

DESARROLLO DE LOS ACUERDOS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA-LA MANCHA

La CECAM debe implicarse

Gaceta Sindical.

El secretario regional de CCOO, José Luis Gil, ha recordado el requerimiento que el sindicato viene lanzando a la CECAM para establecer en Castilla-La Mancha un diálogo bilateral entre los agentes sociales para gobernar las relaciones laborales. Este diálogo permitiría que en las empresas de la región se desarrollen con más facilidad y mayor amplitud los acuerdos sobre empleo.

Los acuerdos y la legislación que están emanando del Diálogo Social deben trasladarse al seno de las empresas. CC.OO. está intensamente comprometido en esta tarea, pero es obvio que son los empresarios, cada uno de ellos, los que tienen el papel clave para hacer realidad lo firmado. Y las organizaciones patronales pueden y deben para que cumplan de forma honesta y diligente los acuerdos confederales.

Gil reiteró que "es deseable que se abra con carácter bilateral una negociación entre la patronal regional y los sindicatos de clase, a fin de establecer elementos comunes para el desarrollo de la reforma laboral.

Negociación en la que además hay que abordar problemas muy agudos de nuestra región, como la prevención de riesgos laborales, la formación o la negociación colectiva, para modernizar el mercado de trabajo y hacernos más competitivos y sólidos".

Afirmó que "estos son elementos básicos de la economía regional para tener futuro" y reiteró que "sería muy lamentable que se desperdiciara esta ocasión para poder profundizar en el desarrollo del acuerdo e incrementarlo con elementos propios de Castilla-La Mancha, que los hay".

Plan de trabajo para llevar el Acuerdo para el crecimiento y la mejora del Empleo a las empresas de Castilla-La Mancha



Reunión de la Ejecutiva Regional ampliada con el Secretario Confederal de Política Institucional, Salvador Bangueses, en la que se analizaron el Acuerdo sobre empleo y las negociaciones para la reforma de la Seguridad Social.

Las Contratas de la Junta

Gaceta Sindical.

En abril de 2005 tuvo lugar el primer contacto con la Junta para abordar la negociación del II Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo en las contratas de la Administración regional y organismos autónomos. En septiembre, CC.OO. planteó por escrito sus propuestas, que persiguen tres objetivos:

1. la mejora económica de los trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias de servicios externalizados, para acortar las enormes distancias que, en demasiadas ocasiones, les separan de quienes en la Administración ocupan puestos de similar capacitación, categoría laboral y responsabilidad.

2. La recuperación para la gestión pública directa de cuantas actividades hayan sido externalizadas sin que con ello se haya conseguido racionalizar, ni mejorar y en algunos casos ni siquiera abaratar la realización de esas funciones.

3. Reforzar las garantías de estabilidad laboral.

Para avanzar en la negociación, CC.OO. reclamó un 'mapa' de las contratas actuales de la Junta, con la relación de actividades, empresas y trabajadores afectados.

Es obvio que también las contratas de las Administraciones Públicas contribuyen de forma desmesurada a incrementar nuestras tasas de precariedad laboral. Por ello, CC.OO. quiere avances sustanciales en el II Acuerdo Regional por la Estabilidad en el Empleo, para contar también en el ámbito público con un buen instrumento para garantizar la calidad del empleo.

Gaceta Sindical.

La situación del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha nos obliga a desplegar una intensa actividad en los próximos seis meses para conseguir una amplia y correcta aplicación del Acuerdo para el crecimiento y la mejora del empleo.

La elocuencia de los datos estadísticos nos permite hacernos una idea del alcance de la tarea que tenemos por delante: en los cuatro primeros meses de 2006 se realizaron 184.499 contratos de trabajo en la región. Sólo 20.034 tuvieron carácter indefinido.

Más datos: en Castilla-La Mancha hay 212.100 asalariados con contrato temporal, de los que 84.300 encadenan los contratos. En muchos casos, llevan más de dos años con contratos temporales sucesivos, por lo que son el colectivo prioritario sobre el que hay que incidir para que pasen a ser trabajadores indefinidos. Y trabajadoras, porque son ellas las que más sufren la temporalidad.

Planes sectoriales

El objetivo prioritario es convertir el mayor número de contratos temporales en fijos, aprovechando el plan extraordinario de bonificaciones vigente del 1 de julio al 31 de diciembre de 2006. Las organizaciones de rama concretarán planes de trabajo, con reuniones con todas las estructuras, secciones sindicales y delegados de personal en las Pymes, para identificar empresas donde negociar la conversión de empleo temporal en fijo.

Conocer el Acuerdo

La Unión Regional está preparando unas jornadas técnico-jurídicas para que nuestros sindicalistas ahonden en el conocimiento del Acuerdo.

Conocer el Acuerdo es imprescindible. Para ello, la confederación ha editado un tabloide, que se acompaña a esta Gaceta, para su difusión en los centros de trabajo.

Es también clave la celebración de reuniones y asambleas de delegados.

El Ministerio de Trabajo, por su parte, realizará una campaña informativa, que no debe ser propagandística, para alentar a los empresarios a aprovechar la oportunidad de reducir la temporalidad que se abre con el proceso extraordinario de bonificaciones.

Negociación colectiva

Nuestra acción sindical cotidiana tiene que sacar el máximo provecho del Acuerdo en beneficio de los trabajadores y trabajadoras. En la negociación colectiva (incluidos los acuerdos de empresa), no hay que olvidar las cláusulas de empleo. El objetivo es aprovechar el Acuerdo para impulsar la contratación indefinida:

- Hay que convertir contratos de duración determinada en indefinidos, y contratos eventuales y temporales a tiempo parcial en fijos discontinuos.

- Hay que potenciar el uso del contrato indefinido como contrato de inicio de la relación laboral, aprovechando las bonificaciones.

- Hay que reducir la contratación temporal

mediante cláusulas que limiten el porcentaje máximo de contratos temporales o que comprometan el volumen de empleo fijo.

- Hay que limitar y evitar el encadenamiento de contratos temporales

- Hay que actuar contra el fraude y el abuso de la contratación temporal

- Hay que controlar la cadena de la subcontratación desarrollando instrumentos de control e intervención sindical en los centros de trabajo donde conviven empresa principal, contratas y subcontratas.

Inspección de trabajo

Por otro lado, los medios de la Inspección de Trabajo son escasos en Castilla-La Mancha. Tenemos sólo 26 inspectores. Por ello reclamamos que se duplique tanto el número de inspectores de trabajo como el de subinspectores.

El acuerdo recoge que al final de 2008 se habrá incrementado la plantilla de inspectores en 182 efectivos en todo el Estado y se añadirán otros 169 subinspectores. Por eso, la autoridad laboral en la región, la Consejería de Trabajo, Empleo e Inmigración, debe ser exigente y no puede consentir un reparto desequilibrado que no corrija las insuficiencias actuales.

Ahora, el acuerdo pasará su trámite normativo. El Consejo de Ministros debe preparar la adecuación de los Reales Decretos Leyes, y el 1 de julio deben entrar en vigor. Toda la organización tiene por delante un enorme trabajo. Tenemos que conseguirlo entre todos. Ganan los trabajadores.