

A finales de enero se constituyó la Comisión de Seguimiento del Pacto por el Desarrollo y la Competitividad (PDyC) de la región. Este es un órgano que exigió CCOO para evaluar periódicamente el impacto real de cada una de las medidas y programas del PDyC y para, en su caso, adecuarlos a los cambios. De hecho, ya se han producido dos muy relevantes: Castilla-La Mancha y el Ministerio de Fomento han elaborado y firmado el Plan Estratégico Regional de Infraestructura y Transportes (PEIT) para la dotación de capital físico regional; y se ha iniciado la tramitación parlamentaria de la Ley de Dependencias, que, además de constituir el cuarto pilar del estado del Bienestar, tendrá fuerte impacto en la creación de empleo.

El PDyC tiene que sentar las bases del crecimiento económico y del progreso social de la región. Un acuerdo estratégico así no sólo era conveniente: es imprescindible. El PDyC y el PEIT garantizan inversión fortísimas en los próximos años, pero estas inversiones no pueden ser pan para hoy y hambre para mañana, tenemos que aprovecharlas para garantizarlas "el día después".

En el último quinquenio nuestro ritmo de convergencia con Europa ha sido más

lento que el del resto del país. Nuestro PIB ha crecido más que la media de España, pero también ha crecido más nuestra población. Como resultado, hemos perdido medio punto de renta per cápita cuando el país ha conseguido mejorar dos puntos.

Nuestro sindicato está instando a la Administración y a los empresarios a apostar decididamente por sectores concretos. Creemos que el 'café para todos' ha dejado de tener sentido. Tenemos que atajar déficits estructurales, pero no tenemos tiempo para corregir antes de avanzar. Tenemos que hacerlo a la vez.

La región tiene la necesidad de acertar, pero primero tiene la obligación de apostar.

El futuro de la región pasa por ir reconviertiendo algunos sectores tradicionales, intensivos en mano de obra, sometidos a duros ajustes laborales, y apostar

Ahora, a remar

José Luis Gil
Secretario general

por sectores concretos (industriales, agroalimentarios, energéticos, turísticos...) competitivos en valor añadido (no en costes laborales) y que creen empleo de calidad y sostenible.

Apostar, también, por los recursos humanos cualificados, con condiciones laborales estables y bien retribuidas: retribuir el empleo cualificado con salarios de becarios no es rentable en el largo plazo. Con bajos salarios solo gana el empresario cortoplacista, no porque maximice sus beneficios (para eso está) sino porque apuesta por un modelo agotado.

Además, tenemos margen para incrementar la remuneración de los asalariados sin hipotecar el crecimiento económico: basta recordar que, como media, en nuestro país casi el 54% de la riqueza se destina a los asalariados, mientras que en la región ese porcentaje es del 51%. Y nuestros costes laborales son inferiores en 192 euros mensuales.

El apoyo decidido a sectores de futuro pasa por la captación de inversiones fuera de nuestras fronteras, sí: ofreciendo infraestructuras, redes de comunicación, tecnología, capital humano cualificado... Para buscar inversores en el exterior, no vale la pena echar mano de las subvenciones y de las alfombras de terciopelo: estamos dolorosamente escarmentados con algunas experiencias de multinacionales que cogen el dinero, cumplen lo imprescindible y se van. Es mejor potenciar especialmente la inversión endógena, la de quienes invierten en su tierra para quedarse en ella. Hay que propiciar que estas decisiones se produzcan, y que encuentren el apoyo decidido.

Tenemos la necesidad imperiosa de reinventarnos. De innovar, de invertir mucho más en I+D+i, de cualificar capital humano; de instalarnos ya en la sociedad del conocimiento. Solo así conseguiremos ganar productividad regional, incrementar los salarios reales y mejorar el nivel de renta de los ciudadanos y ciudadanas de la región.

Confiamos en el PDyC porque nos da la enorme ventaja de estar juntos y de compartir objetivos. Pero no basta con estar todos en el mismo barco. Todos tenemos que remar.

Propuestas para la reforma del Estatuto de Autonomía

La Ejecutiva regional de CCOO ha iniciado el debate de las propuestas que el sindicato, de acuerdo con las directrices confederales, trasladará a los partidos políticos que negocian la reforma del Estatuto de Autonomía.

CCOO. -que es el sindicato más representativo y también la mayor organización social de la región- ha reclamado participar en el diseño de esta reforma para llevar al Parlamento las aspiraciones de trabajadores y trabajadoras.

El sindicato aboga porque se escuche también la opinión de formaciones políticas con gran respaldo popular -aunque no llegue a traducirse en escaños.

Para CCOO, las reformas estatutarias deben preservar la igualdad, la cohesión y la solidaridad: No puede haber personas con más o menos derechos según dónde vivan. El Estado debe ser el garante de este principio.

CCOO de Castilla-La Mancha presentará un documento de propuestas y principios. Entre ellos, mantener la caja única de la Seguridad Social, una norma única estatal para fijar las condiciones de acceso a las pensiones; y la unidad del mercado de trabajo

Objetivos de CC.OO. para la negociación colectiva 2006

En 2006 afrontamos la negociación de dos convenios regionales (Residencias privadas y Transporte Sanitario), 34 convenios provinciales de sector y varias decenas de con-

venios de empresa. El resultado de estos procesos afectará a unos 100.000 trabajadores y trabajadoras

Para CC.OO. la negociación colectiva es

siempre una nueva oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo, conquistar nuevos derechos y modernizar las relaciones laborales.

Empleo: Lucha contra la temporalidad.

Nuestra tasa de temporalidad (35,4) es excesiva y por encima de la media nacional. El 92% de los contratos firmados en 2005 fueron temporales

Por responsabilidad y por coherencia, los empresarios están obligados a intervenir desde la negociación colectiva para cambiar la situación. Hay que exigirselo. La estabilidad laboral, además, redundará en mayor productividad y competitividad.

Salarios: dos puntos por encima del IPC previsto

El coste salarial mensual medio en la región es 1.297,69 euros. En España, 1.489,74. En los últimos años, hemos acertado diferencias, pero aún estamos 192 euros por detrás.

Nuestras retribuciones requieren una mejora sustancial. Vamos a pedir incrementos medios de dos puntos por encima del IPC previsto, e incluyendo siempre cláusulas de garantía para salvaguardar la ganancia pactada.

De cada 100 euros, un empresario español se queda de media con 51. Los de Castilla-La Mancha, con 54.

Buscamos un reparto más justo de los beneficios: los empresarios aún tienen margen para reinvertir y para ganar mucho dinero.

Jornada: Trabajar menos, rendir más

Trabajamos 28 minutos más a la semana que la media, pero somos menos productivos.

Acomodemos la jornada laboral a la media de España e interviengamos en la organización del trabajo, pactando su racionalización y ordenando los tiempos de trabajo. La productividad no se mide en horas.

Salud Laboral: De los lamentos a los compromisos

En 2005, 78 personas perdieron la vida en accidente laboral en la región. Es intolerable.

De las declaraciones y lamentaciones de los empresarios hay que pasar a los compromisos. Los convenios colectivos deben recoger acuerdos sobre delegados sectoriales de Prevención; intervenir en los factores de mayor siniestralidad (precariedad, subcontratación, etc.); participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones para la seguridad y la salud. En la negociación colectiva

va continuamos nuestra campaña "No más Muertos en el Trabajo"

Igualdad: Buenas prácticas

La estrategia de CCOO para conquistar una organización del trabajo igualitaria obliga a recoger en los convenios todos los aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En esa línea, hay que avanzar en derechos individuales, chequear el cumplimiento de las normativas actuales, adaptar a los articulados la Guía de buenas prácticas y hacer cumplir el porcentaje de reserva para personal con discapacidad (2% Ley 13/1982).

Formación: Factor clave

La formación es, junto a las infraestructuras y la tecnología, un factor clave para el futuro de los trabajadores y de las empresas. Para la productividad y la competitividad. Los convenios deben acometer compromisos de formación continua y de mayor capacitación profesional.

Vigilancia:

CC.OO. optará, preferentemente,

te, por convenios plurianuales siempre que el contenido y la valoración global lo aconseje. En caso de meras revisiones salariales, con escaso contenido y pocos cambios, se tenderá a la vigencia anual.

Nuevos espacios contractuales:

Si tenemos Convenio Estatal de referencia, el ámbito de negociación regional tiene que servir para mejorar, jamás para retroceder. En sectores carentes de cobertura de convenio, hay dinamizar abriendo espacios de negociación o la extensión de convenios.

Unidad de Acción con UGT:

CC.OO. considera vital la estrategia de unidad de acción sindical con UGT y fomentará la construcción de plataformas conjuntas, para abordar desde proyectos reivindicativos compartidos la negociación con los empresarios. La gestión común de la negociación colectiva y la defensa unitaria de los objetivos reivindicativos obligará a los sectores empresariales a responder con mayor disposición al diálogo y mayores posibilidades de alcanzar acuerdos más satisfactorios.