



Los sindicalistas José María Fidalgo, Fernando Lezcano y Carlos Sánchez, y la abogada Carmen Perona en la presentación de la sentencia.

CC.OO. recurrió y ganó

En una sentencia histórica, la Audiencia Nacional da la razón a CC.OO. frente al Gobierno, y anula la congelación salarial de 1997 impuesta a los empleados públicos.

El Gabinete Jurídico de CC.OO. representado por la letrada Carmen Perona Mata, ha ganado, en sentencia de la Audiencia Nacional, la anulación de la congelación salarial que sufrieron los empleados públicos en 1997. La sentencia sienta un precedente histórico porque da la razón legal a las reivindicaciones mantenidas por los sindicatos, reconoce como fraude la actitud del Gobierno, representado entonces por su ministro de Administraciones Públicas, Mariano Rajoy, y repone en sus derechos a los dos millones de empleados públicos que fueron estafados por el Gobierno del PP,

que se empeñó en considerar papel mojado un acuerdo firmado por los sindicatos y el Ejecutivo en 1994, cuya duración era de tres años (1995, 1996 y 1997). Para

CC.OO. la sentencia es de capital importancia y viene a legitimar explícitamente la función de representación e interlocución de los sindicatos en defensa de los intereses de los trabajadores.

La sentencia expresa el compromiso de CC.OO. con las reivindicaciones de los empleados públicos y revela la calidad de los servicios jurídicos que ofrece Comisiones Obreras.

En estos días CC.OO. está realizando movilizaciones de cara al cumplimiento de la sentencia y organizando las reclamaciones de cantidad (atrasos), que habrán de ser individuales. La idea

es, una vez firme la sentencia, canalizar a través de CC.OO. y sus servicios jurídicos el conjunto de reclamaciones (gratuitas para los afiliados/as).

la Audiencia nos da la razón



CCOO recupera tu salario

El Gobierno está obligado a cumplir lo pactado

CCOO área pública

HUELGA GENERAL EN CONSTRUCCIÓN
2 de MARZO de 2001

Por un **EMPLEO ESTABLE**, de **CALIDAD** y con **DERECHOS**.
Por la **REGULACIÓN** de la **SUBCONTRATACIÓN**.
Por la **REDUCCIÓN** de la **EDAD** de **JUBILACIÓN**.
Por una **MAYOR** y **MEJOR INSPECCIÓN LABORAL**.

¡BASTA DE ACCIDENTES!

... pag. 4

El empresario que contrate una mujer recibirá 700.000 ptas.

Cada empresario, grupo de empresas o entidad privada sin ánimo de lucro que emplee a una mujer en Castilla-La Mancha, con un contrato indefinido, percibirá una subvención de 700.000 pts.

... más información pag. 3



8 de MARZO día internacional de la MUJER trabajadora

10,30 en Toledo, Asamblea Delegadas

... pag. 4

CC.OO. por la estabilidad en el empleo

En la pasada reunión del Consejo Confederal de CC.OO., el secretario general del sindicato, José María Fidalgo, mostró su interés en conseguir un acuerdo con las organizaciones empresariales en la mesa del empleo para «reducir la temporalidad, extender la estabilidad, fortalecer la intervención reguladora de la negociación colectiva y, con ella, el poder sindical. No queremos reformas impuestas y, además, tenemos propuestas equilibradas y factibles».



SITUACIÓN DE LA NEGOCIACION PARA LA REVISION DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

PROPUESTA SINDICAL

POSICION PATRONAL

AJUSTAR LA CAUSALIDAD DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

De Obra o Servicio. Limitar su utilización a actividades extraordinarias de la empresa, y especialmente en el caso de las contratas y subcontratas.
Eventual. Desvincular su utilización de actividades estacionales, para que no se utilicen en lugar de los contratos fijos-discontinuos.
Interinidad. Conversión en indefinido si no hay reincorporación del trabajador sustituido.

- ◆ No quieren modificar, hasta el momento, la regulación actual sobre contratos temporales.
- ◆ Negativa especial a modificar la regulación del contrato de Obra o Servicio.

LIMITAR EL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Trabajador. Conversión en indefinido si el trabajador es contratado en la misma empresa/grupo de empresas con dos o más contratos de duración determinada, durante un cierto tiempo.
Puesto de trabajo. Acotar el periodo por el que un mismo puesto puede estar cubierto con dos o más contratos de duración determinada o de ETT si se superan los límites, el trabajador será indefinido.
Fijos discontinuos. Conversión en fijos discontinuos los trabajadores con contrato eventual que reiteren campañas sucesivas.

- ◆ La patronal dice estar dispuesta a evitar abusos y a establecer alguna medida, pero no define sus propuestas, más allá de hablar de incentivos económicos a la conversión de temporales en fijos, así como de fraude de Ley, cuando un mismo trabajador tenga contratos sucesivos en la misma empresa, por la misma causa, en el mismo puesto de trabajo.

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL EMPLEO TEMPORAL

- ◆ Incluir en el Estatuto de los Trabajadores el principio de igualdad de trato y no discriminación.
- ◆ Derecho de información y preferencia para los trabajadores temporales sobre los puestos indefinidos vacantes.
- ◆ Información a la representación sindical sobre los contratos temporales.

- ◆ No presentan grandes problemas, ya que la propuesta sindical es fiel reflejo de la Directiva europea sobre Contratos de Duración Determinada, que es necesario incluir en nuestra norma legal.

ESTABLECER UN SOBRECOSTE ECONOMICO PARA EL EMPLEO TEMPORAL

- ◆ Aumentar las cotizaciones empresariales en los contratos de Obra o Servicios y Eventual.
- ◆ En el caso de que se avance en las propuestas sindicales para limitar la temporalidad, los sindicatos están dispuestos a hablar de una reducción selectiva de cotizaciones a los contratos indefinidos.
- ◆ Estudiar posibles bonificaciones para fomentar el empleo de colectivos que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo.

- ◆ No quieren aumentar las cotizaciones a los contratos temporales.
- ◆ Estarán dispuestos a establecer una indemnización al finalizar los contratos temporales, siempre que también haya una reducción de la indemnización de los indefinidos.

CONTRATACION INDEFINIDA

- ◆ Si se avanza en las medidas sobre contratación temporal, es posible prorrogar la vigencia del contrato indefinido de fomento, manteniendo la indemnización actual. Se pueden revisar y ampliar los colectivos a los que va destinado este tipo de contrato.
- ◆ En ningún caso se aceptará la propuesta de la patronal de abaratar el despido, ni reduciendo la indemnización actual del contrato de fomento, ni eliminando el contrato indefinido ordinario de 45 días.

- ◆ Los empresarios proponen una indemnización de 33 días por despido improcedente con carácter general. La actual indemnización de 45 días se mantendría sólo para los ya contratados.
- ◆ Nuevo contrato indefinido de fomento con 25 días de indemnización en caso de improcedencia.
- ◆ Eliminar salarios de tramitación.
- ◆ Aumentar el periodo de prueba.

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

- ◆ Modificar el contrato de Obra o Servicio para evitar su utilización abusiva en estas empresas.
- ◆ Establecer la responsabilidad solidaria para todas las empresas que forman parte de la cadena de subcontratación.
- ◆ Subrogación ante el cambio de contrata si se mantiene la actividad contratada.
- ◆ Derechos de información sindical y derechos de preferencia al empleo.

- ◆ La patronal no quiere discutir este tema. Hasta el momento se ha limitado a escuchar las reivindicaciones sindicales. Va a ser uno de los temas más duros en la negociación.

TIEMPO PARCIAL

- ◆ Se puede hablar de algunos aspectos, siempre garantizando la protección social, un límite de jornada claro respecto al tiempo completo, garantías individuales y colectivas sobre la distribución de la jornada.

- ◆ Quieren modificar radicalmente la regulación actual, sobre todo para eliminar la delimitación del tiempo parcial respecto al tiempo completo, y ganar en disponibilidad en la distribución de la jornada, tanto ordinaria como complementaria. La única garantía serían preavisos para la fijación y cambio de horarios.

Dinero público para fomentar el empleo femenino por tiempo indefinido

El empresario que contrate una mujer recibirá 700.000 pesetas de la Junta.

■ Cada empresario, grupo de empresas o entidad privada sin ánimo de lucro que emplee a una mujer en Castilla-La Mancha, con un contrato indefinido, percibirá una subvención de 700.000 pts.

Esta medida, puesta en marcha por el Gobierno autónomo dentro de Acuerdo regional de Empleo, acordada con los sindicatos CC.OO. y UGT y la Confederación regional de Empresarios (CECAM), pretende fomentar la contratación femenina, cuyo índice de paro en esta comunidad, similar al de la media del país, es tres veces superior al masculino, pese a mantener aún una tasa de actividad mucho mas baja.

La Orden que regula estas ayudas, dentro del Acuerdo regional por el Empleo, se publicó en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el pasado 17 de enero.

Los contratos subvencionados deben ser de carácter indefinido a jornada completa, pero también se subvencionarán, con la reducción correspondiente, las contrataciones a mujeres a tiempo parcial si superan el 50% de la jornada.

Para evitar picarescas y abusos, se han introducido diversas condiciones.

Así, no tienen derecho a subvención los contratos a mujeres de la familia del empresario, de los directivos o de los miembros del consejo de administración de la entidad contratante. Tampoco recibirán subvención los contratos a mujeres que hayan trabajado en la misma empresa en los dos años anteriores; ni podrán beneficiarse de las 700.000 pta. las empresas que hayan despedido a otros trabajadores.

Para tener derecho a la subvención, la contratación debe

suponer un incremento real del empleo neto en la empresa. Además, la empresa debe mantener al menos durante tres años ese mismo nivel de empleo.

Resolución y pago

Las peticiones se resolverán en un plazo máximo de tres meses desde que estuviera completa la documentación. La contratación con carácter indefinido puede formalizarse en cualquier momento tras la presentación de la solicitud.

Para que la empresa pueda cobrar la ayuda una vez aprobada su solicitud, deberá presentar las nóminas firmadas y resguardo de transferencia como prueba de que la trabajadora contratada ha cobrado, así como los seguros sociales que dan constancia del alta en la seguridad social y de las copias de los contratos debidamente visados por el INEM.

La ayuda, como ya hemos mencionado, es de 700.000 pta. o proporcional en caso de ser una contratación a tiempo parcial, pero siempre indefinida, y se les abonará a las empresas por semestres vencidos, es

decir 140.000 pta. por cinco semestres.

A las dos semanas de la entrada en vigor de esta Orden, ya se han presentado más de 300 solicitudes de subvención, por lo que, de mantenerse este ritmo de peticiones, su incidencia en el mercado laboral va a ser notoria y muy positiva.



El diálogo social da frutos Una medida oportuna y necesaria

Desde hace años, venimos reclamando y proponiendo medidas para impulsar la contratación de



Juan A. Mata

mujeres y contrarrestar la discriminación que siguen padeciendo en el acceso real al mundo laboral.

Los empresarios argumentan que tienen peor preparación, que pueden quedar embarazadas, que hay trabajos para los que no sirven... Así que prefieren contratar varones.

Por eso, las CC.OO. consideramos eficaz que la administración ponga dinero para animar a contratar mujeres. ¿Qué mejor uso puede darse a los fondos públicos?. Una mujer sin empleo es una persona dependiente y vulnerable. No actúa libremente, sufre en silencio las agresiones, no puede rebelarse. Está condenada a la sumisión, o se expone a caer en la pobreza, a quedarse sin techo, a convertirse en marginada.

La Junta ha decidido destinar una importante cantidad de dinero para fomentar la contratación femenina. Algún día, la igualdad real entre los sexos hará innecesarias medidas como esta. Pero hoy son imprescindibles. Esperamos que los empresarios estén a la altura y el dinero presupuestado se quede corto. Empresarios, mujeres y sindicatos tenemos que demostrar que este dinero es útil y que está bien invertido.

Huelga General en la Construcción

Por la regulación de la subcontratación

¡¡NO MAS ACCIDENTES!!

La lucha de los trabajadores de la construcción para conseguir unas condiciones dignas de trabajo y mejores conquistas sociales está jalonada de fechas de movilización, que gracias al esfuerzo, sacrificio y participación de muchos de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras han permitido importantes avances en todos los terrenos.

El incumplimiento sistemático y reiterado de las leyes y los convenios; la precariedad y eventualidad en el empleo; la jungla en la que los subcontratistas, pistoleros y prestamistas laborales han convertido al sector; los destajos sin control, la proliferación de horas extraordinarias; las prolongaciones de jornadas y los ritmos de trabajo; los cada vez más numerosos accidentes de trabajo, en muchos casos con la pérdida de vidas humanas, que se producen en las obras, por la desidia de muchos empresarios y

ante la pasividad de las Administraciones, etc, son los problemas diarios a los que nos enfrentamos los trabajadores del sector.

Ante tanto atropello, los trabajadores de la construcción tenemos que seguir luchando contra la injusticia, tenemos que movilizarnos una vez más en defensa de nuestras reivindicaciones. Tenemos que dejarle muy claro al Gobierno y a la Patronal que no se van a salir con la suya. Que los problemas por los que atraviesa el sector de la construcción son muy graves, pero que tienen solución y que ésta no puede esperar más tiempo.

Por ello, los sindicatos mayoritarios del sector, hacemos un llamamiento a todos los trabajadores y trabajadoras del sector para que secunden la HUELGA GENERAL EN EL SECTOR EL PRÓXIMO VIERNES 2 DE MARZO DE 2001.



8 MARZO

Día Internacional de la Mujer Trabajadora

El 8 de marzo se conmemora el día internacional de la mujer para recordar y potenciar la lucha de las mujeres por sus derechos laborales, sociales y políticos.

La actividad laboral femenina, si bien ha crecido en los últimos años, presenta diferencias negativas respecto de las de los hombres; 28 puntos por debajo, un nivel de desempleo del 23%, una mayor eventualidad y una retribución media inferior en 22 puntos a la de los hombres. También la violencia de género y el acoso sexual son, por desgracia, lacras presentes aún en nuestra sociedad.

Ante semejante panorama CC.OO. propone: adoptar medidas de acción positiva en la contratación estable (ver acuerdo con la Junta - 700.000 ptas. por mujer contratada fija-); mejorar las prestaciones sociales - desempleo, jubilaciones-, mejorar los sistemas de permisos, excedencias y horarios que rigen en las empresas para facilitar que hombres y mujeres puedan atender adecuadamente sus responsabilidades familiares.

La Unión Provincial de CC.OO. de Toledo hace un llamamiento a la participación de las mujeres en los actos programados para ese día en concreto a las delegadas sindicales a la asamblea convocada a las 10,30 de la mañana en Toledo.



El Tablón Sindical



Aumento preocupante del paro el pasado mes de Enero

Si bien el mes de Enero nunca fue positivo en el tema del empleo, los datos de paro registrado este año en ese mes son preocupantes. En concreto en Castilla-La Mancha aumentó en 4.432 personas (un 5,9% más sobre el mes anterior), situándose el total de parados y paradas en 78.679.

Para CC.OO. de Castilla-La Mancha, los datos del paro registrado son muy preocupantes, pues no se trata sólo de aumentos coyunturales, dando más bien la sensación de un posible cambio de tendencia. Ante estos nuevos datos reclamamos del Ejecutivo nuevas medidas que refuercen la creación de empleo. Hay que seguir insistiendo en que el paro sigue siendo uno de los principales problemas a resolver.

CC.OO. gana las Elecciones en Urbaser

Los trabajadores de la empresa Urbaser, dedicada a la recogida de residuos urbanos en Toledo, (137 trabajadores) celebraron el pasado día 8 de febrero nuevas elecciones sindicales, pasando la representación de 4 UGT - 1 CC.OO. de las anteriores a 5 CC.OO. - 4 UGT. Sin duda un gran avance de la candidatura del Sindicato.