

## LABORAL

## Los trabajadores de Sáez Merino y Budelpack luchan por sus puestos de trabajo

Gaceta Sindical.

Los trabajadores de las empresas Sáez Merino de Daimiel y Budelpack -antigua Unilever- de Talavera están llevando a cabo movilizaciones de protesta contra los expedientes de regulación presentados por sus empresas, que supondría en el caso de la primera el cierre de la factoría y el despido de 150 trabajadores y en el segundo la pérdida de otros 49 empleos.

Los 150 trabajadores de la factoría que el grupo textil Sáez Merino tiene en Daimiel -en su mayoría mujeres- iniciaron a mediados de marzo un calendario de movilizaciones contra el cierre de la misma, al que la representación sindical se niega por entender que esta medida pretende esconder las verdaderas intenciones, que según explica Pilar Ramos, de FTECA-CC.OO., son "llevarse la producción a terceros países, donde sería más rentable para ellos".

Sáez Merino ha presentado un Expediente de Regulación de Empleo que supone el despido de 654 trabajadores de los 913 que tiene en plantilla, el 72 por ciento, además de la congelación salarial en 2006 y 2007 para los que conserven sus puestos en las cuatro empresas que el grupo tiene en Valencia.

No es la primera vez que el grupo Sáez Merino destruye empleo en Castilla-La Mancha, ya que en diciembre del año pasado cerró la factoría de Casas Ibáñez (Albacete), que supuso el despido de sus 110 trabajadores.

Los trabajadores han recibido la solidaridad del Ayuntamiento de Daimiel y el consejero de Industria, José Manuel Díaz Salazar, ya ofrecido su mediación para intentar que la empresa siga abierta.

### Budelpack en la misma línea

Parecida situación están viviendo los trabajadores de Budelpack, empresa holandesa de fabricación y envasado de productos cosméticos ubicada en Talavera, que ha planteado un expediente de regulación de empleo para 49 de los 192 empleados y una congelación salarial para los próximos años. Los trabajadores consideran inaceptable esta decisión y se niegan a "perder los derechos que hemos conseguido a lo largo de 30 años", porque además coincide con el juicio que entablaron con la empresa para cobrar atrasos acumulados y recuperar la congelación salarial que sufrieron en 1994.

El comité de empresa ha convocado movilizaciones de protesta, que incluirán alguna jornada de huelga

## Negociación Colectiva 2006

# Firmados los primeros convenios colectivos sectoriales

Comisiones Obreras de Castilla La Mancha ha orientado la negociación colectiva de 2006 para que sea una nueva oportunidad para conquistar mejoras en las condiciones laborales y nuevos derechos de los

trabajadores. Avanzar en más garantías para los trabajadores y trabajadoras y contribuir desde la actuación del sindicato a la modernización de las relaciones laborales.

Gaceta Sindical.

Una negociación colectiva que, como siempre en la región, está resultando difícil. Nuestros objetivos y reivindicaciones se centran en la mejora del poder adquisitivo de los salarios, la mejora de la calidad en el empleo, la lucha contra la siniestralidad, la igualdad de oportunidades, la reducción de jornada, la mayor profesionalización de los recursos humanos y la conquista de nuevos derechos sindicales y ámbitos más amplios de participación.

Los treinta y cuatro convenios sectoriales, de ámbito provincial, que se deben negociar en el presente año, y los dos convenios colectivos de ámbito regional (más el ya firmado de Prevención y Extinción de Incendios Forestales), afectarán en torno a los cien mil trabajadores. Es en las provincias de Albacete y de Ciudad Real donde este año corresponde negociar un mayor número de convenios, 11 y 9 respectivamente; seguidas de Toledo y Guadalajara, ambas con cinco; y Cuenca con cuatro. El orden se mantiene si atendemos al número de trabajadores y trabajadoras se verán afectados por la negociación colectiva.

El grueso de la negociación colectiva ya está en marcha, aunque quedan, no obstante, por conformar, en algunas provincias, mesas de negociación para completar el mapa de conversaciones y agilizar el proceso negociador para que en el primer semestre del año se pueda tener cerrado un alto porcentaje de ellos y se puedan aplicar las nuevas condiciones pactadas.

Hasta ahora, se han firmado cuatro convenios colectivos, dos en Ciudad Real (Aceites y Pastelerías), uno en Guadalajara (Carpintería) y uno en Cuenca (Metal), afectando, entre todos, a unos nueve mil trabajadores.

Nos estamos encontrando con posiciones distantes de las patronales, que pretenden utilizar la negociación colectiva para eliminar derechos -



Mesa negociadora del V Convenio Colectivo regional de Residencias Privadas.

cómo la antigüedad- y para recortar las mejoras conseguidas en años anteriores -como los complementos en IT por enfermedad común-, y que se descuelgan con ofrecimientos escasos, inaceptables, en materia salarial. Por el contrario, rechazan entrar en capítulos muy importantes para nosotros, como el empleo, la estabilidad y la salud laboral.

En lo que se refiere al ámbito regional, la negociación del V Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad es el que concita a mayor número de trabajadores y trabajadoras, en torno a los 5.000, sin que hasta ahora se haya producido avances importantes en las cuatro sesiones de negociación que se han desarrollado. De igual manera, la negociación del que debe ser el I Convenio Colectivo para el personal de Transporte Sanitario de Castilla-La Mancha, que afectará a más de 300 trabajadores, continúa sin avances reseñables, aunque ha celebrado ya su quinta sesión negociadora.

## Afectará a un millar de trabajadores de Castilla-La Mancha

# Empresas y sindicatos acuerdan negociar un Convenio Colectivo regional de Transporte Sanitario

Gaceta Sindical.

Los representantes sindicales y patronales de las empresas de Transporte Sanitario de Castilla-La Mancha están negociando un Convenio Colectivo regional del sector, que afectará a unos mil trabajadores, encuadrados en una treintena de UTEs o consorcios y agrupaciones de empresas concesionarias de los servicios de transporte sanitario del SECAM.

CCOO ha manifestado ya que nuestro objetivo es aplicar a los trabajadores del Transporte Sanitario de Castilla-La Mancha las mismas condiciones económicas y laborales que disfrutaban los trabajadores de Madrid. Así pues, las propuestas de CCOO irán encaminadas a conseguir un Convenio de Transporte Sanitario en Castilla-La Mancha similar al existente en Madrid.

Comisiones Obreras, que viene reclamando e impulsando un convenio regional para este sector, valora muy positivamente la

apertura de las negociaciones. CC.OO. considera determinante la voluntad negociadora de las partes para conseguir un acuerdo que logre su aceptación por el conjunto de trabajadores y sitúe a este colectivo en unas condiciones laborales aceptables, después de tantos años de precariedad y sostenimiento de un servicio público esencial tan importante como es el Transporte Sanitario, sin olvidar que actualmente existe un convenio de ámbito estatal que se viene incumpliendo en algunas empresas.

Por ello, la representación de los trabajadores advirtió a la parte empresarial que paralelamente a la negociación del que será el primer convenio colectivo regional de este sector se deben solucionar los problemas derivados de los incumplimientos del Convenio Estatal, que es el que ahora afecta a las empresas del sector en la región y que se vienen generalizando. La parte empresarial manifestó que estudiará la existencia o no de los incumplimientos

denunciados por los sindicatos, para actuar en consecuencia.

CC.OO. entiende que la negociación del Convenio Regional no debe paralizar las actuales denuncias, reivindicaciones y llamamientos que se vienen realizando para que algunas empresas comiencen de una forma definitiva a cumplir con determinadas condiciones laborales que no se ajustan a la legalidad actual, en este caso se encuentran temas como: Reconocimientos de Antigüedad, establecimiento de calendarios laborales, cuadrantes y turnos que sean negociados y/o ajustados a normas básicas sobre descansos, jornadas, etc., así mismo, definir y cumplir los diferentes estados de jornada efectiva, guardias, localización y horas de presencia generadas, todo ello, mediante la correspondiente compensación legal en términos económicos o de descansos, etc.,

Hasta el momento la negociación del Convenio y de los conflictos que se arrastran está siendo muy complicada.