

EMPLEO Y FORMACIÓN

Necesidades formativas en colectivos de baja cualificación

La Fundación Formación y Empleo (FOREM) de CC.OO de Castilla-La Mancha ha elaborado el estudio "Necesidades Formativas en colectivos de baja cualificación en Castilla-La Mancha" con el fin de identificar las necesidades formativas de estos trabajadores y obtener las directrices estratégicas de intervención a la hora de programar la oferta formativa.

En nuestra región, 432.000 trabajadores, el 56% del total, no posee cualificación y por ello no puede aspirar a una categoría superior en el convenio ni a un ascenso en su empresa.

Los trabajadores de baja cualificación suelen hacer funciones rutinarias, tienen dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías y pertenecen a los grupos de cotiza-

ción de la Seguridad Social de bases más bajas. Suelen ser hombres de edad avanzada, jóvenes que han abandonado de forma prematura el sistema educativo y mujeres en general, principalmente las que viven en zonas rurales.

De este estudio se deduce que a estos trabajadores las empresas les ofrecen cursos muy específicos con los que difícilmente superan su baja cualificación o que la formación la usan más quienes quieren integrarse en el mercado laboral que quienes ya están trabajando.

Para el estudio se hicieron 626 encuestas telefónicas a trabajadores de baja cualificación, siete entrevistas a universitarios, especialistas en formación continua y ocupacional y ocho grupos de discusión.

Publicadas las dos primeras órdenes de desarrollo del Plan de Conciliación

El pasado 14 de febrero se publicaron en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha las dos primeras órdenes de desarrollo del Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010, las cuales cuentan con un presupuesto de 7 millones de euros.

La primera de las órdenes es la relativa a "ayudas para la contratación de servicios para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" que contempla hasta 600 euros de ayuda para cubrir la mitad de los gastos ocasionados por el cuidado de los hijos

en centros de atención a la infancia, en el propio domicilio, comedores escolares o ampliación de horario escolar.

La segunda orden es la de "subvenciones para facilitar la reducción de jornada, disfrute de excedencias y suspensión de contratos" que cubrirá la mitad de las retribuciones dejadas de percibir en estos casos por las familias. La cuantía máxima será de 1.000 euros mensuales en el caso de las mujeres y de 1.200 euros en el de los varones.

Para poder recibir estas ayudas es necesario residir en la región. Se dará prioridad a las mujeres que sean víctimas de violencia de género y las concedidas a los hombres tendrán una cuantía superior.

Hay dos plazos para solicitarlas: el primero del 14 de febrero hasta el 31 de marzo, y el segundo del 1 de abril al 30 de septiembre.

En el folleto que se adjunta con esta gaceta, podrás encontrar más información sobre el Plan de Conciliación.

P A C 2 0 0 7 RÉGIMEN DE PAGO ÚNICO



En todos los campos, estamos contigo

Confía la tramitación de la PAC a Caja Rural



VIVIMOS EL CAMPO CONTIGO

CONFÍANOS TU PAC
Y LLEVATE ESTE PRÁCTICO REGALO*

*HASTA AGOTAR EXISTENCIAS

Tu confianza
nos hace importantes

www.caja rural de toledo.com



CC.OO. valora el Proyecto de Ley sobre información y consulta de los trabajadores

Modificaciones al Estatuto de los Trabajadores

El Consejo de Ministros aprobó el 2 de febrero el Proyecto de Ley sobre información y consulta de los trabajadores, que modifica el Estatuto de los Trabajadores para adaptar la legislación nacional a dos directivas comunitarias, e incorpora también la protección de los asalariados tanto en procedimientos liquidatorios como en procedimientos transnacionales de insolvencia.

Según informa la secretaria confederal de Acción Sindical, en el trámite de consultas fueron asumidas buena parte de las propuestas de CC.OO. que mejoraron cualitativa y técnicamente el texto.

El Proyecto aprobado modificará, principalmente, dos artículos del Estatuto de los Trabajadores: el artículo 64 que regula las competencias de los órganos de representación de los trabajadores; y el artículo 33, que regula el Fondo de Garantía Salarial.

En el capítulo de información y consulta los aspectos más novedosos y relevantes son las definiciones de los derechos de información y consulta; las indicaciones suficientemente precisas de cómo se deben realizar estos dos procedimientos y el derecho de consulta en relación con la situación económica de la empresa o de la evolución de sus actividades cuando tengan repercusión sobre el empleo, así como sobre las medidas que la empresa vaya a adoptar al respecto.

El Proyecto de Ley recoge igualmente un aspecto no contemplado en las Directivas, pero que fue propuesto en las alegaciones de CC.OO., en relación al dere-

cho a ser informados de las actuaciones medioambientales que afecten directamente al empleo y a que el comité de empresa tenga entre sus competencias, ejercer una labor de colaboración con la empresa en el establecimiento de medidas que procuren la sostenibilidad medioambiental de la misma.

En materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia empresarial, el Proyecto de Ley, derivado de lo dispuesto por la Directiva europea, adaptará el Estatuto de los Trabajadores para cubrir aquellas situaciones de insolvencia en las que estén incursas empresas de dimensión transnacional.

A pesar de los cambios introducidos, el Proyecto no ordena la dispersa regulación que en nuestro ordenamiento jurídico laboral tienen los derechos de información, consulta y participación. CC.OO. reclama una norma legal que, además de efectuar la compilación de los derechos actualmente reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores u otras normas legales, y los que serán reconocidos cuando finalice la tramitación parlamentaria de nuevas leyes, como es el caso de la Ley de Igualdad, incorpore también los derechos que han sido reconocidos por la jurisprudencia (como lo relativo a la utilización de los medios telemáticos para la actividad de la representación de los trabajadores) y produzca avances en nuevos derechos de participación y negociación, acordes con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en un mercado laboral globalizado.