

CC.OO.
castilla y león

Publicación trimestral de
COMISIONES OBRERAS
Distribución gratuita

ESPECIAL PONENCIAS

8º Congreso de CC.OO. en Castilla y León

En las páginas centrales de este diario encontrarás un resumen de las ponencias elaboradas por la Unión Sindical de Castilla y León para su debate en el Octavo Congreso que celebraremos los días 21, 22 y 23 de junio en Tordesillas (Valladolid). Se trata de una información para que los afiliados y afiliadas podáis conocer las líneas generales del proyecto de futuro que se va a debatir en el Congreso. Las ponencias completas están a disposición de todos los interesados en las sedes de los sindicatos provinciales.

PÁGINAS 9 A 13

SUMARIO

ENTREVISTA

Ángel Hernández,
secretario general de
CC.OO. en Castilla y León **8**

ACTUALIDAD SINDICAL

Negociación Colectiva
para 2004 **5**

MUJER

Hemos logrado un
acuerdo sobre Igualdad
de Oportunidades **7**

TRIBUNA DE OPINIÓN

Una Constitución para
Europa: ¿Qué Europa? **14**

El III Plan de Empleo de Castilla y León

CC.OO. ha logrado que sirva para luchar contra la temporalidad

Es el tercer Plan de Empleo que va a funcionar en Castilla y León desde 1998.

Los planes de empleo se redactan y se negocian con el objetivo de lograr que haya más trabajo. Este que se acaba de firmar es el tercer Plan de Empleo que va a funcionar en Castilla y León desde 1998.

La diferencia en esta ocasión es que para Comisiones Obreras ya no era suficiente con crear empleo, había que hacer un esfuerzo suplementario para que este empleo fuera de calidad. Y se puede decir que lo logramos. Las ayudas para la creación de empleo en el III Plan sólo se concederán a las empresas que tengan un índice de temporalidad inferior al 25% o que se comprometan a lograr este índice en los próximos 3 años.

En Castilla y León casi 29 de cada 100 trabajadores tenían un trabajo temporal durante el año 2002. Entre las mujeres este porcentaje aumenta a 32 de



Los agentes sociales firmaron el III Plan de Empleo para Castilla y León el pasado 5 de febrero

cada 100. Y no es que no se hayan realizado contrataciones, que durante el año 2002 llegaron casi a las 600.000, lo que ocurre es que sólo el 9,1% fueron indefinidos y los demás fueron temporales. Tras este análisis el sindicato Comisiones Obreras resolvió ponerse manos

a la obra para limitar tanta temporalidad y decidió condicionar la inminente negociación sobre el Plan de Empleo a la reducción de los contratos temporales. La coyuntura económica es favorable y por eso los trabajadores también deben beneficien de los años de vacas gordas. El

Plan de Empleo también atiende a otras necesidades sentidas en nuestra comunidad como la mejora del empleo femenino y el primer empleo y la lucha contra la despoblación con ayudas a las entidades locales más pequeñas para la creación de empleo.

PÁGINA 3

Atentado y elecciones

Texto del Secretario General sobre los últimos acontecimientos **PÁGINA 7**



Las movilizaciones en protesta por los atentados de Madrid fueron multitudinarias en toda Castilla y León. El sindicato CC.OO. estuvo presente en todos los actos de condena e incluso convocó un paro de 15 minutos que fue seguido mayoritariamente.

CC.OO. primera fuerza sindical

Al triunfo de Comisiones Obreras en el estado español durante el proceso de elecciones sindicales que ha concluido en diciembre de 2003 debemos unir, por primera vez desde hace muchos años, la victoria electoral de nuestro sindicato en Castilla y León. CC.OO. es ya la primera fuerza sindical, con

más de 6.000 delegados y delegadas elegidos en los 4 años de proceso y con 50.000 afiliados y afiliadas en nuestra región. La fuerza de nuestro sindicato somos todos y cada uno de nosotros. Enhorabuena a todos y a todas y ánimo para continuar con este esfuerzo colectivo.

PÁGINA 4

ATLANTIS
seguros

El servicio asegurador de **CC.OO.**
Condiciones especiales para afiliados y afiliadas

La aseguradora de las familias

Amplia gama de seguros: AUTO | HOGAR | ACCIDENTES PERSONALES | CARAVANA | VIDA
| PLAN DE AHORRO | PLAN DE PREVISIÓN ASEGURADO | PLAN DE PENSIONES |

Servicio de atención al afiliado/a **901 500 400** www.atlantis-seguros.es



Nuestra segunda etapa

Ya estamos aquí

Queremos ser un medio de expresión para todos y todas.

De nuevo volvemos a recuperar la publicación regional de Comisiones Obreras de Castilla y León. Es, como podéis ver, un periódico y lo hemos vuelto a llamar **Notas Sindicales**.

Esta dirigido a todos vosotros y vosotras, los afiliados y las afiliadas de Comisiones Obreras y os llegará a vuestra casa cada tres meses. Con la publicación de este periódico la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León pretende cubrir dos retos importantes: **informar de la actividad sindical a nuestros afiliados y afiliadas y reforzar el carácter regional de nuestra organización sindical.**

En esta segunda etapa de Notas sindicales hemos elegido un formato distinto, el de periódico, y un público más amplio, ya que llegará trimestralmente a todos los que formamos Comisiones Obreras en Castilla y León, en lugar de llegar tan sólo a los delegados y delegadas sindicales. Este mayor esfuerzo en lo económico y en medios humanos esperamos que sirva para reforzar la comunicación entre el Sindicato y sus afiliados y el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Para conseguir esta labor informativa tenemos que con-

tar con la inestimable colaboración de todos y todas. Por eso, desde este primer número os pedimos vuestras opiniones, vuestros comentarios, vuestras informaciones. Creemos que debemos implicarnos todas las Organizaciones y Federaciones que formamos este Sindicato, pues solo con esta participación puede estar asegurada la continuidad de este periódico. Podéis remitirnos vuestras noticias, vuestros comentarios, vuestras colaboraciones o cualquier otro asunto que consideréis de interés a nuestra dirección (**Plaza Madrid, 4-7ª planta. 47003 Valladolid**) o a nuestro correo electrónico periodicocyl@cleon.ccoo.es.

Otro rasgo fundamental que define el periódico Notas Sindicales es que su contenido se centrará esencialmente en Castilla y León. El caudal informativo que genere nuestra comunidad autónoma junto con la información sectorial compondrán el grueso de las informaciones, comentarios y opiniones que se plasmen en las páginas del periódico Notas Sindicales. Esto no excluye otros hechos que sucedan fuera de nuestra región y que por su fuerza, trascendencia y experiencia resulten de interés. Sin embargo, el periódico tendrá una esencia marcadamente regional y habrá espacios de información para todas las pro-

vincias de nuestra extensa comunidad. No en vano, en la cabecera de nuestro periódico hemos querido introducir un símbolo que nos defina, una brújula que tiene la particularidad de señalar todos los puntos cardinales de Castilla y León. Para nuestra sorpresa también hemos podido constatar que las iniciales de nuestro periódico representan al Norte y al Sur donde queremos estar presentes y que representan las dos caras de la moneda del mundo actual.

En el periódico encontráis sobre todo información, esperamos que de utilidad, pero también hemos querido dejar espacios para la opinión, e incluso para la diversión, con una página específica de ocio y entretenimiento. El periódico tiene también una vocación de servicio y aporta direcciones de utilidad y una sección siempre fija para informar sobre los derechos que tenemos como trabajadores y trabajadoras, como delegados y delegadas sindicales o simplemente como ciudadanos y ciudadanas.

En el fondo de este esfuerzo por acercarnos a todos y todas está la firme convicción de que necesitamos tener un espacio informativo propio que nos permita el intercambio no sólo de información sino también de opinión, de debate, de iniciativas que nos interesan

sobremano, pero que no siempre encuentran espacio en los medios de comunicación. La moderna sociedad de la información nos bombardea con noticias, pero raras veces nos ofrece la clave para interpretarlas correctamente. Nosotros no podremos estar al pie de la información justo cuando se produce ya que la actualidad no es el objetivo de una publicación trimestral. Sin embargo, trataremos de dar claves para conocer esa misma realidad que nos llega a diario a través de la prensa, la radio o la televisión, intentaremos transmitir la posición de nuestro sindicato respecto de los asuntos en los que debemos y queremos influir. Estos asuntos, en la sociedad actual, no sólo tienen que ver con el mundo del trabajo. También tenemos posiciones y queremos expresarlas en otros muchos aspectos de la vida, como la igualdad de género, el medio ambiente, la inmigración, el consumo, los derechos humanos y un largo etcétera que también encontrará un hueco en nuestra publicación.

Nuestro periódico va a ser una responsabilidad compartida por los que formamos el Consejo de Redacción, pero, sobre todo, quiere ser un medio de expresión para todos y todas. Esperamos sinceramente cumplir esta misión. ■

Noticias Breves

Ventajas para los afiliados a CC.OO.

Créditos personales e hipotecarios en condiciones ventajosas para los afiliados y afiliadas a nuestro sindicato.

El sindicato CC.OO. ha conseguido que Caja Duero haya puesto en marcha una oferta especial para afiliados y afiliadas a nuestro sindicato con condiciones ventajosas en la constitución de créditos tanto personales como hipotecarios.

En los préstamos personales se puede obtener hasta 30.050 € (5 millones de pesetas) con un plazo de amortización de hasta 6 años y un tipo anual del 6% fijo o del 5,75% con nómina en Caja Duero, o del Euribor más 1,70% variable que se queda en Euribor más 1% si el afiliado tuviera domiciliada su nómina en Caja Duero.

Para los préstamos hipotecarios el importe máximo es el 80% del valor tasado de la vivienda y el plazo puede ser de hasta 25 años. La oferta establece diferentes tipos de amortización según la vinculación con Caja Duero del solicitante y siempre con plazo variable. La oferta más ventajosa habla de euribor más de 0,59% y una comisión de apertura del 0,50%.

Para mayor información hay que dirigirse a las Uniones Sindicales de CC.OO. en cada provincia. ■

Dónde encontrarnos

CC.OO. Avila

Pza. Santa Ana, 7 - 05001 Avila
Tif. 920 22 25 64 - Fax: 920- 25 24 07
upavila@cleon.ccoo.es

CC.OO. Burgos

San Pablo, 8 - 09002 Burgos
Tif. 947 25 78 00 - Fax: 947 25 77 99
upburgos@cleon.ccoo.es

CC.OO. León

Roa de Vega, 21 - 24001 León
Tif. 987 23 44 22 - Fax: 987 22 62 28
upleon@cleon.ccoo.es

CC.OO. Palencia

Pza. Abilio Calderón, 4 2º - 34001 Palencia
Tif. 979 74 14 17 - Fax: 979-70 08 25
uppalencia@cleon.ccoo.es

CC.OO. Salamanca

Juan de Almeida, 2 - 37002 Salamanca
Tif. 923 26 44 64 - Fax: 923 26 17 34
upsalamanca@cleon.ccoo.es

CC.OO. Segovia

Severo Ochoa, 2 - 40002 Segovia
Tif. 921 42 01 51 - Fax: 921-42 24 84
upsegovia@cleon.ccoo.es

CC.OO. Soria

Vicente Tutor, 6 - 42001 Soria
Tif. 975 23 36 44 - Fax: 975 22 54 58
upsoria@cleon.ccoo.es

CC.OO. Valladolid

Plaza Madrid, 4 - 4ª planta - 47001 Valladolid
Tif. 983 29 15 16 - Fax: 983-20 23 40
upvalladolid@cleon.ccoo.es

CC.OO. Zamora

Alfonso IX, 8 - 49013 Zamora
Tif. 980 52 27 78 - Fax: 980 51 39 59
upzamora@cleon.ccoo.es

CC.OO. pone a tu servicio Gabinete Jurídico

Plaza Madrid 4, 5ª Planta - 47001 Valladolid
Tif.: 983 39 15 16 - Fax: 983 20 32 56

Seguros Atlantis

Delegaciones en Castilla y León:

BURGOS - 09002

C/ San Pablo 8,
Tif.: 947 20 96 91 - Fax: 947 26 97 99

VALLADOLID - 47004

C/ San Luis 4
Tif.: 983 39 23 11 - Fax: 983 21 05 05

Fundación Paz y Solidaridad

Plaza Madrid 4, 7ª Planta - 47001 Valladolid
Tif.: 983 39 15 16 - Fax: 983 20 32 56

Fundación de Investigación y Documentación

Plaza de Madrid 4, 7ª Planta - 47001 Valladolid
Tif.: 983 39 15 16 - Fax: 983 20 32 56

Fundación Formación y Empleo (FOREM Castilla y León)

FOREM Castilla y León
C/ Verbena 8, bajo - 47005 Valladolid
Tif: 983 218453

FOREM Avila

Pza. Santa Ana, 7 - 05001 Avila
Tif. 920 352119

FOREM Burgos

San Pablo, 8 - 09002 Burgos
Tif. 947 256450

FOREM León

Astorga 5-7 - 24009 León
Tif. 987 22 17 36

FOREM Palencia

Pza. Abilio Calderón 4 2º - 34001 Palencia
Tif. 979 706290

FOREM Salamanca

Juan de Almeida, 2 - 37002 Salamanca
Tif. 923 28 00 80

FOREM Segovia

Roble, 11 - 40002 Segovia
Tif. 921 412358

FOREM Soria

Vicente Tutor, 6 - 42001 Soria
Tif. 975 233118

FOREM Valladolid

C/ Verbena 9 1ª planta - 47005 Valladolid
Tif. 983 218450

FOREM Zamora

Alfonso IX, 8 - 49002 Zamora
Tif. 980 513959

FOREM Puebla de Sanabria

C/ Padre Vicente Salgado, 31 - 49300 Sanabria
Tif. 980 627099

FOREM Miranda de Ebro

Ronda del Ferrocarril, 37 bis - 09200 Miranda de Ebro
Tif. 947 335757

FOREM Guardo

C/ San Antonio 2 - 34880 Guardo
Tif. 979 853381

FOREM Ponferrada

C/ Doctor Fleming, 19 - 24400 Ponferrada
Tif. 987 409474

CITE (Ctro. Inform. para Trab. Migrantes)

CITE Avila

Pza. Santa Ana, 7 - 05001 Avila
Tif. 920 222 564

CITE Burgos

San Pablo, 8 - 09002 Burgos
Tif. 947 257 800

CITE León

Roa de la Vega 21 - 24001 León
Tif. 987 234 422

CITE Palencia

Pza. Abilio Calderón 4 2º - 34001 Palencia
Tif. 979 741 417

CITE Salamanca

Juan de Almeida, 2 - 37002 Salamanca
Tif. 923 264 464

CITE Segovia

Severo Ochoa, 2 - 40001 Segovia
Tif. 921 420 151

CITE Soria

Vicente Tutor, 6 - 42001 Soria
Tif. 975 233 644

CITE Valladolid

Divina Pastora, 8-entrepantana - 47001 Valladolid
Tif. 983 391 110

CITE Zamora

Alfonso IX, 8 - 49002 Zamora
Tif. 980 522 778

VITRA Castilla y León

Calle San Luis, 4 - 47004 Valladolid
Tif. 983 30 15 30 - Fax: 983 21 05 05

NOTAS SINDICALES

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN

Dirección:
Rosa Eva Martínez Gómez, Secretaria de Comunicación

Coordinación Técnica:
Blanca Ortega Nuñez

Consejo Editorial:
Sofía Cubría Morán - Gonzalo Díez Piñeles - José Antonio Gallego Alejandre - Rosario Martín Díez - Rosa Eva Martínez Gómez - Vicente Mirón - Ignacio Palma - José Gregorio Pura Laguna - Dámaso Javier Vicente Blanco

Redacción y Colaboradores:
Javier Cantalapiedra López - Sofía Cubría Morán - Bernarda García Corcova - Ignacio Palma - José Gregorio Pura Laguna - Mariano Sanz Lubeiro - Dámaso Javier Vicente Blanco

Administración:
Pza. Madrid, 4, 7ª planta - 47001 Valladolid - Tfno. 983 21 85 29 Fax 983 30 98 24

Diseño e Impresión:
DG Comunicación Gráfica - C/Noya, 11-13 bajo - 15007 A Coruña - Tfno. 981 23 11 09 Fax 981 23 10 41

Depósito Legal: X-XXX-X

El III Plan de Empleo de Castilla y León

Las ayudas se concederán a empresas con menos del 25% de contratos temporales

El nuevo Plan atiende también a otras realidades sociales, como el paro femenino o la despoblación del medio rural.

El pasado 5 de febrero se firmaba en la Presidencia de la Junta de Castilla y León el III Plan de Empleo de nuestra comunidad. En esta ocasión el objetivo específico era reducir drásticamente con el 28,5% de tasa de temporalidad existente en Castilla y León.

El pasado 5 de febrero se firmaba en la Presidencia de la Junta de Castilla y León el III Plan de Empleo de nuestra Comunidad. La firma de Comisiones Obreras en el documento, que aparece junto a la de Unión General de Trabajadores, la de patronal y la de la propia Junta de Castilla y León, estuvo todo el tiempo condicionada a que el nuevo Plan sirviera para crear empleo de más calidad. Al final de una larga y tensa negociación se logró el objetivo de que las ayudas a la contratación tuvieran como contrapartida que los empresarios tuvieran tasas de temporalidad por debajo del 25% de sus respectivas plantillas en el momento de recibir las ayudas o durante los siguientes 3 años, plazo de vigencia del III Plan de Empleo. El nuevo Plan atiende también a otras realidades sociales no menos preocupantes como el paro femenino o la despoblación de nuestro medio rural.

El Secretario General de CC.OO. en Castilla y León, Angel Hernández, declaró tras la firma que el Plan no era el fin, sino el medio para lograr el objetivo de tener más y mejor empleo en nuestra región. Los interlocutores sociales se han esmerado en aprobar un plan con criterios adecuados para la mejora de nuestro mercado de trabajo, pero ahora es necesario que haya empresas, que haya corporaciones locales o que haya emprendedores que sepan aprovechar las ayudas para crear empleo. Castilla y León es una Comunidad especial por lo que tiene de amplitud geográfica y de dispersión humana, donde se nota más el envejecimiento de la población y donde las mujeres y los jóvenes tienen que cambiar de hogar, e incluso de región, para hallar un medio de vida. Por este motivo, desde 1998 los



Foto: Víctor Otero

Los responsables regionales de Comisiones Obreras asistieron a la firma del Acuerdo.

agentes sociales, junto con el Gobierno Regional han entendido que eran necesarias ayudas al empleo que complementarían los Planes que ya pone en marcha el Gobierno nacional para todo el Estado. En esta ocasión el **objetivo específico era reducir drásticamente con el 28,5% de tasa de temporalidad** existente en Castilla y León.

El plato fuerte de los sucesivos planes de empleo son las **ayudas para el fomento del empleo para empresas, para entidades locales y para el autoempleo** que se llevan casi 64 millones de € de los 186 que aporta la Junta de Castilla y León al Plan de Empleo durante los próximos tres años. Estas ayudas se destinan a subvencionar determinados contratos según unos criterios establecidos.

Tope del 25% de temporalidad

En primer lugar se establece, como una exigencia de los sindicatos, que las ayudas no beneficien a las empresas que tengan un elevado índice de temporalidad. El motivo es que, con la normativa anterior, se podía dar el caso de un empresario que pidiera y obtuviera ayuda para convertir en fijos 10 contratos de trabajo mientras los otros 90 de su empresa fueran temporales y con continuas rotaciones en el empleo. Para evitar circunstancias como ésta **se ha optado por una temporalidad tope para acceder a las ayudas que se ha establecido en el 25% de los puestos de trabajo**. Los empresarios pueden lograr este tope en los siguientes tres años de vigencia del Plan.

Igualmente se determinan cuales son los colectivos que van a poder obtener ayudas, en este caso, los menores de 25 años, las mujeres, las personas con discapacidad, los parados que lleven más de 2 años sin empleo, los varones mayores de 45 años con más de 1 año en paro y algunos colectivos especiales como extoxicómanos o expresidarios. Tanto las mujeres como los jóvenes gozarán de una subvención más cuantiosa en los casos de contratación indefinida o de transformación de contratos temporales en indefinidos.

En último lugar **se establecen determinadas zonas de nuestra comunidad que están especialmente desfavorecidas y que tendrán una ayuda adicional** por cada puesto de trabajo creado. Se trata de los territorios que la Junta de Castilla y León ha determinado como menos desarrollados y las zonas periféricas de la Comunidad donde se lleva desde 2002 realizando actuaciones especiales para evitar su despoblación. El Plan ha incrementado significativamente las ayudas para contratar desempleados por parte de los Ayuntamientos. Incluso hay un compromiso para llegar a acuerdos con las Diputaciones Provinciales para que éstas aporten los materiales necesarios para la mejora de infraestructuras rurales.

Además se abre un nuevo capítulo dotado con 3.245.500 € para establecer dos nuevas líneas de subvenciones. La primera para garantizar unos recursos mínimos a los trabajadores temporales de las azucare-

ras en caso de cierre de la campaña por condiciones climatológicas adversas. Esta era una reivindicación largamente solicitada desde CC.OO. ya que estos trabajadores se estaban encontrando con cierres cada vez más frecuentes en los que ni la empresa ni la administración les proporcionaban un salario, a pesar de que ellos no tenían la culpa de la falta de trabajo. La otra línea de ayudas servirá para ayudar a que algunas empresas de servicios, especialmente las de ayuda a domicilio aumenten las jornadas laborales de sus trabajadoras. De esta manera aumentarán el número de personas atendidas y proporcionarán mejores contratos a las trabajadoras de un sector que está ampliamente feminizado.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Precisamente las mujeres son, según el Plan, demandantes de empleo preferentes. Obtendrán un plus de ayuda en todos los contratos que se formalicen y tendrán preferencia en sus proyectos de autoempleo. Pero además, **hay programas específicos para el empleo femenino** que se han englobado en un paquete de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto habrá ayudas para contratar trabajadores sustitutos en casos de riesgo durante el embarazo, descansos por maternidad, permisos por adopción o acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducciones de jornada. También se establece otro programa para que los empresarios no

encuentren obstáculos en conceder reducciones de jornada tanto para la conciliación de la vida laboral y familiar como para los trabajadores que decidan desarrollar unos estudios que mejoren su formación profesional. También hay un programa de conciliación para las mujeres que se establecen por cuenta propia. Estos programas se evaluarán cada año, con la participación de la Consejería de Familia, y se irán modificando si las circunstancias lo aconsejan de manera que tengan flexibilidad a la hora de su aplicación.

El tercer Plan de Empleo de Castilla y León también tiene un capítulo importante destinado a formación dotado con casi 60 millones de €. Según el propio Plan: "Las carencias formativas son uno de los factores que influyen directamente en el incremento de la población sin empleo. Muchas personas en paro observan como su formación no se adapta completamente a las exigencias de las empresas e, incluso, algunos trabajadores ven peligrar sus puestos de trabajo por no haber pasado por los necesarios periodos de reciclaje de conocimientos y aptitudes. Por el contrario, el hecho de contar con una cualificación conforme a los requerimientos del mercado en aquellas profesiones en las que se busca empleo no es una garantía de ocupación, pero resulta evidente que es un primer paso, casi siempre imprescindible y decisivo en las oportunidades de encontrar trabajo". Por eso, con este nuevo Plan se mejoran todas los programas de Formación Ocupacional tanto para trabajadores como para desempleados y se abre un nuevo programa dirigido a trabajadores que alternan situaciones de ocupación y desempleo por no estar vinculados al mercado de trabajo a través de un contrato indefinido y a jornada completa. Los firmantes del Plan han entendido que estos trabajadores no encajan en las acciones formativas dirigidas a ocupados o desempleados y por este motivo han habilitado un programa nuevo de formación y orientación profesional con el objetivo de que logren la estabilidad en el empleo. ■



ACTUALIDAD SINDICAL

Servicio para la inmigración

Centros de información a los trabajadores extranjeros: una atención imprescindible

CC.OO. cuenta con un servicio para la inmigración: los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (C.I.T.E.).

Desde el mes de junio de 2003 contamos en el Sindicato Comisiones Obreras con un servicio que viene a resolver la problemática específica de la inmigración. Se trata de los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (C.I.T.E.) que se integran dentro del Sindicato como un servicio de atención y con la intención de que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes encuentren un apoyo en toda la estructura sindical para su participación e integración.

Aunque estos centros ya venían funcionando en numerosas provincias desde hace muchos años, es ahora cuando están funcionando a pleno rendimiento gracias al Acuerdo sobre Desarrollo del Diálogo Social en Castilla y León. Dentro de este marco contamos ahora con más recursos ya que se han aprobado acciones en materia de Integración Social y Laboral de la población inmigrante. El acuerdo firmado por CC.OO., U.G.T., CECALE y la propia Junta de Castilla y León.

De todos es conocido el aumento de la presencia de las personas inmigrantes en nuestra Comunidad, que sin ser tan alto como en otras comunidades, está contribuyendo a la riqueza económica que necesitamos, ayudando a mantener el nivel de desarrollo que ahora tenemos. Por poner unas cifras, en Castilla y León la población extranjera ha pasado de 8.965 personas en 1989 hasta los 47.759 registrados en febrero de 2003. Según todos los indicadores se esperan tasas de crecimiento medio anual del 12% en nuestra Comunidad.

De ahí la importancia de disponer de estos C.I.T.E.s en todas las provincias de nuestra comunidad, y de las previsiones que el sindicato realice para la atención y defensa laboral de estos trabajadores y trabajadoras. Esta nueva modalidad de acción sindical repercute también favorablemente en los trabajadores nacionales, ya que trata de igualar en salario y en derechos a los inmigrantes con los trabajadores españoles y no al contrario como podría ocurrir si no obtenemos nuestro apoyo para reivindicar sus derechos.

La importancia de las políticas de integración social de las personas inmigrantes se manifiesta si tenemos en cuenta los estudios del Instituto Nacional de Estadística que calcula que, a finales de 2010, la población extranjera podría ser de 4 o 5,5 millones de personas.

Además, como sindicato que somos nos corresponde defender, si cabe con más ahínco, a esas trabajadoras y trabajadores que más necesitan de nuestra solidaridad. La explotación y precariedad laboral de estas personas es conocida por todos y todas. Son los trabajadores más explotados y los que más necesitan del sindicato. También el sindicato, a través del C.I.T.E y la propia estructura sindical, tiene

que integrarles, no solo en la actividad laboral y social, sino también en la vida sindical dentro del propio sindicato.

En este corto periodo de tiempo de funcionamiento del C.I.T.E. de CC.OO. los resultados han sido excelentes. El sindicato se ha convertido en la referencia de muchos trabajadores y trabajadoras inmigrantes, se han visitado numerosas asociaciones de inmigrantes y de defensa de inmigrantes en todas las provincias para dar a conocer los servicios que prestamos, las consultas de distintos usuarios se han ido multiplicando mensualmente, se han puesto en marcha distintas actividades, ha habido campañas de información para la población inmigrante.

Desde el pasado mes de junio, en el que se ponían en funcionamiento los C.I.T.E.s de CC.OO. en las 9 provincias de nuestra Comunidad hasta la fecha el número de consultas ha aumentado hasta llegar a las aproximadamente 6.000 que están registradas. Estas consultas hacen referencia a aspectos relacionados con la información, el asesoramiento, el acompañamiento a los trabajadores inmigrantes en temas legales y laborales, la derivación a otros servicios públicos, etc.

En cuanto al origen de estas personas, aun siendo muy variado, la mayoría son de origen magrebí, centroeuropeo (búlgaros y rumanos) o latinoamericanos.

Este Acuerdo de Integración Social y Laboral que hace que se ponga en marcha el CITE contempla aspectos complementarios tan interesantes como medidas contra la discriminación, campañas de sensibilización social, recualificación del mercado de trabajo, promoción formativa, etc. Distintos aspectos que nos permitirán obtener nuestro objetivo: atender y asesorar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. ■



Las consultas a los Centros de Información al Trabajador Extranjero son constantes hasta llegar a las 6.000 registradas en toda la Comunidad.

CC.OO. primera fuerza sindical en Castilla y León

El pasado 31 de diciembre finalizaba el proceso de elecciones sindicales con la victoria de CC.OO. tanto a nivel estatal como, por primera vez, en Castilla y León.

Desde estas páginas queremos dar las gracias a todos los delegados y delegadas por su esfuerzo, a todos nuestros afiliados y afiliadas por su entrega y a todos nuestros votantes por la confianza depositada que trataremos de no defraudar.

Durante estos cuatro años la tónica general de CC.OO. respecto a las Elecciones Sindicales ha sido la misma que se viene repitiendo desde 1991, es decir, una continua y constante mejora de nuestros resultados. Hemos pasado de tener 1.200 delegados/as menos que la Unión General de Trabajadores al finalizar el proceso en 1991 a reducir esta diferencia a los 300 de 1996 y a unos 60 en el 2000 para, a partir de noviembre de 2001, tomar definitivamente el relevo como primera fuerza sindical en la región, relevo que ya no hemos vuelto a abandonar.

El cambio de tendencia ha sido posible gracias al trabajo de nuestros Equipos de Atención y a la confianza depositada por trabajadores y trabajadoras en nuestro proyecto. Hemos sobrepasado por primera vez la barrera de los 6000 delegados/as. Somos el sindicato más votado en Burgos, León, Salamanca y Valladolid. Por ramas, revalidamos nuestra supremacía en el Mineromeral, Servicios Privados y Federación de Comunicación y Transportes. Volvemos a ser la fuerza más votada en las PYME's con 5.291 delegados/as (83'21%).

CC.OO. en Castilla y León sigue consolidando su presencia en los centros de trabajo y aumentando su representación, al tiempo que hemos contribuido a reforzar la supremacía del sindicalismo de clase, con una representación de casi el 80% de los trabajadores entre CC.OO. y UGT. ■

Campaña "Trabaja por lo justo"

Dirigida a los jóvenes trabajadores

Los sindicatos CC.OO. y UGT han puesto en marcha la campaña "Trabaja por lo Justo", una iniciativa conjunta con el Consejo de la Juventud de España, dirigida a los jóvenes en contra de la precariedad laboral.

Las áreas de Juventud de ambos sindicatos han querido con esta campaña concienciar a los trabajadores más jóvenes de su precaria situación laboral al tiempo que les invita a actuar contra esta situación. Como muestra un botón, la tasa de temporalidad en España es casi

del 81% entre los jóvenes de 16 a 19 años, pero solo baja al 60% entre los de 20 a 24 años y se mantiene en un preocupante 28% para los que están entre los 25 y los 54 años.

Por este motivo los sindicatos de clase en nuestro país están alertando a los jóvenes de que la precariedad laboral no es lo normal en su caso, sino que es una situación de desventaja que tampoco se soluciona a medida que los trabajadores avanzan en edad. Las consecuencias de esta inestabilidad laboral se miden

en incertidumbre frente al futuro, pérdida continuada de derechos, más accidentes laborales y un empobrecimiento encubierto de amplias capas de la sociedad. Otra de las consecuencias de la precariedad laboral es que los trabajadores actuales habrán cotizado menos a la Seguridad Social y tendrán pensiones más modestas que los pensionistas de hoy en día.

La campaña es, sobre todo informativa pero también les propone soluciones, especialmente la afiliación a los sindica-

tos y la participación como delegados y delegadas sindicales. Según la campaña ésta es la forma más eficaz para hacer valer sus derechos y lograr mejorarlos y extenderlos a más trabajadores y trabajadoras

En el capítulo de información les recuerda la existencia de la normativa legal que ampara a los trabajadores, especialmente los convenios colectivos, y les propone una sencilla encuesta para que sepan si están en una situación laboral precaria. ■



Castilla y León

Negociación Colectiva para el 2004

Durante este año 2004 habrá que negociar un total de X Convenios Colectivos en Castilla y León. Esta negociación estará dirigida por el Acuerdo de Negociación Colectiva firmado por los sindicatos CC.OO. y UGT y las patronales CEOE y CEPYME para todo el estado español, que es una prórroga del ANC de 2003.

Durante los últimos veinte años el diálogo ha sido un instrumento de singular relevancia para que las Organizaciones Sindicales y Empresariales contribuyamos a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que nos son propios. Durante este año 2004 habrá que negociar un total de X Convenios Colectivos en Castilla y León y para tener directrices comunes en la negociación contamos con el Acuerdo de Negociación Colectiva para 2004 que es una prórroga del que se firmó en 2003 entre los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores con las patronales CEOE y CEPYME. También existe una extensión de ese Acuerdo, que es de carácter nacional, a la Comunidad de Castilla y León con sus particularidades propias. De esta previsión de negociación vamos a tratar en este artículo.

El sistema por el que en España se concretan las condiciones de trabajo, las retribuciones salariales, los horarios y demás prestaciones empresariales, se basa en los acuerdos que las Organizaciones Sindicales y Empresariales realizamos a través de los llamados Convenios Colectivos, que pueden ser por sectores de actividad económica o por empresa. Este sistema responde a lo establecido por la Constitución Española de 1978 para regular el mercado de trabajo. Para que las negociaciones de los distintos convenios contengan criterios similares desde el año 1997 las organizaciones sindicales están tratando de lograr acuerdos marco de negociación con la patronal y lo estamos consiguiendo.

Para el año 2004 la negociación de los convenios estará dirigida por el Acuerdo de Negociación Colectiva firmado por los sindicatos CC.OO. y UGT y las patronales CEOE y CEPYME para todo el Estado español, que es una prórroga del ANC de 2003. El análisis de la negociación que hace CC.OO. para este año es el siguiente:

- Mientras el crecimiento de las principales economías europeas se ha estancado o ha sufrido una ligera recesión, la economía española ha presentado un cierto dinamismo hasta alcanzar en el tercer trimestre de 2003 su crecimiento máximo de los últimos dos años. Las previsiones para el 2004 de las principales instituciones internacionales señalan una recuperación de la economía mundial. No obstante, existen todavía incertidumbres para la economía española.
- La ampliación de la Unión Europea en mayo de 2004, será otro factor que también pondrá a prueba la competitividad de la economía española, planteando una serie de retos y al mismo tiempo de oportunidades, y va a exigir de nuestras empresas una mayor capacidad de adaptación sobre la base de la mejora del valor añadido y no exclusivamente del ajuste de costes.

La confluencia de todos los elementos citados nos exige una respuesta que permita afrontar los retos planteados a los trabajadores y a las empresas por lo que CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME han confirmado la plena validez para el año 2004 del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2003. Los principales objetivos marcados son los siguientes:

1. El empleo de calidad, con estabilidad, igualdad de trato, formación y cualificación, con seguridad en el trabajo.
2. Reducción del tiempo de trabajo.
3. El salario y la mejora del poder adquisitivo.
4. La participación en la organización de trabajo.
5. La Conciliación de la vida familiar y laboral.

En Castilla y León

Al igual que en años anteriores hemos firmado la prórroga del ANC-2003 para que tenga vigencia durante el 2004 en nuestra Comunidad Autónoma, que además de los objetivos generales establecidos en el acuerdo confederal, recoge para el ámbito de Castilla y León los siguientes criterios:

1. Ampliar la cobertura a los sectores que no tienen una normativa específica, comenzando en una primera fase con un total de: 32 convenios.
2. Seguir avanzando en la modernización de la Negociación Colectiva en Castilla y León, para ello continuaremos con el trabajo ya iniciado, dando traslado de las conclusiones del informe elaborado por Lexnova.
3. Abordar en el marco de la Negociación Colectiva aquellos compromisos por pensiones que existan en los convenios colectivos.
4. Crear una Comisión de trabajo para analizar la situación de la temporalidad en Castilla y León.
5. Crear una Comisión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En síntesis

El diálogo social es el cauce más adecuado para afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas por las que atraviesa la economía y el empleo. Así lo ponen de manifiesto los distintos compromisos que hemos suscrito tanto para aprovechar los momentos de bonanza económica como para paliar los efectos de las situaciones económicas negativas, y la base de que tengamos un acuerdo para la negociación colectiva del 2004 parte de una serie de acuerdos anteriores que vamos a mencionar para refrescar nuestra memoria. ■

Desde 1997 a la actualidad

Acuerdos Anteriores

Desde 1997 se han firmado acuerdos entre los sindicatos CC.OO., UGT y las organizaciones patronales CEOE y CEPYME. En ese mismo año firmamos tres Acuerdos Interconfederales ("para la estabilidad en el empleo", "sobre negociación colectiva" y "sobre cobertura de vacíos") que perseguían entre otras metas: lograr la estabilidad en el empleo para reducir las altas tasas de paro, conformar un nuevo sistema que contribuyera a racionalizar la compleja estructura de la Negociación Colectiva y fijar un marco de condiciones de trabajo para evitar vacíos legales, tras la derogación de las normas laborales anteriores a 1978.

En el año 2001, el Gobierno del PP pretendió abordar unilateralmente las normas que rigen la negociación colectiva. Desde CC.OO. apostábamos por una negociación tripartita como único método para alcanzar un acuerdo sobre la reforma de la negociación colectiva, pero las prisas del gobierno señalando modificaciones y estableciendo plazos, para que dicha reforma se incluyera en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado, llevó esta negociación al fracaso. Finalmente el gobierno aten-

dió la demanda unánime de los interlocutores sociales (UGT, CC OO, CEOE-CEPYME) y retiró su pretensión, al menos durante un tiempo.

Se han incrementado las tasas de ocupación y actividad. La temporalidad sigue siendo el problema más importante del mercado de trabajo.

El 20 de diciembre del 2001, dada la situación económica y social del momento y las repercusiones que pudiera tener sobre el empleo, los sindicatos CC OO y UGT y la patronal CEOE-CEPYME firmamos el Acuerdo de Negociación Colectiva con vigencia para el año 2002 (ANC-2002), por el que nos comprometíamos a trabajar intensamente para definir las pautas generales que han de informar la práctica de la negociación colectiva. Al año siguiente se firmó al ANC-2003 y en la actualidad contamos con el Acuerdo para 2004.

Todos estos acuerdos contienen criterios generales, orientaciones y recomendacio-

nes en materia salarial, empleo, flexibilidad interna y clasificación, cualificación profesional, igualdad de trato en el empleo, movilidad, prevención de riesgos laborales, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo y procedimiento negociador, entre otros.

Durante la vigencia de estos Acuerdos la negociación colectiva ha respondido, en gran medida, a los objetivos y a los criterios establecidos. Se ha conseguido un moderado crecimiento de los salarios sobre la base del modelo salarial pactado (inflación prevista, productividad y cláusula de revisión salarial).

Aunque el empleo se ha comportado de manera desigual en los distintos sectores, no se ha producido destrucción, en términos absolutos, y se han incrementado las tasas de ocupación y actividad. La apuesta que hicimos por la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo en momentos de crisis, parece haber contribuido a ello. La temporalidad, sin embargo, no se ha visto reducida en el grado deseado por las organizaciones firmantes del ANC-2003, por lo que sigue siendo el problema más importante del mercado de trabajo. ■



ESTÁ OCURRIENDO EN...

Castilla y León

Visitadores de los sindicatos seguirán acudiendo a las empresas para prevenir riesgos laborales

Desde el mes de junio de 2003 hay 18 visitadores de los sindicatos CCOO y UGT que están recorriendo las empresas de Castilla y León para prestar asesoramiento y vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Ya se han visitado unas 1.000 empresas.

El objetivo para este año 2004 es acotar más el tipo de empresas a visitar para hacer más eficaz esta iniciativa que ya está dando sus primeros frutos. El esfuerzo vale la pena ya que se trata de evitar las 77 muertes en accidente laboral que se registraron en 2003 o los más de 92.500 accidentes ocurridos en el mismo año, de los que 657 fueron graves.

Las visitas a las empresas se auguraban polémicas cuando empezaron. Tenían en contra a la patronal, pero a pesar de la oposición de CECALE que llegó a mandar cartas en contra de las visitas a los empresarios de Castilla y León, los visitadores de los sindicatos se han personado ya en el 80% de las empresas que estaba previstas, más de 1.000 a fecha de hoy. Por lo tanto se puede afirmar que este

programa tiene una excelente aceptación entre los propios empresarios. Son ellos los que deben autorizar la visita, pero también los más beneficiados de sus resultados. De cada visita surge un informe en el que una persona experta en prevención de riesgos laborales hace una evaluación de la situación de la empresa y propone las soluciones idóneas para evitar los riesgos, y todo ello sin costo alguno para el empresario.

Informe con plazos

El informe se realiza después de estudiar la documentación sobre prevención de riesgos que posee la empresa. La Ley exige que, al menos, exista un documento de evaluación de riesgos laborales, aunque existe una mejor protección cuando se acompaña de un plan de prevención o, incluso, un plan de seguridad. Los visitadores estudian que las medidas de prevención incluyan la información necesaria a los trabajadores y, sobre todo, de los medios materiales precisos para evitar riesgos innecesarios. En las empresas medianas o grandes se comprueba que existan comités de salud laboral o, al menos, un delegado de prevención. Pero en definitiva el objetivo de todas estas medidas y de las propias visitas de los sindicatos tratan

de inculcar en trabajadores y empresarios una cultura de la prevención que en estos momentos no está lo suficientemente arraigada. Como muestra valga decir que sobre el 55% de las empresas visitadas en lo que va de programa carecían de los planes mínimos de prevención de riesgos laborales.

Los informes establecen las medidas concretas para mejorar la prevención en cada empresa visitada e, incluso, establecen plazos para subsanar las deficiencias que provocan más riesgo de accidente laboral. Los informes se remiten al empresario y también al sindicato provincial del que dependa la

empresa visitada con el fin de dar participación también a la opinión de los trabajadores. Tras la recomendación, los visitadores realizan una segunda visita de comprobación para saber si se han subsanado las principales deficiencias. En último extremo y, si estas indicaciones previas no dan resultado, los sindicatos se personarían en las Inspecciones de Trabajo con una denuncia bajo el brazo. Sin embargo, el desarrollo del programa de visitas indica, en la mayoría de los casos, no son necesarias medidas coercitivas ya que las empresas están recibiendo de buen grado tanto las visitas como las recomendaciones. ■



El Plan de visitas se ha establecido con la participación de todos los visitadores de los sindicatos en la región

Tres Clases de Visitas

Para este año 2004 los responsables del programa de visitas se han planteado mejorar su eficacia y han optado por una mayor coordinación entre los dos sindicatos, CC.OO y UGT, para que los técnicos puedan visitar más empresas y, sobre todo, por planificar mejor las visitas. Si al inicio del programa de lo que se trataba era de vencer la reticencia de los empresarios, por lo que se eligieron las empresas más receptivas a este proyecto, ahora se trata de convencer a los propietarios de los centros de trabajo más problemáticos. Así se han establecido tres tipos de visitas a empresas para 2004:

- **Empresas Diana:** Son empresas medianas o pequeñas, menos de 50 trabajadores, en sectores que, en cada provincia, han registrado mayor siniestralidad. Serán unas 180 en toda la Comunidad. Los visitadores realizarán un trabajo de tutela par acompañar todo el proceso de prevención.
- **Empresas Normales:** También preferentemente de menos de 50 trabajadores, ya que son las más numerosas en Castilla y León y las que menos han implantado sistemas de prevención de riesgos. Serán el 60% de las visitas mensuales.
- **Empresas ya visitadas:** Son empresas que reciben una segunda visita de comprobación para ver si han puesto en marcha las recomendaciones de los técnicos. ■

CC.OO. exigirá mayor inversión en verdadera prevención de riesgos

La siniestralidad laboral cuesta casi 600 millones de euros en Castilla y León cada año

La siniestralidad laboral nos cuesta a los castellanos y leoneses casi 600 millones de € anuales.

Esta es la conclusión de un estudio realizado por CC.OO. en Castilla y León. El objetivo es concienciar a la Administración y, sobre todo, a los empresarios de que resulta más barato invertir en prevención de riesgos laborales que pagar la factura de los accidentes, eso sin contar con el sufrimiento humano que provocan.

Durante el año 2003 hubo 90.123 accidentes con baja en Castilla y León. Teniendo en cuenta que el coste medio de la baja laboral es de 2.766 €, el coste total de las bajas durante el año

2003 fué de casi 250 millones de €. Al mismo tiempo se han contabilizado algo más de 71 millones de € como coste de las jornadas de trabajo perdidas como consecuencia de los accidentes.

Para no dejar ningún colectivo fuera del estudio se ha hecho una proyección de estos costes a los trabajadores que no tienen cobertura concreta por accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se ha estimado que los 166.677 trabajadores autónomos más los 122.875 trabajadores calculados en la economía sumergida junto con los 47.280 trabajadores afiliados a MUFA-CE suman un coste de 114 millones de €. Otro gasto reseñable es cuanto cuesta a la seguridad social tratar las enfermedades profesionales y los accidentes no declarados como tales.

Desde el sindicato CC.OO. consideramos que este gasto tan elevado no tendría que producirse si los empresarios de Castilla y León invirtieran parte de este dinero en verdadera prevención de riesgos, algo que este sindicato seguirá exigiendo cada vez con más énfasis en todos los foros en los que participe. ■

Un plan integrado de medidas

Hemos logrado un buen acuerdo sobre igualdad de oportunidades

El acuerdo sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ha sido ratificado por las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT, la Junta de Castilla y León y la patronal CECALE.

La secretaria de la mujer de CC.OO. quiere iniciar esta nueva andadura informativa del sindicato, comentando el reciente Acuerdo sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, ratificado por las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT, la Junta de Castilla y León, y la patronal CECALE, dentro del marco del Diálogo Social.

Es importante para CC.OO. que la Administración, la CECALE, y que el conjunto de la sociedad, asuman que la Igualdad de Oportunidades abarca más áreas que la Conciliación de la vida laboral y familiar. Por eso mantuvimos nuestras propuestas, como un plan integrado de medidas a abordar desde varios campos: Empleo, Negociación Colectiva, Conciliación de la vida laboral y familiar, Violencia de Género, Inspección de Trabajo, Salud Laboral y además hemos habilitado espacios de participación de las organizaciones sindicales.

La triple tasa de paro que registramos en Castilla y León, es el dato más objetivo que constata esta dificultad. Y una vez que accedemos al ámbito laboral, las condiciones de trabajo nos discriminan con respecto a nuestros compañeros los hombres. Aquí es la retribución el dato más objetivo. Como mínimo estamos percibiendo el 25 % menos que los hombres, por trabajos de igual valor. Además, hay otras condiciones de trabajo donde no se nos tiene lo suficientemente en cuenta. La salud laboral no contempla políticas de prevención específicas más allá de lo que atañe a la maternidad, sin embargo sí se está demostrando que hay riesgos para la salud, espe-

cíficos de género. La formación y promoción de las mujeres en sus empresas es también una tarea con serias dificultades.

CC.OO. hacemos una valoración positiva de las medidas que hemos acordado y de que por primera vez podamos hablar de un Acuerdo con la Administración de estas características, en lo que a Igualdad de Oportunidades se refiere.

Estas son, desde nuestro punto de vista, las medidas que consideramos más importantes del Acuerdo.

Empleo y Formación. Hemos introducido medidas que prioricen la formación vinculada a la contratación, con programas que contemplan itinerarios de formación e inserción, teniendo en cuenta los Nuevos Yacimientos de Empleo, las mujeres del ámbito rural, las Entidades Locales y las empresas. Al mismo tiempo se reorientan las líneas de empleo: interinidad, contratación y reducción de jornada, proponiendo otros supuestos que beneficien a las mujeres.

Negociación Colectiva. Se proponen actuaciones para la eliminación de cláusulas discriminatorias y un

estudio sobre negociación colectiva desde la perspectiva de género.

Inspección de Trabajo. La Consejería de Familia se compromete a la colaboración con este organismo para formar profesionales de inspección que velen por la eliminación de discriminaciones directas e indirectas y por el derecho de igual retribución por trabajos de igual valor.

Salud Laboral. Se van a tener en cuenta políticas de prevención de riesgos en sectores feminizados y el seguimiento de las enfermedades que afectan a las trabajadoras.

Violencia de género. Hemos conseguido participar en la elaboración de medidas frente a la Violencia de género y para la coordinación de los servicios: social, jurídico, policial y psicológico, para mejorar la asistencia a las mujeres que padecen maltrato.

Conciliación de la vida laboral y Familiar. Se fomenta el permiso de paternidad, se incrementan los recursos de atención a las niñas y niños de 0 a 3 años en el ámbito rural, se crea una nueva línea de ayuda para la reducción de la jornada de trabajo y se va a habilitar una nueva fórmula que compense la situación de discriminación de las mujeres que, por no tener empleo, no perciben la ayuda de los 100€, siempre que quieran participar en un proceso de formación e inserción laboral.

El Observatorio de Género: Es el ámbito de participación en el que los sindicatos tendremos la posibilidad de hacer un seguimiento y evaluación de las políticas de género en relación al empleo, la negociación colectiva, la economía sumergida, la Violencia de género, la mujer en el ámbito rural, etc...

El desarrollo y concreción de las medidas que se acaban de exponer brevemente será una de las tareas que paso a paso el sindicato llevará a término en lo sucesivo. ■



Las mujeres celebraron el Día Internacional de la Mujer en toda la comunidad.

por José María Fidalgo

Informe del Secretario General ante los últimos acontecimientos

Este es un resumen del anexo añadido al Informe del Secretario General de CC.OO., José María Fidalgo, ante los últimos acontecimientos ocurridos en España.

El 11 de marzo, en Madrid, el atentado terrorista más brutal de la historia de España según más de 200 vidas, provocó lesiones a más de millar y medio de personas y conmocionó a millones de seres en todo el planeta. Las víctimas eran procedentes de 15 países, trabajadores, trabajadoras y estudiantes.

Los terroristas han mostrado, desde su vileza y cobardía, el rostro de la crueldad y la indiscriminación que son los ingredientes esenciales de su estrategia: el terror masivo para encoger el corazón de las personas, el terror masivo para ennegrecer el futuro y mostrar la vulnerabilidad de nuestro modo de vida, de nuestras instituciones democráticas, el terror para rendirnos a sus designios.

Su objetivo son los ciudadanos y la democracia. Su credo es el odio. No otro. Sus banderas, siempre fundamentalistas, étnicas o ideológicas, son cínicas coar-

tadas. En España esto es y debería ser ya sabido.

Hemos condenado su acción. Hemos movilizado a ciudadanos y ciudadanas por millones. Hemos llevado solidaridad moral y material a las víctimas. Hemos afirmado nuestra superioridad moral frente a la vileza de los portadores del horror. Hemos afirmado que somos defensores duros de nuestro modelo de convivencia porque lo hemos elegido libremente y porque es superior en términos materiales y éticos a cualquier otro y porque, en nuestro país, lo hemos construido luchando a cara descubierta, sin crueldad ni resentimiento, contra quienes tantas veces nos oprimieron. Deseamos que los terroristas sean llevados ante la justicia. Y no perdonaremos a quien los justifique.

Además hemos manifestado nuestro orgullo por el comportamiento heroico y digno de las víctimas, de los ciudadanos, de los trabajadores y las Administraciones Públicas. Desde el reconocimiento al funcionamiento de estos pilares básicos de nuestra seguridad –los servidores públicos y sus administraciones– se ve, gracias a ellos, el valor de nuestra construcción social (el Estado de derecho, el Estado Social, el Estado del Bienestar) y la lógica de su reivindicación y de la necesidad de su defensa.

Sean quienes sean sus autores, deben ser conside-

rados igual que otros que pudieran haber hecho lo mismo. Cualquier acto terrorista es igualmente execrable, incluso más allá de la cuantía del daño causado porque la muerte de cada persona es la desaparición de un mundo de vivencias, proyectos y relaciones que exceden el contorno físico del desaparecido.

El sindicato, lo hemos dicho siempre, es deudo del sistema democrático y es un pilar de su defensa y esto requiere claridad, coraje y trabajo. Es parte de nuestro trabajo, como la acción sindical o la institucional.

El día 14 de marzo, las elecciones generales produjeron un cambio radical de la situación política de nuestro país. La CEC saludó la participación alta en el proceso electoral por lo que significa de respaldo al sistema e instituciones democráticas como réplica al ataque terrorista.

Saludamos la victoria de la izquierda y felicitamos al PSOE con la esperanza de que nuestras ideas y reivindicaciones tengan acogida positiva y manifestamos nuestra voluntad de construir las respuestas, de forma dialogada, a las necesidades y carencias de la economía y la sociedad española. CC.OO., sindicato mayoritario, apuesta por la prosperidad y la igualdad, por un gobierno sensible a las demandas de los trabajadores. ■



ENTREVISTA

Ángel Hernández, secretario general de CC.OO. en Castilla y León

El sindicato es cada vez más imprescindible para que las teorías neoliberales no sigan adelgazando el Estado

No podemos pagar menos impuestos porque entonces habrá menos servicios para quienes más los necesitan.

Conocedor de muchos de los rincones de Castilla y León, reconoce como uno de los problemas de esta Comunidad la despoblación de esta tierra y apunta una solución para parar la sangría humana: potenciar los servicios sociales.

Ángel Hernández Lorenzo, es desde el 11 de abril de 2003 el **Secretario General de CC.OO. en Castilla y León**. Su elección tuvo lugar en un momento especialmente emotivo ya que coincidió con la marcha del anterior Secretario General, **Jesús Pereda Alquegui**, a causa de la enfermedad que poco después terminaría con su vida. Fue elegido en el Consejo Regional de Comisiones Obreras en Castilla y León, máximo órgano entre Congresos. Se siente seguro en un cargo que ha asumido por compañerismo con su predecesor y por responsabilidad con su sindicato de siempre, Comisiones Obreras, en el que milita desde hace 30 años. Antes de ser Secretario General había ocupado varios cargos en Comisiones Obreras, como responsable del FOREM regional o de la cooperativa de viviendas VITRA, y formó parte del equipo de dirección surgido del Séptimo Congreso como Secretario de Empleo y Formación. Ahora considera que su responsabilidad, entre otras, es dirigir el sindicato hacia el Octavo Congreso de CC.OO. en Castilla y León en buen estado de revista. Y para pasar revista al sindicato en el momento actual entrevistamos a Ángel Hernández.

N.S.: ¿Cuál es el papel de un Secretario General de CC.OO. en Castilla y León?
A.H.: El papel de un Secretario General, ahora y en la etapa anterior con Jesús Pereda, no ha sido un ejercicio de "orden y mando" sino de coordinar el trabajo de un equipo aunque con la responsabilidad de tomar decisiones para que ese equipo siga funcionando.

N.S.: ¿Y cuál es el equipo con el que cuenta?
A.H.: Yo creo que tenemos muy buen equipo en esta Unión Sindical. Tenemos áreas de trabajo bien definidas según corresponde a las actividades de un sindicato del siglo XXI.

Para empezar está la Secretaría de Organización que se encarga de coordinar toda la actividad interna del sindicato. En sus manos están temas tan importantes como la afiliación y las elecciones sindicales. Después hay un área que llamamos Acción Sindical que se encarga de coordinar la actividad de las Federaciones y de las Uniones Provinciales en lo que respecta a la negociación colectiva



fundamentalmente, pero también se ocupa de otro tema que nos preocupa especialmente que es la salud laboral de nuestros compañeros y compañeras.

Para los temas relacionados con el empleo y la formación está la Secretaría de Empleo y Formación. En este departamento se establecen las políticas de empleo, la formación continua que se imparte y el asesoramiento para el empleo que se presta a los trabajadores.

Para los temas más sociales existen tres Secretarías en Comisiones Obreras. La Secretaría de la Mujer atiende a los temas relacionados con las mujeres y a los que tienen que ver con los servicios sociales en general y con la atención a los más desprotegidos en particular. La Secretaría de Juventud y Migraciones representa a los más jóvenes de nuestro sindicato y se encarga de coordinar la atención que se presta a los inmigrantes a través de la red de Centros de Información a los Trabajadores Inmigrantes (CITES). La Secretaría de Servicios se encarga de coordinar el trabajo de los organismos dependientes de CC.OO. desde la cooperativa de viviendas Vitra a la entidad aseguradora Atlantis.

Notas Sindicales debe, según su opinión, "recoger todas aquellas opiniones que tengan interés para todos los afiliados y afiliadas de CC.OO."

Para organizar nuestros recursos económicos tenemos la Secretaría de Finanzas. Por último la Secretaría de Comunicación se encarga de difundir dentro de sindicato y hacia la opinión pública el trabajo de Comisiones Obreras en Castilla y León.

Saludo para nuestro nuevo periódico

La entrevista con Ángel Hernández no podía eludir un saludo a esta publicación que inicia ahora una nueva andadura. Nuestro periódico Notas Sindicales debe, en su opinión, "recoger el sentir y todas aquellas opiniones que tengan interés para todos los afiliados y afiliadas de CC.OO."

En el transcurso de la conversación el tercio va cambiando hacia un análisis de lo que significa hacer sindicalismo en esta Comunidad Autónoma donde la geografía es un obstáculo más. "Nosotros somos la región más extensa de Europa y también de España." Eso dificulta nuestra presencia en todos los lugares donde quizá deberíamos estar, pero tras muchos esfuerzos, hemos logrado cerrar en este año el mapa organizativo después de 25 años. Ahora tendremos que ir viendo como llegamos a otras zonas donde hay industrias, empieza a haber servicios y necesitamos cubrir también estas realidades haciendo verdadera acción sindical.

N.S.: ¿Esta expansión podrá ayudar también a aumentar la afiliación a Comisiones Obreras?

A.H.: En el tema de la afiliación lo que se está planteando desde la Confederación y desde nuestra propia ponencia para el VIII Congreso es que hay que reforzar dos vías: la presencia del sindicato en la empresa y el papel negociador del sindicato para mejorar el nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras. Hay que decir además que una mayor afiliación nos permite tener más fuerza a la hora de negociar y, a la vez, nos proporciona más recursos humanos y financieros para ser más autónomos de lo que ya somos.

N.S.: ¿El sindicato sigue siendo un buen instrumento para transformar la realidad que no nos gusta?

A.H.: Pues no veo otras muchas herra-

mientas en esta sociedad más válidas que un sindicato para modular las injusticias y para que sea un ariete de avance en las políticas sociales. Los grandes avances que tenemos en este país, como el mantenimiento del sistema sanitario, la pelea por mejorar la educación de nuestros hijos, la defensa de lo público, especialmente del sistema de pensiones y las prestaciones de desempleo el avance de las condiciones de trabajo para un mejor reparto de la riqueza, lo negocia, lo firma y lo defiende el sindicato.

Seguramente la importancia del sindicato será cada vez mayor en la medida en que, si nadie lo para, parece que las teorías neoliberales continúan con sus estrategias de adelgazamiento del Estado y de reducción de impuestos que conlleva la reducción de servicios para quienes más lo necesitan. En esta situación la figura del sindicato es imprescindible.

Las políticas fiscales de rebaja de los impuestos no van a ayudar si no se invierte en educación, infraestructuras e investigación.

Primera fuerza sindical

Una de las mayores satisfacciones que confiesa haber tenido en su breve etapa todavía de Secretario General es haber visto a Comisiones Obreras convertirse en primera fuerza sindical de nuestra Comunidad. En opinión de Ángel Hernández el avance en delegados sindicales ha sido muy notable en estos últimos 4 años no sólo en Castilla y León sino también en el ámbito del Estado español. Aunque hay algunas diferencias con los datos que maneja la Administración regional, el Secretario General de CC.OO. señala que somos el sindicato que a pie de urna ha sacado más delegados. No obstante, también reconoce que los resultados son muy ajustados con la Unión General de Trabajadores porque nos estamos disputando el mismo electorado, que es el sindicalismo de clase y confederal. Este crecimiento implicará "una mayor responsabilidad de trabajo. Ahora hay que tener informados y atendidos a los más de 6.000 delegados y delegadas que tenemos en la región y eso va a suponer un mayor esfuerzo organizativo, hay que hacer equipos de atención a los delegados, teniendo en cuenta que la inmensa mayoría de estos delegados se han elegido en las medianas y pequeñas empresas que conforman el panorama industrial de nuestra Comunidad. Habrá que diseñar un plan de formación básico para delegados y delegadas y también un plan de afiliación para todos los que aún no pertenecen a nuestro sindicato." ■

ponencias



El Consejo de la Unión Sindical de Castilla y León ha convocado el 8º Congreso Regional, que vamos a celebrar los días 21, 22 y 23 de junio de 2004 en Tordesillas (Valladolid).

La convocatoria se produce en momentos de renovado reconocimiento de CC.OO. en los centros de trabajo y en la sociedad de nuestra Comunidad. Este reconocimiento lo hemos conseguido con nuestra acción sindical en la defensa de la mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León.

Lo hemos logrado a través de la Negociación Colectiva que durante los últimos años ha permitido el mantenimiento del poder adquisitivo con la introducción masiva de las cláusulas de garantía salarial. Lo hemos obtenido mediante nuestro destacado papel en la Concertación Social con el Gobierno Regional que ha permitido crear mejores condiciones sociales para la ciudadanía de nuestra Comunidad.

Hemos consolidado nuestra posición como sindicato socio-político, de clase y confederal con hechos históricos como la victoria en la Huelga General del 20 de Junio de 2002, las movilizaciones en defensa de una educación pública y de calidad o nuestro rechazo a la Guerra de Irak, entre otros.

Además hemos reforzado nuestra legitimidad y reconocimiento social mediante un incremento de la afiliación, situando a CC.OO. de Castilla y León en mas de 50.000 afiliados y afiliadas y ganando las elecciones sindicales, que nos sitúan como la primera fuerza sindical y mas representativa de nuestra región.

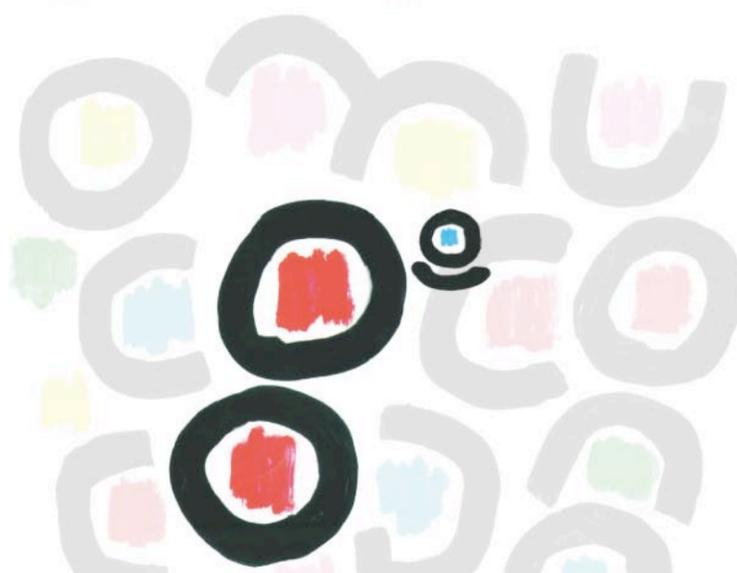
Tener mas afiliación y representación, nos obliga en el marco de este 8º Congreso, a plantearnos nuevos objetivos en el campo organizativo y financiero. Exige de nosotros nuevos planes de acción dentro y fuera de la empresa.

Para afrontar los nuevos retos hemos elaborado una propuesta de ponencia, que someteremos a la discusión del conjunto de la afiliación de CC.OO. de Castilla y León, en la que nos marcamos los objetivos sindicales del 8º Congreso y que en resumen son los siguientes:

1. Afrontar y dar respuestas sindicales a las nuevas realidades económicas y sociales, que tenemos en Castilla y León, especialmente con la repercusión y consecuencias que podemos prever tras la ampliación a nuevos países de la Unión Europea. Para eso reforzaremos la Negociación Colectiva en las empresas y sectores e impulsaremos desde la Concertación Social con la Junta de Castilla y León la mejora de los servicios sociales.
2. Reforzar las políticas de fomento de empleo y la formación, que permitan consolidar y atraer inversiones productivas, que generen empleo de calidad y propuestas empresariales de alto valor añadido.
3. Queremos avanzar en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de integración social de los inmigrantes, de nuevas oportunidades laborales y sociales para los jóvenes y de protección a las personas mayores..
4. Adecuar nuestras estructuras organizativas para potenciar y mejorar nuestra Acción Sindical en las empresas, facilitando la participación activa de la afiliación en las secciones sindicales y atendiendo las necesidades de los afiliados y delegados de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) mediante la consolidación de equipos permanentes de atención.
5. Seguir contribuyendo al crecimiento de CC.OO. como expresión del sindicalismo de clase, confederal y con la necesaria proyección internacional en este mundo cada vez más globalizado. Lo haremos mediante el aumento de nuestra afiliación y la consolidación del crecimiento experimentado en delegados y delegadas elegidos en las elecciones sindicales.

Con estos objetivos y aún más que podéis encontrar en nuestro documento de ponencias vamos a celebrar el 8º Congreso de la Unión Sindical de Castilla y León del que deben salir nuestras estrategias de futuro, nuestros dirigentes regionales y, sobre todo, el impulso necesario para seguir avanzando en la defensa de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra región.

Resumen de las ponencias. El texto íntegro está a disposición de la afiliación en la sede del sindicato.



CONGRESO de Comisiones Obreras en Castilla y León



Política sindical
Salud Laboral

Pág. 10



Empleo y Formación

Pág. 11



Organización y Finanzas

Pág. 12



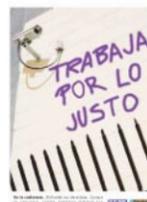
Comunicación

Pág. 12



Igualdad de Oportunidades

Pág. 13



Juventud

Pág. 13



Políticas Sociales

Pág. 13



Política Sindical

Para CC.OO. nuestra región presenta unos déficit sociales e industriales y de infraestructuras importantes que los sucesivos gobiernos del PP han sido incapaces de corregir.

Creemos que estos son los capítulos en los que se deben invertir esfuerzos.

- Una política industrial que arraigue el empleo y explote las riquezas y potencialidades de Castilla y León.
- Impulsar el desarrollo de las distintas provincias y zonas para evitar desequilibrios territoriales.
- Una estrategia de población y un gran pacto social de todas las fuerzas sociales y políticas para romper la tendencia al envejecimiento y la despoblación.
- Favorecer el desarrollo regional de las infraestructuras de transporte y telecomunicaciones buscando el equilibrio territorial y desde la óptica de un transporte público y de calidad.

Castilla y León ante la ampliación europea y la pérdida de calificación de Región Objetivo I

Como consecuencia de la entrada de nuevos países en la Unión Europea, el nivel de ingresos proveniente de la Unión Europea se reducirá durante el período 2007-2013 de forma considerable. Las debilidades estructurales de Castilla y León requieren ser combatidas desde una política industrial más decidida y definida del Gobierno de la región, que cuente con una fuerte implicación de los empresarios y sus organizaciones empresariales.

La acción del sindicato frente a la deslocalización productiva y el cierre de empresas

La tarea del sindicato ante este fenómeno deberá ir orientada a poner ciertas prevenciones para combatir y minimizar los efectos de la deslocalización productiva, interviniendo en la organización del trabajo, flexibilizando pero asegurando el empleo y, sobre todo, impulsando la competitividad y la viabilidad de las empresas mediante la formación de los trabajadores y trabajadoras. A las empresas les pedimos que inviertan en investigación y desarrollo para tener garantía de continuidad y comprometerse con un desarrollo productivo sostenible, respetuoso con el medio ambiente y generador de riqueza local. Exigiremos a nuestro Gobierno Regional todo su apoyo a las estrategias de innovación de nuestras empresas.

Hay que exigir a la Junta de Castilla y León la responsabilidad de la recolocación de los trabajadores, cuando grandes empresas transnacionales, deciden cerrar factorías o cambiar de ubicación de su centro productivo, y en su caso reclamar el retorno de las ayudas o subvenciones de las que se hayan beneficiado, no permitiendo que empresas con beneficios ni ayudas públicas se acojan a expedientes de regulación que conlleven pérdida de puestos de trabajo.

La responsabilidad social de los empresarios

Desde el sindicato tenemos que promover el concepto de empresa responsable, que contraiga compromisos con la sociedad y cumpla las obligaciones con los trabajadores y con el entorno donde se ubica, estableciendo códigos de conducta, por lo que proponemos que la Administración promueva un amplio acuerdo entre Empresarios, Sindicatos y Administración de un proyecto de Código Ético de la Empresa castellano y leonesa.

Las empresas de Economía Social y ONG's, solucionan necesidades de ámbito local, por lo que ésta es una línea que conviene reforzar, fundamentalmente en las zonas rurales, ya que crean empleo estable y duradero, siendo responsables socialmente y respetuosas con el medio ambiente.

La concertación social como instrumento de corrección de déficits sociales

El Diálogo Social representa el campo de actuación sociopolítica del sindicalismo de clase, es uno de los instrumentos con el que el sindicato puede conquistar del Gobierno Regional mejoras y avances sociales, la sanidad, la educación, las infraestructuras, las políticas activas de empleo, la igualdad de oportunidades, la prevención de riesgos laborales, etc.

La futura concertación tiene que conllevar necesariamente una mayor implicación de la patronal CECALE para con el desarrollo social y económico de Castilla y León. Pero el ámbito de actuación sociopolítica no sólo está en el marco regional. Es por tanto necesario que las organizaciones territoriales, articulen propuestas de intervención y conquista de ese espacio de negociación sociopolítico. Por otro lado, el diálogo social sectorial tiene un campo de actuación para las Federaciones

El sindicato ante el nuevo modelo socioeconómico y las nuevas realidades productivas

El entorno en el que actúan las empresas es cambiante y sin duda, los cambios en la empresa y en el entorno social generan nuevos conflictos y problemas y también nuevas oportunidades donde el sindicato ha de actuar.

El proceso de descentralización productiva conlleva que las empresas y la Administración, externalizan riesgos y costes laborales a través de contrata y subcontratas. En la negociación colectiva tenemos que poner límites a que determinadas actividades puedan ser objeto de externalización, ligando estas contrataciones a la responsabilidad empresarial y a la participación sindical, con especial atención a la problemática de la prevención de los riesgos laborales y a la cesión ilegal de trabajadores. La responsabilidad de la actuación debe recaer sobre la Federación a la que pertenezca la empresa matriz.

La participación institucional

La participación de CC.OO. en la concertación social con el Gobierno de Castilla y León es uno de nuestros objetivos estratégicos. La participación Institucional en los foros en los que se deciden las políticas socio-económicas para nuestra región nos permite influir en las decisiones importantes que tienen que ver con los servicios públicos y nos ayudan a garantizar la igualdad, el equilibrio y la solidaridad entre las diversas provincias de Castilla y León.

La negociación colectiva en Castilla y León

En Castilla y León, la Negociación Colectiva está marcada por un excesivo número de convenios colectivos, que en algunos casos estrangula la atención que merece, en cuanto a la elaboración, participación y defensa de los objetivos. El momento actual hace necesario revisar contenidos y enfrentarse a nuevos retos que presenta la desarticulación de las relaciones laborales y del sistema productivo. Tenemos que seguir reclamando a CECALE una

mayor implicación en la modernización de las relaciones laborales, con acuerdos de extensión y reestructuración de la negociación colectiva en un ámbito regional sectorial.

La participación de la afiliación y trabajadores y la Unidad de acción

Sin una participación colectiva amplia de los trabajadores y trabajadoras no puede haber negociación colectiva eficaz.

La unidad de acción sindical es la base sobre la que debemos sostener la negociación colectiva tanto regional como sectorialmente.

Los empleados públicos, un caso específico

El conjunto del sindicato se siente comprometido con las medidas propuestas por nuestras Federaciones del Área Pública para cambiar el marco legal y conquistar el derecho legal de negociación colectiva. Es por ello por lo que avanzar en espacios de negociación con las entidades locales y la administración autonómica es una contribución que debemos hacer toda la estructura para ganar el derecho fundamental de negociación colectiva.

Observatorio de Relaciones Laborales de Castilla y León

CC.OO. consideramos necesaria la creación de un instrumento flexible, permanente y operativo que permita aportar un caudal de información, completa y actualizada, sobre aquellas materias que conforman el complejo mundo de las relaciones laborales.

Previsión Social Complementaria

La previsión social complementaria es un objetivo estratégico de la negociación colectiva. Como parte de la política salarial, los aspectos de salario diferido deben adaptarse a las exigencias de la normativa actual, transformando los contenidos tradicionales y trasladándolos a los nuevos instrumentos de previsión social complementaria, orientando preferentemente la actuación sindical hacia los Planes de Pensiones.

Serla

El Serla es un instrumento que el sindicato ha creado junto con el resto de agentes sociales que favorece el diálogo y la negociación en los conflictos laborales con el fin de evitar que lleguen a los tribunales.

Es por ello que tenemos que seguir profundizando en una buena utilización del SERLA. En la actualidad estamos ampliando este servicio a los funcionarios y a otros tipos de conflictos. ■

Salud Laboral

La prevención de Riesgos Laborales

La situación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la región nos emplaza a seguir trabajando en políticas eficaces de prevención de riesgos laborales.

Los cuatro ejes fundamentales de actuación en esta materia son:

- Facilitar el trabajo de los más de 2.500 Delegados de Prevención de Comisiones Obreras en Castilla y León. Debemos desarrollar Planes de Atención Personalizados para los Delegados que faciliten el conocimiento de sus necesidades y posibiliten el diseño de actuaciones encaminadas a adiestrarles en sus funciones no solo para ayudar a los trabajadores de su empresa, sino también a los trabajadores que, siendo de otras empresas, desarrollan la actividad en el mismo centro de trabajo que el delegado de prevención.
- Tener instrumentos operativos que posibiliten un trabajo eficaz en salud laboral. CC.OO. dispone de varios recursos para completar el trabajo en prevención como son la **Formación**, tanto reglada que imparte FOREM, como las Jornadas y Seminarios que se imparten sobre temas concretos, la **Negociación Colectiva**, que debe incluir cláusulas de salud laboral, o las **Asesorías Técnicas de Salud Laboral**, donde además se atiendan los problemas relacionados con medio ambiente y con drogodependencias en el ámbito laboral. Tenemos que lograr una buena coordinación de todos estos recursos para avanzar en una política eficaz de prevención.
- Extender la salud laboral a aquellas empresas y sectores donde no hay ningún tipo de representación y sus trabajadores no tienen forma de poder ejercer esos derechos o tienen muchas dificultades. Debemos continuar con el programa de Visitas a empresas, como una forma de extender la necesaria cultura de la prevención a trabajadores y empresarios, dirigiéndonos especialmente a las pymes. Otro aspecto fundamental es continuar con la reivindicación de los Delegados de Prevención Territoriales y Sectoriales y la Constitución de Comisiones Paritarias operativas en todos los Convenios.
- Mantener y reforzar la presencia institucional. Es necesario desarrollar una actuación, a ser posible conjuntamente con UGT, que impulse el trabajo de las distintas comisiones institucionales tanto regionales como provinciales. Especialmente debemos impulsar el Centro Regional de Prevención de Riesgos Laborales para lograr sea un organismo autónomo y motor de desarrollo de actuaciones en prevención. Otros dos organismos donde debemos extender nuestro trabajo son las Comisiones Provinciales del INSS y el control de las actuaciones de las MUTUAS. ■



Políticas de Formación y Orientación Profesional para el Empleo

Será preciso poner cada vez mayor atención e invertir recursos crecientes para conectar las políticas educativas y formativas con las políticas de empleo todo ello en aras de la consecución de un sistema donde trabajadores y trabajadoras tengan cada vez más en su formación una garantía para emplearse y para ver reconocidas, profesional y salarialmente, sus competencias.

- **Formación Profesional-** El objetivo en Castilla y León es vigilar la puesta en marcha del I Plan Regional de Formación Profesional, vigente hasta 2006. Dentro de este Plan, por primera vez, parece inminente la puesta en marcha de los sistemas de reconocimiento y certificación de la Formación Ocupacional y de la Formación Continua, así como de la experiencia profesional, por lo que la intervención del sindicato en el desarrollo de este plan se hace imprescindible.
- **La Formación Profesional Continua y Ocupacional-** Será crucial garantizar la máxima intervención de los comités de empresa y secciones sindicales en el diseño de la formación continua y en su ejecución y su control en el seno de las empresas. Asimismo, deberemos reforzar el seguimiento pormenorizado de la formación en la negociación colectiva, puesto en relación con las diferentes materias negociables y, en particular, entre otras, con la clasificación profesional.
- **La formación a través de la Fundación FOREM-** La actividad de FOREM Castilla y León considerablemente incrementada durante los últimos cuatro años, abarca en este momento un volumen creciente de Formación Profesional Ocupacional y Continua en toda la Comunidad, junto a la Orientación Profesional para el Empleo, el desarrollo de proyectos, estudios y trabajos de campo, la participación en proyectos europeos y otras actividades complementarias a la Formación. Por tanto es un instrumento imprescindible para la política formativa de nuestro sindicato y desde ese punto de vista debemos reforzar su trabajo y lograr su consolidación en Castilla y León.
- **La formación sindical-** La Formación Sindical como instrumento básico de capacitación de las estructuras sindicales y de los delegados y delegadas, para un mejor conocimiento de la organización y una actuación más eficaz en el desarrollo de su acción sindical, ha venido desarrollándose durante los últimos años casi exclusivamente a través del Plan Confederal de Formación Sindical, que pensamos que, siendo válido, es claramente insuficiente. A fin de afrontar esta insuficiencia, la Unión Sindical de Castilla y León elaborará planes propios de formación sindical para los representantes sindicales y los cuadros que se podrán desarrollar a través de Forem Castilla y León. ■

En consonancia con el compromiso general de la economía española, los últimos años se han caracterizado por un crecimiento económico más leve que la etapa anterior, favorecido por los fondos europeos y por el intenso diálogo social habido entre la Administración Regional, sindicatos y patronal. Este crecimiento sigue presentando problemas de fondo en nuestra Comunidad, donde persisten bajas tasas de actividad y de ocupación, elevadas tasas de desempleo y de temporalidad, especialmente entre colectivos como los de las mujeres y los jóvenes, junto a un proceso de envejecimiento progresivo de la población laboral que compromete seriamente las expectativas de futuro.

Asimismo se advierten con todo su rigor los efectos de los cambios en la producción y en la organización del trabajo, traducidos en procesos de descentralización y externalización de actividades, lo que repercute en la degradación y la fragmentación de las condiciones de trabajo en sus diversas formas: temporalidad, precariedad, formas de contratación no laborales, crecimiento de la economía sumergida, etc.

En este contexto, los esfuerzos de la U.S. de CC.OO. de Castilla y León en los próximos años deberán dirigirse principalmente hacia las cuatro direcciones siguientes:

1. **Por la mejora del mercado de trabajo.** Fomentaremos y apoyaremos las iniciativas para el pleno empleo, la estabilidad y la calidad en el trabajo, junto a la protección social en situaciones de necesidad derivadas del desempleo y de la exclusión social. En particular, fomentaremos y respaldaremos las medidas de apoyo a los colectivos más desfavorecidos, mujeres, jóvenes, emigrantes, etc. También las medidas de reducción de la temporalidad en la contratación, en las empresas privadas y en las Administraciones Públicas y las medidas de lucha contra el fraude



Una de los cursos que se organizan dentro de los Planes de Formación.

en la contratación y de mejora de la protección social. Simultáneamente, trabajaremos para mejorar la actuación de los servicios de orientación, formación y asistencia a determinados colectivos, que el Sindicato gestiona directamente o a través de su Fundación para el Empleo y la Formación (FOREM).

2. **Por el funcionamiento eficaz de las Administraciones Laborales.** Después de la transferencia de las políticas activas de empleo y del largo proceso de negociación que ha desembocado este mismo año en la creación del Servicio Público de Empleo de CyL (EcyL) habrá que vigilar y exigir, desde los órganos donde nos hemos garantizado la presencia, el rigor y el respeto escrupuloso de los principios de igualdad, gratuidad y universalidad en la atención a los/as desempleados/as y en las tareas de intermediación que el Servicio tiene atribuida, junto a la de aplicar eficazmente los programas de empleo y formación previstos en el Plan de Empleo 2004-2006. Idénticos criterios de rigor habrá que exigir para el cumplimiento de los Acuerdos con la Administración en materias como el funcionamiento eficaz de la Inspección de Trabajo; o para que se concreten adecuadamente compromisos como el de la creación del Observatorio Regional de Empleo y Formación, o los órganos nuevos de participación sindical en la Administración Laboral regional y provincial.
3. **Por el empleo en la negociación colectiva.** Se promoverá la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas referidas a los procesos de selección de personal, a la promoción de la incorporación de mujeres, a la garantía de las condiciones de igualdad, a la promoción de la contratación estable y de la conversión de contratos temporales en indefinidos, la reducción de la jornada y de las horas extras y su sustitución por contrataciones, etc. El objetivo es reforzar cada vez más desde la negociación la calidad del empleo, así como impedir la externalización y la subcontratación sin causa de la producción en las empresas. Particular atención en todos estos aspectos deberán merecer las Administraciones Públicas.
4. **Por un desarrollo regional equilibrado e innovador.** Nuestro trabajo en esta línea debe atender a las carencias de inversión, investigación e innovación tecnológica, a los desequilibrios entre territorios, a los fenómenos de despoblación y emigración, al escaso desarrollo industrial y, fundamentalmente, al raquítico desarrollo del sector Servicios, susceptible de constituir a medio plazo la principal fuente de generación de empleo, principalmente femenino. La atención a los servicios debe extenderse a todos sus subsectores, tradicionales y nuevos, como el medio ambiente, la gestión del agua y los residuos, el turismo, el ocio, los comunitarios y, sobre todo, los servicios sociales y asistenciales por el potencial contrastado de estos últimos para el desarrollo integral del territorio y para la generación de empleo. La escasa inversión regional en I+D+i constituye una severa rémora para nuestro crecimiento y nuestra competitividad, por lo que será preciso promocionar y fomentar el incremento de la inversión sobre todo pública, pero también privada, en el desarrollo de los servicios y en innovación tecnológica e investigación ■

Políticas de Organización y Finanzas

Afiliación

La afiliación legítima a Comisiones Obreras como una gran organización con mayor capacidad de intervención y autonomía. Queremos extender la afiliación y mantener a nuestros afiliados y afiliadas dentro del sindicato. Para esto la atención de nuestros afiliados y afiliadas debe seguir siendo una prioridad en todas y cada una de las estructuras del Sindicato.

Tenemos que marcarnos un protocolo de acogida al nuevo afiliado o afiliadas, cuya base sea la información primera que éste tiene de CC.OO. mediante una guía informativa sobre ¿Qué son las Comisiones Obreras?, junto con información más específica de su sector. Al trabajador y trabajadora ya afiliado a CC.OO. debe facilitarse la participación en la actividad sindical, mejorando la atención que se le presta y garantizado sus derechos. También las sedes de la organización deben servir de espacio organizativo para todos y todas.

Queremos también reducir el número de delegados y delegadas no afiliados promoviendo una mejor atención a éstos mediante la presencia del sindicato en los centros de trabajo, potenciando tanto las Secciones Sindicales como al delegado o delegada sindical

Elecciones Sindicales

Abordamos este apartado desde una posición de privilegio al adquirir CC.OO. el rango de primera fuerza sindical en la región. Para garantizar diariamente el trabajo electoral y entender las elecciones sindicales como una tarea permanente y prioritaria es necesario que contemos con un Equipo de Atención regional, de carácter permanente, que bajo una planificación previa les permita visitar las empresas periódica y regularmente, con unos objetivos reales, tangibles y factibles, con la finalidad de acercar el Sindicato al mayor número de centros de trabajo posibles de nuestra Comunidad para:

- Mejorar nuestros resultados en las empresas donde tenemos representación.
- Promover elecciones en aquellas donde nunca se han celebrado.
- Conseguir representación en empresas copadas por otros sindicatos.
- Llegar al mayor número de empresas blancas.

Articulación Organizativa

Nuestro esquema organizativo tendrá que adaptarse y prever actuaciones para que nuestra Organización responda a la realidad tan compleja desde el punto de vista laboral de esta Comunidad Autónoma.

Más importante que definir el tipo de organización

en función de ciudades o comarcas, Uniones Provinciales, locales o comarcales, creemos que sería conveniente hacer un tratamiento integrado que hable de CC.OO. en genérico, siendo en cada caso necesario, y debido a las realidades tan diferentes antes analizadas, definir el modelo de organización que necesitamos. Sin embargo, este tratamiento integrado que hable de CC.OO. en genérico, debe ligarse el concepto de solidaridad y equilibrio entre estructuras tanto sectoriales como territoriales.

La gestión de nuestros recursos, una medida necesaria

El crecimiento de la afiliación es una realidad, en los últimos cuatro años hemos avanzado en esta materia llegando a la actualidad a los 50.000 afiliados, esto nos da la referencia de la capacidad de autofinanciación de las Comisiones Obreras en Castilla y León.

Esta realidad, no puede ser complaciente, sino que nos obliga a mejorar en la gestión de nuestros recursos, consiguiendo en este proceso que se avicina, el concluir con la extensión definitiva de la UAR en la región, incorporando todas las cotas que aun están en sede.

Debemos profundizar en la gestión de nuestros recursos, utilizando todas las herramientas que tenemos a nuestro alcance para que los gastos que como organización tenemos les podamos controlar y reducir en la medida de lo posible, destinando con ello, mayores recursos donde lo tenemos que destinar, en la acción sindical y en conseguir mayor organización.

Vamos a tratar de organizar un registro de cual es nuestro patrimonio, tanto inmobiliario, como mobiliario, consiguiendo con ello una radiografía del actual estado de nuestra organización. Debemos y tenemos la obligación de conocer cuales son nuestros recursos humanos y económicos. Con este tipo de medidas lo que queremos conseguir es la transparencia dentro de la organización en la región.

Desarrollaremos el manual de procedimiento administrativo, que permita dotarnos de mecanismos, protocolos y herramientas que nos garanticen escrupulosamente el cumplimiento de todas nuestras obligaciones legales.

Debemos desarrollar una política presupuestaria que no esté por encima de nuestros recursos ordinarios, tomando previsiones que sean realizables tanto en lo concerniente a los ingresos, como a los gastos. Además de institucionalizar los balances semestrales, que nos permitan al conjunto de la organización a mantener un control presupuestario de la organización. Y estos presupuestos deben de tener y ser un fiel reflejo de nuestra realidad contable, para que sean un fiel reflejo de los que somos. ■



Comunicación

Política de Comunicación

La política de comunicación de la Unión Sindical de CC.OO. en Castilla y León debe mantener el objetivo de ganar en capacidad de comunicación, es decir, que deberemos ser capaces de traducir en información y opinión el proyecto de Comisiones Obreras.

Las líneas estratégicas marcadas para la comunicación e información en el 7º Congreso de CC.OO. en Castilla y León están plenamente vigentes de cara a este 8º Congreso tanto por el valor de sus contenidos como por el desarrollo de sus objetivos.

Seguimos considerando necesario profundizar en un cambio cultural interno que amplíe el valor de la comunicación dentro de CC.OO. Queremos convencer a nuestros compañeros y compañeras de la importancia de la comunicación a ras del suelo fundamentalmente oral y directa que transmita a los trabajadores de forma inmediata las propuestas del Sindicato. Creemos que la difusión boca a boca es tan importante o incluso más que los comunicados mas elaborados o la presencia en los medios de comunicación.

Si partimos de la idea de que toda persona informada se convierte a su vez en fuente de información, la Unión Sindical de CC.OO. en Castilla y León continuará, a través de la Secretaría de Comunicación, desarrollando y poniendo en marcha todos los recursos necesarios para trasladar al resto del sindicato la actividad de las diferentes Secretarías y del trabajo que desarrolla la Unión Sindical.

La gestión de la política comunicativa exterior del Sindicato se seguirá realizando a través del Gabinete de Prensa y continuará rigiéndose por criterios de eficacia, profesionalidad e integración con el conjunto de las estructuras para garantizar la máxima extensión en su difusión

Queremos avanzar en la comunicación externa a nuestros afiliados y al conjunto de la sociedad con la puesta en marcha de una **página web regional** que tenga un soporte informativo de las Uniones Provinciales y Federaciones Regionales.

Intentaremos **crear una red de corresponsales** a través de los responsables de las Secciones Sindicales y delegados que se encarguen de transmitir información actualizada en los tabloneros de anuncios de las empresas.

En cuanto a la puesta en marcha del **periódico regional Notas Sindicales**, el objetivo es que todos nuestros afiliados y afiliadas tengan un canal de comunicación escrito que les permita conocer las reflexiones y actuaciones del Sindicato en su conjunto. ■



Foto: Víctor Otero

Asamblea previa a las elecciones sindicales en los talleres de Renfe.



Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres



Juventud

Política de Juventud

La Secretaría de Juventud de la U.S. de CC.OO. de Castilla y León se ha marcado como objetivo prioritario trabajar por la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales, evitando las discriminaciones. Este objetivo se intentará lograr sobre con la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa.

Uno de los principales problemas que afectan a los y las jóvenes es la precariedad laboral, que nos llevan a centrar nuestro trabajo en exigir un cumplimiento efectivo de la normativa legal ya que los niveles de temporalidad y rotación son excesivos. Debemos identificar aquellos sectores de actividad con mayores niveles de temporalidad y de trabajadores jóvenes promoviendo en la negociación colectiva la transformación de contratos temporales en fijos, el establecimiento de perfiles profesionales adecuados a su formación, la determinación sin abusos de la jornada de trabajo y de la disponibilidad horaria, así como medidas para la prevención de accidentes de trabajo. Todo ello con la idea de fomentar la igualdad salarial, incorporando a la negociación colectiva las medidas oportunas para combatir lo que ha dado en llamarse "nueva precariedad", que une a todos los condicionantes de la precariedad laboral las graves dificultades de acceso a la vivienda.

Se deben de plantear acciones informativas, reivindicativas y de denuncia, a través del mantenimiento e impulso de campañas específicas, dirigidas a jóvenes que se encuentran en distintos sectores productivos, en las contratadas y subcontratadas, en empresas de servicios, en ETTs.. Las campañas se dirigirán contra el fraude en la contratación, contra la precariedad laboral, a favor de la salud laboral y la prevención de riesgos, en la negociación colectiva y por el fomento de la afiliación. Todo ello sin olvidar que debemos potenciar la realización de campañas específicas acerca de los problemas del empleo en el ámbito juvenil en las Universidades de Castilla y León y Centros de Estudio en general.

Secretarías de Juventud

En el ámbito de trabajo interno nos marcamos como objetivo la consolidación y creación de Secretarías de Juventud estables en los diferentes ámbitos territoriales y de federación, así como consolidar las Escuelas Regionales de Juventud como ámbito en el que hacer propuestas novedosas. También trataremos de impulsar la participación de jóvenes en la acción sindical concreta y en las elecciones sindicales. Todo ello contribuirá a la necesaria renovación de los cuadros sindicales, con una mayor implicación de los trabajadores jóvenes.

Finalmente, otro objetivo a desarrollar será la consolidación de los Centros de Emancipación Juvenil, dotándolos de mayor contenido sindical, convirtiéndolos en una herramienta útil de acercamiento del colectivo de jóvenes al sindicato, promoviendo su posterior afiliación. ■

Las propuestas que CC.OO. Castilla y León presenta a debate en el VIII Congreso en materia de Igualdad de Oportunidades tienen como prioridad la equiparación de las posibilidades de acceso y las condiciones de trabajo de las mujeres y se marca como un objetivo prioritario, acercarnos al pleno empleo y reducir la temporalidad.

Proponemos que la Negociación Colectiva sea la herramienta que facilite la eliminación de cláusulas discriminatorias en los convenios, que corrija las diferencias retributivas y facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.

En esa misma línea se plantea propone a la CECA-LE la negociación de un Acuerdo marco para Castilla y León en medidas de Igualdad.

Además las dificultades que tenemos las mujeres para conciliar la vida laboral y familiar, nos lleva a exigir una cobertura suficiente desde el ámbito público, de servicios

sociales de atención a personas dependientes, tanto a la infancia en el tramo de 0 a 3 años como a personas mayores. Todo ello acompañado de medidas que propicien el uso de permisos parentales por parte de los progenitores varones, y la flexibilidad horaria de la jornada.

En materia de salud se propone también la elaboración de un catálogo de enfermedades que afecten específicamente a las mujeres.

Por otra parte, en lo que a la Violencia de Género se refiere, el planteamiento es seguir desarrollando el I Plan de CC.OO. de Castilla y León para la erradicación de la Violencia de Género, y demandar una Ley integral frente a la Violencia de Género, así como la participación del sindicato en un ámbito regional que influya en la eliminación de este profundo obstáculo.

La participación de las mujeres en el sindicato se marca como otro objetivo, por ello es necesario incidir en el incremento de la afiliación de las mujeres, la transversalidad y el refuerzo de las Secretarías de Mujer como elemento vertebrador de las políticas de género.

A través de nuestra participación en el Observatorio de Género, y en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre Igualdad de Oportunidades, haremos propuestas de mejora de las políticas de Igualdad. ■

Políticas Sociales



En políticas sociales trabajaremos por el respeto a los derechos de los diferentes colectivos en situación de especial vulnerabilidad (personas mayores dependientes, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social e inmigrantes,...).

Personas mayores dependientes. La situación de las personas mayores en nuestra comunidad autónoma pone de manifiesto la necesidad de intervenir activamente planteando un Plan Integral de Atención a personas mayores dependientes y participando en todos aquellos ámbitos de la administración en los que se proponga, decida y evalúe sobre protección social.

El Plan Integral se basa en una serie de medidas de carácter público y con derecho universal encaminadas a mantener a las personas mayores en su entorno familiar y social el mayor tiempo posible, como pueden ser servicios de teleasistencia, centros de día, estancias diurnas, y ayuda a domicilio. Para los casos de gran dependencia, se plantea el incremento hasta llegar al 50% de la cobertura residencial pública, así como la revisión del coste residencial.

Personas con discapacidad. En cuanto a estas personas, incidiremos en propiciar un cambio de mentalidad para evitar que se limiten sus posibilidades de acceso al empleo, trabajando por la sensibilización hacia este problema, denunciando discriminación salarial, y garantizando la cuota de reserva de puestos de trabajo, así como el derecho a la representación sindical

Personas en riesgo de exclusión social, nuestro sindicato viene interviniendo para dar solución a los problemas específicos de este colectivo como lo demuestran los acuerdos sobre Ingresos Mínimos de Inserción (IMI). Será en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, donde CC.OO. Castilla y León puede hacer evaluación de las medidas acordadas y el reajuste necesario, incidiendo especialmente en los itinerarios de inserción en el mundo laboral.

Personas inmigrantes- La inmigración es una

nueva realidad social, con un fuerte componente laboral, que tenemos que abordar desde la normalidad.

En este ámbito el objetivo prioritario debe ser trabajar por la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y los derechos laborales, evitando las discriminaciones que, con más frecuencia y dureza, afectan a este colectivo., en un ámbito esencial de lucha a través de la negociación colectiva.

Para el sindicato es imprescindible fomentar la afiliación de los inmigrantes y activar e incentivar su participación dentro del sindicato, convirtiéndolo en un referente fundamental y útil para la defensa de sus derechos laborales. También debemos de fomentar la creación de Secretarías de Migraciones en distintos ámbitos, y mantener una mayor coordinación entre éstas y las Secretarías de Empleo y Acción Sindical, así como también con las Federaciones.

Se han de consolidar los servicios C.I.T.E dirigidos al colectivo de trabajadores inmigrantes, consiguiendo una mayor implicación de las demás estructuras del sindicato y dotándolos de un mayor contenido sindical y coordinación en la estructura sindical. El trabajo que desarrollamos en materia de migraciones debería reforzarse con la dotación de un Gabinete Técnico regional que apoyaría esta materia, entre otras.

Hacia el exterior debemos impulsar acciones informativas, reivindicativas y de denuncia, a través de campañas específicas dirigidas tanto a los trabajadores autóctonos, como a los trabajadores inmigrantes.

Los trabajadores inmigrantes en situación administrativa irregular también son atendidos por nuestro sindicato, por lo que debemos combatir y denunciar las situaciones de explotación y desigualdad de las personas inmigrantes vinculadas a la irregularidad, ante las instancias administrativas oportunas.

En nuestras relaciones con la Administración u otras instituciones que trabajan temas migratorios, tenemos que proponer una mayor coordinación con los servicios de la Junta de Castilla y León u otros organismos oficiales. En este sentido resulta imprescindible la promoción y realización de estudios específicos de análisis y evolución del fenómeno migratorio, tanto por las administraciones públicas como por el propio sindicato. ■



Una Constitución para Europa: ¿Qué Europa?

¿Un paso hacia la unión social y política europea?

El gran salto que la Constitución Europea proyecta dar: iniciar un proceso de integración política que no dependa directamente de los objetivos de la integración económica.

El Proyecto de Tratado Constitucional de la Unión Europea, que lleva por nombre "*Constitución para Europa*", y que debía haberse aprobado en la fracasada Conferencia Intergubernamental (CIG) de diciembre de 2003, quedó temporalmente paralizado a causa del bloqueo impuesto por los gobiernos español y polaco, que exigían el mantenimiento de las reglas de voto acordadas en Niza, en el año 2000. Que el nuevo impulso de la integración europea sea capaz de sobreponerse a los intereses más estrechamente gubernamentales (ni siquiera cabe calificarlos de "intereses nacionales") puede haber venido a depender de la derrota del Partido Popular en las elecciones generales españolas del 14 de marzo pasado. Hay, con ello, motivos para la satisfacción. El trabajo que dio lugar al texto del Tratado constitucional europeo ha ofrecido bastantes aspectos positivos.

El procedimiento de elaboración del Proyecto de Tratado ha sido novedoso, al realizarse a través de una Convención, es decir, de un grupo de representantes políticos y sociales de los pueblos y los gobiernos, que a diferencia de la Conferencia Intergubernamental no está formado exclusivamente por representantes gubernamentales. Entre los miembros de la Convención, con estatus de observador, se encontraba, por ejemplo, en representación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), su anterior secretario general, Emilio Gabaglio. El trabajo de la Convención, desde febrero de 2002, se ha hecho de forma transparente. Se ha perseguido la participación ciudadana, a través de la realización de conferencias, seminarios o coloquios y, por ejemplo, mediante el uso de Internet, colocando en la página web sus trabajos a medida que se iban desarrollando. Sin embargo, hay que reconocer que no se ha llegado a transmitir a la opinión pública europea la importancia de su trabajo, pues no se ha conseguido el objetivo de implicar a importantes sectores ciudadanos en la definición del futuro europeo. Los resultados finales ofrecen, con todo, diversos aspectos novedosos y alentadores de un cambio de perspectiva en la Unión Europea.

¿Cuáles son las novedades que aporta el Proyecto de Tratado? Sin duda alguna, la denominación de "*Constitución para Europa*" tiene un significado expreso. El término "Constitución" proclama la voluntad de instituir un nuevo ente político europeo supranacional, en el que la **integración política** sea un eje fundamental del proyecto europeo. Deliberadamente no se utiliza la expresión "*Constitución Europea*" sino "*Constitución para Europa*", porque el texto no es un documento constitucional equiparable a las constituciones de los Estados, sino que todavía es un Tratado internacional.

Es preciso resaltar que el proceso de construcción europea ha privilegiado siempre la integración económica sobre la integración política, y que cualquier elemento que permitiese avances en la integración política estaba fundamentado en las necesidades de la integración económica. Hasta el presente, no ha habido ningún avance en la integración política que no estuviese fundamentado en las exigencias de la integración económica. Este es el gran salto que el texto de la "*Constitución para Europa*" proyecta dar: iniciar un proceso de integración política que no dependa directamente de los objetivos de la integración económica. El proceso de integración europea ha funcionado hasta hoy según los criterios expansivos de la lógica del mercado. Se pueden identificar ciclos históricos que, como las olas y las



mareas, han marcado la tendencia expansiva o restrictiva de la integración. La integración económica determinó la agenda y las necesidades del proceso, expandiendo las competencias comunitarias a medida que sus objetivos lo exigían. El ejemplo más clarificador es el de los **derechos fundamentales**. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se vio obligado, en la década de 1970, a establecer un sistema de reconocimiento y determinación de los derechos fundamentales reconocidos y protegidos por el Ordenamiento comunitario, si no quería que los Tribunales Constitucionales de los Estados dejasen sin aplicación las normas del Derecho comunitario, de carácter económico, cuando vulneraban un derecho fundamental protegido por la Constitución nacional. Pero, al mismo tiempo, el Derecho comunitario durante mucho tiempo fue incapaz de ir más allá de un reconocimiento judicial. Los tratados de Maastricht y Ámsterdam fracasaron en el intento de establecer un catálogo escrito de derechos fundamentales. La *Carta de Derechos Fundamentales* no llegó a elaborarse hasta diciembre de 2000, con el Tratado de Niza, y aún así, los Estados no fueron capaces de hacerla entrar en vigor, pues no había ninguna exigencia de la integración económica que hiciese inaplazable su aplicación. Análisis semejantes pueden hacerse de otros aspectos de la integración política y social europea (la Política Exterior y de Seguridad Común, la Ciudadanía de la Unión, la Política de inmigración o la Política Social Europea, siempre relegada a los intereses macroeconómicos o de liberalización comercial). El Proyecto de "*Constitución para Europa*" busca romper con esta tendencia de primacía de la liberalización comercial en la integración, y ha sido percibido como una oportunidad de avanzar en la unión política y social europea.

¿Qué Europa?

Una Europa con valores sociales y preocupada por la protección de los intereses generales de sus pueblos.

El Proyecto de Constitución consta de tres partes. La primera define los principios, valores, objetivos y la arquitectura política de la Unión Europea, y ha sido el fruto del trabajo sopesado de la Convención. La segunda parte recoge la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión*, elaborada en el año 2000, y ahora, con carácter vinculante, por fin, para los ciudadanos y los Estados miembros. La tercera parte recoge las políticas de la Unión, y su contenido no ha sido sustancialmente

modificado, sino que mantiene esencialmente las normas del Tratado de la Comunidad Europea, según su redacción en el Tratado de Niza, salvo algunas modificaciones.

Hay tres elementos relevantes, desde una perspectiva social, que permiten mantener el optimismo en la superación de la primacía de la integración económica liberalizadora sobre los aspectos políticos y sociales.

- El primer aspecto es sin duda la Carta de Derechos Fundamentales de Niza, incorporada al Tratado y dotada de verdadero valor jurídico. Pese a la pretensión de limitar su eficacia jurídica, cabe augurar que resultará difícil que no se haga valer la fuerza expansiva de los derechos fundamentales.
- El segundo aspecto es la inclusión entre los valores de la Unión de la solidaridad y la igualdad, y entre sus objetivos, el pleno empleo, el progreso y la justicia social, la economía social de mercado, la igualdad de género y el desarrollo sostenible. La inexistencia de una modificación coherente de la tercera parte, en concordancia con los nuevos valores y objetivos, impide materializar en medios e instrumentos concretos los grandes principios.
- El último aspecto, netamente relevante desde una perspectiva sindical, es el que se refiere al reconocimiento del papel de los agentes sociales y el respaldo al diálogo social. Al respecto hay que referirse, también, a la inclusión de mecanismos de democracia participativa y de la iniciativa popular, como medio para pedir a la Comisión la aprobación de una medida legislativa.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha señalado tres ámbitos necesitados de reforma para dar coherencia y adecuar la tercera parte del Tratado Constitucional a los nuevos grandes principios recogidos en las dos primeras partes: a) establecer instrumentos eficaces para conseguir el pleno empleo, la justicia social, la solidaridad y la cohesión social y territorial; b) la aplicación de la regla de la mayoría, y no la de unanimidad, a las materias de política social y fiscal; y c) el establecimiento de instrumentos que garanticen el cumplimiento de los derechos sindicales transnacionales recogidos en la parte segunda.

Los más importantes avances del Proyecto de "*Constitución para Europa*" son, casi con seguridad, el resultado de alcanzar objetivos frustrados con anterioridad en las anteriores reformas de los Tratados, como sucede con la concesión de eficacia jurídica a la Carta de Derechos Fundamentales, o la eliminación de la regla de la unanimidad en determinadas materias. Con todo, no hay que menospreciar el alcance de lo logrado, en un contexto difícil, marcado por la guerra de Irak, en el que determinados gobiernos pretendieron hacer prevalecer sus intereses gubernamentales sobre los intereses de los países y los pueblos de la Unión Europea, los suyos incluidos.

La apuesta de los sindicatos europeos, a través de la CES, por cargar de contenido social los tratados comunitarios, y participar en su reforma, ha dado sus frutos y se concreta en normas y principios que deberán marcar el futuro de la Unión Europea. Así, ante la pregunta de "¿Qué Europa?", cabrá responder que una Europa con valores sociales y preocupada por la protección de los intereses generales de sus pueblos. No la Europa de los mercaderes, ni una Europa subordinada a intereses exógenos. Como afirma la CES en el eslogan de su campaña: "**Nuestra Europa**", porque, "**Europa somos nosotros**". ■



Actualidad Laboral

Modalidades de Contratación

En este apartado de actualidad laboral os iremos haciendo llegar las distintas modalidades de contratación por las cuales los trabajadores y las trabajadoras somos contratados con el fin de que conozcamos nuestros derechos.

Ante cualquier duda, consulta con tu delegado o delegada o acude a los locales de CC.OO. en cada una de las Provincias o Federaciones de Rama para recibir asesoramiento de nuestros abogados.

Requisitos y derechos en el contrato

El contrato según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se realizará por escrito si una de las partes lo solicita.

Si su duración es superior a cuatro semanas, el empresario está obligado a informar por escrito al trabajador o trabajadora sobre sus condiciones esenciales.

La duración del contrato está en relación a sus modalidades.

El periodo de prueba debe fijarse por escrito y, salvo acuerdo individual o colectivo en contrato, no podrá exceder de:

- Seis meses para técnicos titulados en empresas de 25 o mas trabajadores/as y tres meses para las de menos de 25 trabajadores/as.
- Dos meses para el resto de los trabajadores/as.

Los representantes de los trabajadores (comités o delegados) recibirán una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, y deben controlar su adaptación a las normas, denunciando en su caso las irregularidades. La entrega se efectuará en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato.

En todo caso, deberán constar por escrito: los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo, de relevo, a domicilio, los de obra o servicio determinado, así como los trabajadores/as contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a cuatro semana. De no observarse tal exigencia, se presumirá celebrando a jornada completa y a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Discriminación

El art. 4 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores establece como uno de los derechos básicos de los trabajadores/as "no ser discriminados para el empleo una vez empleados por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español". Igualmente, se prohíbe cualquier tipo de discriminación con respecto a minusválidos físicos o psíquicos, siempre que reúnan las condiciones necesarias para el desempeño del trabajo.

Liquidación

A la finalización del contrato, e independientemente de la indemnización que le corresponda con su caso, el trabajador/a deberá percibir en su finiquito _ recibo de finalización de la relación_ el salario y el respo de las cantidades que se le adeuden, incluyendo la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones. El delegado/a asesorará y podrá asistir al acto de firma del finiquito con el trabajador/a.

Contenidos del contrato

Todo contrato escrito habrá de reflejar, junto con los datos personales del contrato y los datos personales del contrato y los datos de empresa:

- Su modalidad, causas y justificación de su uso
- La Categoría Profesional o grupo profesional
- El salario que habrá de corresponderse con el de la categoría en el convenio de referencia
- El periodo de prueba

I Jornada de Periodistas de Castilla y León

CC.OO. toma el pulso a la situación laboral de los periodistas y al estado de la libertad de información

Unos 50 trabajadores de los medios de comunicación debatieron la situación laboral y profesional del sector y tomaron el pulso al estado de la libertad de información en esta Comunidad Autónoma durante la 1ª Jornada de Periodistas de Castilla y León. Tras las consiguientes deliberaciones se lograron las siguientes conclusiones, que se resumen a continuación.

Como consecuencia de estas conclusiones la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León y la Federación Regional de Comunicación y Transporte se comprometieron a dirigirse a las Universidades de la región y a la Junta de Castilla y León para que, desde sus ámbitos institucionales, velen por los derechos de los trabajadores de los Medios de Comunicación y por la Libertad de Expresión en nuestra Comunidad.

1. El deterioro de la situación laboral de los periodistas vulnera el derecho a la información, propicia el miedo, favorece la sumisión de los trabajadores de los medios de comunicación, influye negativamente en la dignidad profesional y en la información que se transmite a la sociedad e incluso la puede adulterar.
2. La desregulación y precariedad crecientes de los periodistas menoscaban su capacidad de trabajar con rigor e independencia y limitan su fuerza para denunciar las presiones cuando éstas se producen.
3. La falta de implicación de los periodistas en los sindicatos y organismos que defienden sus condiciones laborales merma su capacidad de defensa de sus derechos y fomenta la desregulación laboral y la precariedad salarial.
4. Las administraciones públicas y de manera especial la autonómica deben controlar y regular con carácter objetivo las ayudas a los medios de comunicación, limitando dichas ayudas a las empresas que incurran en abusos laborales, a aquellas condenadas por atentados a la libertad de información, y a las que despidan arbitrariamente a trabajadores. La Junta de Castilla y León debe hacer públicas las ayudas a los medios y establecer mecanismos de control, condicionando dichas ayudas al respeto riguroso de la legalidad por parte de las empresas receptoras.
5. El próximo Plan de Inspección de Trabajo debe incorporar el control del cumplimiento de la legislación en materia de condiciones laborales en las empresas periodísticas.
6. Las Facultades de Periodismo de las Universidades de Castilla y León están suministrando mano de obra barata, cuando no gratuita, a las empresas periodísticas. Los decanos de dichas facultades deben negociar con las empresas convenios en los que se respeten las

condiciones mínimas para los contratos de los becarios. Debe haber un marco legal para los colaboradores ante el abuso que ejercen las empresas sobre esta figura sin derechos.

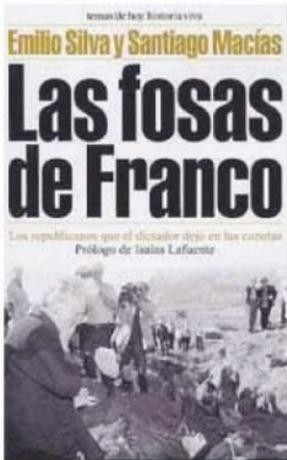
7. Solicitar a los grupos parlamentarios de Castilla y León que asuman la defensa del Estatuto del Periodista y de la Ley de Derechos Laborales del Periodista.
8. Las empresas y los representantes sindicales deben promover la creación de Consejos de Redacción.
9. El ejercicio de una actividad periodística plural y crítica se ha convertido en un espacio prácticamente vacío en Castilla y León, tanto en los medios de comunicación públicos como en los privados.
10. Denunciar la existencia de un pacto de silencio entre los empresarios de los medios de comunicación que impide ofrecer a los lectores información objetiva y veraz cuando surge un conflicto en alguna de estas empresas.
11. La Agrupación de Periodistas de CC.OO. se compromete a desarrollar en la página web de la Federación de Comunicación y Transportes un enlace para tratar los problemas del sector en Castilla y León, así como a crear un foro de debate.
12. La I Jornada de Periodistas de Castilla y León asume el compromiso de realizar una II Jornada en 2005. Como consecuencia de estas conclusiones la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León y la Federación Regional de Comunicación y Transporte se comprometieron a dirigirse a las Universidades de la región y a la Junta de Castilla y León para que, desde sus ámbitos institucionales, velen por los derechos de los trabajadores de los Medios de Comunicación y por la Libertad de Expresión en nuestra Comunidad.



Recomendamos

Las Fosas de Franco

Emilio Silva y Santiago Macías
Editorial Temas de Hoy, 2003.



El libro es una reivindicación de la memoria. Pone en evidencia el abandono y la falta de reconocimiento en que se dejó a los muertos de la represión franquista.

El silencio es una iniquidad. El olvido, una suerte de condena. El libro de Emilio Silva y Santiago Macías es una reivindicación de la memoria. Los autores son fundadores de la Asociación de Recuperación de la Memoria Histórica. El libro pone en evidencia la situación en que se dejó a los muertos de la represión franquista.

Las fosas de Franco se divide en dos partes bien diferenciadas. En la primera, se narra la historia del abuelo de Emilio Silva. Este periodista leonés ha sido el impulsor del movimiento de búsqueda y recuperación de las víctimas de la represión franquista.

La segunda parte, corresponde con la investigación llevada a cabo por Santiago Macías, de la que recoge dieciocho historias de familias que perdieron alguno de sus familiares en el horror de la represión.

Las fosas de Franco, un libro necesario que ha dado pie a un movimiento de justicia, de recuperación de la memoria que no ha hecho más que empezar.

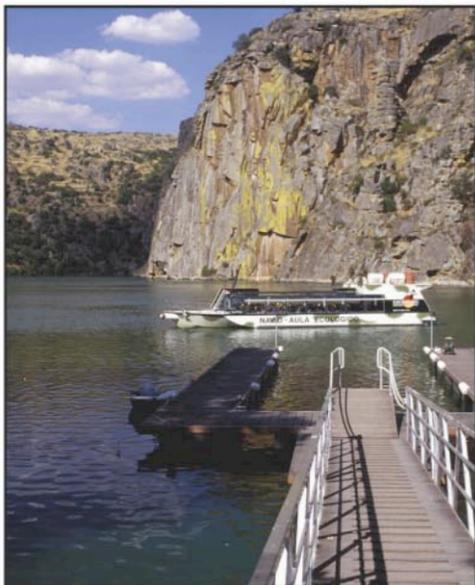
Rutas en Castilla y León

Arribes del Duero en la vertiente zamorana

Ofrecen multitud de rutas posibles, y todas ellas dejarán sin duda, satisfecho al viajero.



Mirador de Fariza



Mirador do Douro Barco

La belleza del paisaje invita al senderismo, admirando la magnitud de Los Arribes, su bella fauna y podremos apreciar construcciones típicas de la arquitectura popular.

Iniciamos nuestro recorrido por Los Arribes en Fermoselle, la llamada capital de Los Arribes, situada en el confín suboccidental de la comarca zamorana del Sayago, surcada por los ríos Duero y Tormes. El Duero la separa de Portugal, el Tormes de la provincia de Salamanca. En esta maravillosa villa podemos disfrutar de un urbanismo típico de la zona, así como de unas vistas de los Arribes desde las ruinas del castillo de Doña Urraca. Fermoselle fue declarado conjunto histórico artístico en el año 1974.

La belleza del paisaje arribeño invita al senderismo, partiendo de esta villa varias rutas, entre las que cabe destacar el Sendero de las fuentes, el Camino de los Molinos, el Buraco del diablo y el camino de las dos aguas. Seguimos el camino hacia Fariza, pero desviémonos para hacer un alto en Pinilla de Fermoselle. Desde allí se pueden admirar Los Arribes con otra perspectiva. Llegando a Fariza nos encaminamos a la ermita de la Virgen del Castillo. Entre un paisaje de enebros se encuentra el mirador de Fariza desde donde se puede apreciar la magnitud de Los Arribes. Si tenemos suerte podemos ver el vuelo del águila real o del águila perdicera, de los buitres leonados, que son parte de la fauna de la zona junto con la esquiva cigüeña negra, una de las aves más amenazadas de Castilla y León. Es imprescindible destacar la famosa romería de los Pendones, que se celebra en esta localidad el primer domingo de Junio, donde desde cada localidad cercana, sus habitantes acuden con su pendón blanco, portándolo en procesión hasta la ermita de la Virgen del Castillo.

Desde Fariza nos encaminaremos hacia la localidad portuguesa de Miranda do Douro, donde nos embarcaremos en el crucero ambiental por el río Duero. Desde allí podremos admirar Los Arribes con una visión distinta desde el mismo río. El recorrido se realiza en una hora con explicaciones por parte de educadores ambientales que nos cuentan la historia del lugar y nos hacen entender la magnitud de este paisaje y la vida de las gentes de las dos orillas. Más tarde nos encaminaremos hacia Torregamones, ya en España, villa donde podremos apreciar construcciones típicas de la arquitectura popular llamadas Chiviteras que son chozas de granito cubiertas de ramas utilizadas por los pastores para proteger a las cabras y sus crías de los ataques de los lobos. Este conjunto arquitectónico se encuentra a unos 7 kilómetros del pueblo en un camino bien señalizado. Después nos encaminamos a enfrentarnos a la historia, a los tiempos prerromanos y, ningún sitio mejor, que la villa de Villardiegua de La Ribera, con su célebre mula de piedra que se exhibe al lado de la iglesia parroquial. Ésta mula es en realidad un verraco de la segunda edad de hierro hallado en el cercano castro de San Mamed. También podremos apreciar algunos vestigios romanos en edificios de la localidad. Desde este pueblo un camino conduce a uno de los mejores miradores de los Arribes, el Mirador de la Peña. Los Arribes ofrecen multitud de rutas posibles, y todas ellas dejarán sin duda, satisfecho al viajero.

Oficina de Turismo de Fermoselle: 980-613535
Centro Ambiental Luso-Espanhol (embarque): 00-35-273432396



Romería de los Viriatos

Humor

