 2006) y el primer semestre de 2007 se renovarán el 80% de todas los delegados y delegadas sindicales.

El respaldo de los trabajadores y trabajadoras de la provincia a las candidaturas de CC.OO. está siendo mayoritario. En concreto desde el 1 de Septiembre (día en el que empezó el periodo álgido de Elecciones Sindicales) de 2006 hasta la fecha de cierre de la Hoja Sindical CC.OO. obtenía 364 delegados y delegadas, seguido de UGT como segundo sindicato con 170.

Estos resultados nos afianzan como el principal sindicato en nuestra provincia (también a nivel regional y nacional CC.OO. se confirma como primer sindicato), lo cual es un orgullo para todos los afiliados y afiliadas, pues son resultados que responden al reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras sobre el trabajo realizado por el Sindicato y lo que es más importante nos dá la fuerza necesaria para seguir trabajando para mejorar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Negociación y revisión salarial de los convenios provinciales

Conocido el Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.) del año 2006, se ha procedido a la Revisión Salarial de los Convenios Colectivos Provinciales que así lo recogían en sus Cláusulas de Revisión Automática, que permitirán mantener las mejoras del poder adquisitivo que se pactaron en su día y que afectarán a más de 50.000 trabajadores de nuestra provincia. Los Convenios Colectivos con Revisión Automática que no pierden vigencia en 2007 son los siguientes: AGUAS, TRANSPORTE DE VIAJEROS, DERIVADOS DEL CEMENTO, CERAMICA ARTISTICA, VINICOLAS, COMERCIO DE ALIMENTACION, COMERCIO GENERAL, LIMPIEZA, MAZAPAN, ACEITES Y DERIVADOS

Asi mismo se ha procedido a la revisión automática y constituciones de mesa de aquellos Convenios Provinciales que pierden vigencia en 2006 y por lo tanto precisan de nueva negociación a partir del 2007 y que afectando a más de 20.000 trabajadores, son los que se recogen a continuación: PANADERIAS, METAL, MADERA, CONSTRUCCION, TRANSPORTE DE MERCANCIAS, HOSTELERIA, CAMPO

Otro buen número de trabajadores de nuestra provincia se verán también resarcidos de las agresiones inflacionistas a nuestros salarios por las revisiones o nuevas negociaciones de convenios de ámbito estatal como el Textil, Artes Gráficas, Químicas, Tejas y Ladrillos, Calzado, Cárnicas, Estaciones de Servicio, Mataderos, etc.

Inmigración; más medios y recursos para la integración

En la provincia de Toledo residen más de 40.000 inmigrantes.

El fenómeno migratorio es tan antiguo como la humanidad, razones de todo tipo: guerras, persecuciones políticas y sobre todo razones económicas y laborales hacen que miles, millones de personas emigren de unos países a otros.

Este fenómeno migratorio, en lo que respecta a nuestro país, es de especial interés para CC.OO., porque incide en el empleo, en las condiciones laborales, en el modelo de crecimiento, en la integración y en la cohesión social.

En la provincia de Toledo las cifras de llegada de inmigrantes en los últimos cinco años han sido espectaculares, en la actualidad en todas las localidades de la provincia cientos de inmigrantes tratan cada día de buscarse un hueco en el mercado laboral (según los últimos datos del censo en la provincia conviven más de 40.000 inmigrantes).

- Durante los meses de Enero y Febrero desde CC.OO. de Toledo hemos realizado un importante esfuerzo en la atención de los inmigrantes Rumanos y Búlgaros, tras la incorporación de sus respectivos países a la Unión Europea. Pasados estos primeros meses, los planes de trabajo de la Secretaría de Inmigración irán encaminados a mantener y ampliar nuestra relación casi este



Inmigrantes hacen cola en las puertas de la oficina de extranjería de Toledo

colectivo importantísimo en la provincia de Toledo (según los datos...) y con el resto de trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

-CC.OO. quiere ser la referencia de todos los inmigrantes de la provincia, intentando garantizar que se respeten sus derechos como trabajadores, y

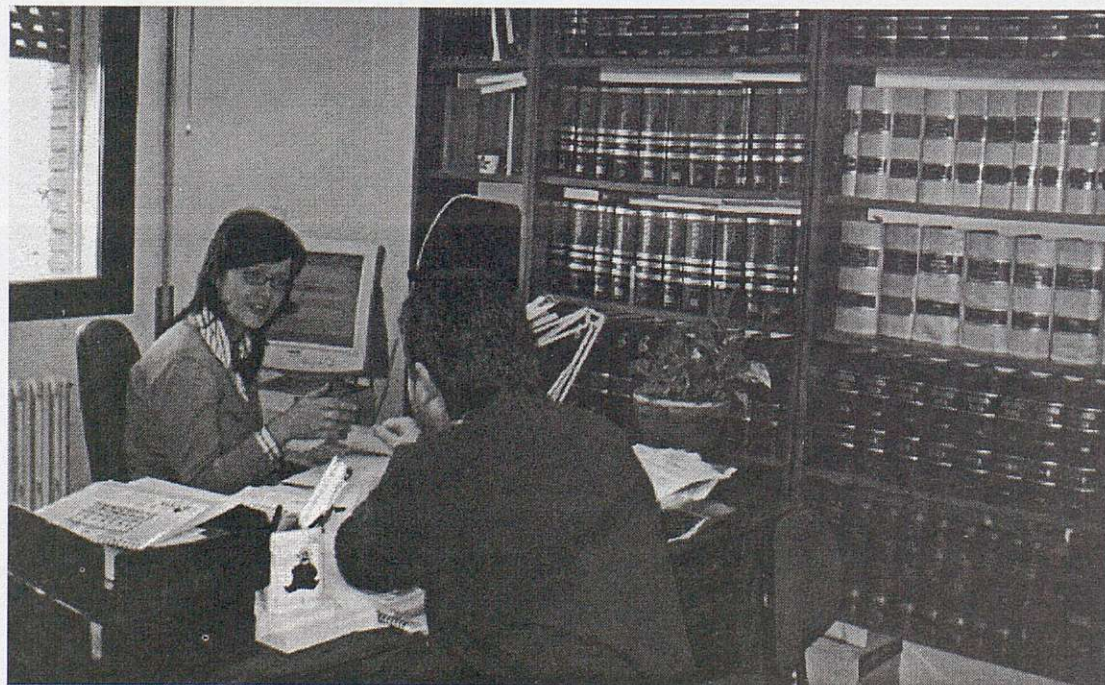
siendo beligerantes contra todo tipo de explotación laboral, pero además debemos exigir de las administraciones una política de inmigración integral, una mayor coordinación entre ministerios y más recursos y medios para garantizar la integración social.

Asesoría Jurídica

CC.OO. gana en el Tribunal Superior de Justicia la readmisión de una trabajadora de la Residencia de Illescas.

Este es uno de los más de mil expedientes que tramita nuestra asesoría jurídica cada año en defensa de los trabajadores y trabajadoras de la provincia de Toledo. Hemos querido destacarlo porque fué un caso que tuvo una gran repercusión, cuya demanda fué desestimada en primera instancia, pero gracias a la constancia de la trabajadora y a lo de nuestra asesoría jurídica al final la trabajadora será readmitida.

El fallo de la sentencia no deja lugar a dudas, se estima el recurso de suplicación "declarando la nulidad del despido, condenando a la entidad demandada a su inmediata readmisión... y con abono de los salarios de tramitación -dejados de percibir- desde la fecha del despido".



También contra Carrefour en Talavera; sentencia favorable.

Más categórica si cabe es la sentencia obtenida en el juzgado n.º 3 de lo social con sede en Talavera de la Reina contra la empresa CARREUR que también despidió a una trabajadora por motivos sindicales...

La sentencia declara el contrato temporal de la trabajadora indefinido, condena a la empresa a su readmisión, declarando nulo el despido, así como al pago de todos los salarios de tramitación dejados de percibir desde el día del despido y a una indemnización por daños morales causados por la conducta antisindical de la empresa demandada.

Desde la Hoja Sindical queremos felicitar a nuestra asesoría jurídica no sólo por estas sentencias concretas, que también, sino y sobre todo por su dedicación y profesionalidad en defensa de los trabajadores y trabajadoras de la provincia de Toledo.

Sentencia del Tribunal Constitucional Vacaciones y maternidad

El periodo de baja por maternidad no consume el derecho a las vacaciones. Se tiene derecho a las vacaciones incluso en el caso de que se tengan que disfrutar en el año siguiente al que se han generado.

El Tribunal Constitucional admite que las vacaciones puedan estar sometidas a plazos de ejercicio y a la caducidad. De modo que, en principio, el trabajador que por causas no achacables al empleador, especialmente debido a una incapacidad laboral, no puede disfrutar de sus vacaciones en el periodo determinado ni dentro del plazo máximo, pierde el derecho a ellas.

Sin embargo, considera que esta restricción del derecho "resulta vetada si se anuda a una causa tan íntimamente unida con el sexo como es la maternidad (STC 214/2006, de 3 de julio, FJ 4). La baja de maternidad está íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora... La trabajadora que suspende su relación laboral como consecuencia de la maternidad conserva íntegramente sus derechos laborales y ha de poder reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión sin que ésta le ocasione perjuicio alguno. En concreto, como ha tenido ocasión de declarar el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la Sentencia Merino Gómez, de 18 de marzo de 2004, asunto C-342/01, que "cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad", y **ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones.**

Con esta sentencia culmina la doctrina ya anticipada por la STJCE de 18 de marzo de 2004 (FS 34/2004) y del TS de 10 de noviembre de 2005 (FS 7/2006), que habían aclarado que el periodo de baja por maternidad no consume las vacaciones que correspondan a la trabajadora. **Pero ahora el TC aclara que esto opera incluso en el caso de que las vacaciones se tengan que disfrutar en una anualidad distinta a la que se han generado, de modo que la doctrina sobre la caducidad de las vacaciones no puede oponerse al disfrute de las mismas por parte de la trabajadora tras la maternidad.**

En consecuencia, las trabajadoras que por razón de su baja por maternidad no han podido disfrutar las vacaciones que les correspondían en 2006, pueden disfrutarlas ahora durante 2007, sin que sea posible invocar la caducidad anual de las vacaciones para denegar ese derecho.