

**24 DE SEPTIEMBRE  
DE 2011****GRAN ACTO SINDICAL DE CCOO  
PALACIO DE VISTALEGRE DE MADRID**

“Reivindicarnos y repensarnos: sindicalismo, trabajo y democracia”, artículo de opinión de los compañeros Ignacio Fernández Toxo y Fernando Lezcano

04-05

CCOO de Castilla y León va a elaborar un mapa de acción sindical para afrontar la nueva reforma de la negociación colectiva

06

Ante el ascenso de la conflictividad laboral en la Comunidad, nuestro sindicato exige a la Junta la creación urgente de una comisión de trabajo para frenar el “goteo” de expedientes de empresas durante la crisis

10-11-12

Emilio Pérez Prieto, el nuevo secretario general de Comisiones Obreras de Salamanca, expone lo que va a ser su mandato tras el congreso extraordinario

15

**PAISAJES URBANOS DE  
CASTILLA Y LEÓN:****De paseo por Aranda de Duero**

19

**Tanto al Presidente de la Junta como a las Cortes Regionales surgidas de las últimas elecciones del 22 de mayo**

## CCOO ha pedido políticas para mantener los servicios públicos y las ayudas a los parados sin cobertura



El Secretario General de CCOO de Castilla y León, Ángel Hernández, en la parte superior de la imagen, durante el pleno de investidura de Juan Vicente Herrera. Víctor Otero.

**E**l sindicato CCOO se ha puesto en marcha incluso antes de las elecciones municipales y autonómicas para sacar adelante sus propuestas frente a la crisis. Primero fue la petición a las Cortes para aportar financiación a las entidades locales y evitar perder los servicios públicos y los empleos aparejados a estos servicios. Después, Comisiones Obreras presentó al entonces todavía candidato a presidir el Gobierno Regional, Juan Vicente Herrera, un documento con las principales reivindicaciones de nuestro sindicato para la Legislatura con la prioridad puesta en consolidar los servicios públicos y en no dejar en la estacada a los más de 200.000 desempleados registrados en Castilla y León.

A las nuevas Cortes Regionales les hemos pedido un Pacto por los servicios públicos y el mantenimiento del empleo en las Administraciones Locales. Se trata de un Acuerdo entre los Grupos Políticos para suscribir un crédito extraordinario de 80 millones de euros, con el que financiar a Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales para evitar despidos, tanto en el sector público como en las empresas concesionarias, y el desmantelamiento de los servicios públicos que prestan a una ciudadanía tan dispersa como la de Castilla y León. Aún no hay respuesta.

Antes de la investidura de Juan Vicente Herrera, Comisiones Obreras le remitió un documento titulado “Un modelo social avanzado

para Castilla y León”, que proponía medidas para mantener los servicios públicos y una nueva política fiscal para lograrlo. El Presidente rechazó cambiar esta política fiscal por lo que el Secretario General de CCOO, Ángel Hernández, auguró dificultades para mantener los servicios públicos y las políticas sociales necesarias para ayudar a la gente que más está sufriendo la crisis. El documento tiene más puntos y Comisiones Obreras confía en que el proceso del Diálogo Social permita negociarlos, además de avanzar en cuestiones también necesarias como el futuro Plan de Empleo, la Formación Profesional, la Salud Laboral y las políticas de Igualdad.

Más información en la página 7

**Con ATLANTIS, si te quedas en paro,  
no tienes que renunciar a tu seguro****ATLANTIS**  
seguros**Ahora, nuestras pólizas incluyen, de forma gratuita, la cobertura  
de Protección de Seguros por Desempleo.****ATLANTIS Valladolid: C. Acibelas, 20 - Tel. 983 39 23 11  
ATLANTIS Burgos: C. San Pablo, 8 - Tel. 947 25 75 52****Condiciones exclusivas para  
afiliados/as a****CCOO**

## DÓNDE ENCONTRARNOS

### CCOO ÁVILA

Plaza Santa Ana, 7-bajo izqda.  
05001 ÁVILA  
Tlfno.: 920 22 25 64  
Fax: 920 25 24 07  
upavila@cleon.ccoo.es

### CCOO ARENAS DE SAN PEDRO

Plaza del Ayuntamiento, 2  
05400 Arenas de San Pedro (ÁVILA)  
Tlfno.: 920 37 17 89  
arenas@cleon.ccoo.es

### CCOO ARÉVALO

Paseo de la Alameda, 1  
05200 Arévalo (ÁVILA)  
Tlfno. y fax: 920 30 24 93  
arevalo@cleon.ccoo.es

### CCOO CEBREROS

La Cruz, 12  
05260 Cebros (ÁVILA)  
Tlfno. y fax: 918 62 21 89  
cebreros@cleon.ccoo.es

### CCOO BURGOS

San Pablo, 8-4º.  
09002 BURGOS  
Tlfno.: 947 25 78 00  
Fax: 947 25 77 99  
upburgos@cleon.ccoo.es

### CCOO ARANDA DE DUERO

Plaza del Trigo, 8  
09400 Aranda de Duero (BURGOS)  
Tlfno.: 947 50 24 43  
Fax: 947 50 83 64  
ucaranda@cleon.ccoo.es

### CCOO BRIVIESCA

Justo Cantón Salazar, 4  
09240 Briviesca (BURGOS)  
Tlfno. y fax: 947 59 26 87  
ucbriviesca@cleon.ccoo.es

### CCOO MIRANDA DE EBRO

Torre de Miranda, 6-traseras  
09200 Miranda de Ebro (BURGOS)  
Tlfno.: 947 32 01 61  
Fax: 947 33 03 43  
ucmiranda@cleon.ccoo.es

### CCOO MEDINA DE POMAR

Arcentales, 2-entreplanta dcha.  
09500 Medina de Pomar (BURGOS)

### CCOO PALACIOS DE LA SIERRA

Plaza Mayor, 1. Ayuntamiento  
09680 Palacios de la Sierra (BURGOS)

### CCOO LEÓN

Roa de La Vega, 21  
24001 LEÓN  
Tlfno.: 987 23 49 59 y  
987 23 44 22  
Fax: 987 22 62 28  
upleon@cleon.ccoo.es

### CCOO DEL BIERZO

Doctor Fleming, 19  
24400 Ponferrada (LEÓN)  
Tlfno.: 987 42 52 51  
Fax: 987 42 82 42  
rasanchez@cleon.ccoo.es

### CCOO ASTORGA

Juego de Cañas, 5-7  
24700 Astorga (LEÓN)  
Tlfno. y fax: 987 61 65 26  
astorga@cleon.ccoo.es

### CCOO FABERO

Avenida del Bierzo, s/n  
24420 Fabero (LEÓN)  
Tlfno. y fax: 987 55 11 33  
fabero@cleon.ccoo.es

### CCOO LACIANA

Constitución, 22-1º  
24100 Villablino (LEÓN)  
Tlfno.: 987 47 12 34  
Fax: 987 47 21 73  
dtfernandez@cleon.ccoo.es

### CCOO BEMBIBRE

Lope de Vega, 5 y 7  
24300 Bembibre (LEÓN)  
Tlfno. y fax: 987 51 09 20  
bembibre@cleon.ccoo.es

### CCOO EL NORTE-LA ROBLA

La Golmera, 6  
24640 La Robla (LEÓN)  
Tlfno. y fax: 987 57 21 61  
marias@cleon.ccoo.es

### CCOO PALENCIA

Plaza Abilio Calderón, 4 -2º  
34001 PALENCIA  
Tlfno.: 979 74 14 17  
Fax: 979 70 08 25  
uppalencia@cleon.ccoo.es

### CCOO AGUILAR DE CAMPOO

Marqués de Aguilar, 2  
34800 Aguilar de Campoo (PALENCIA)  
Tlfno. y fax: 979 12 23 38  
ulaguilar@cleon.ccoo.es

### CCOO GUARDO

San Antonio, 2-bajo  
34880 Guardo (PALENCIA)  
Tlfno. y fax: 979 85 22 55

### CCOO SALAMANCA

Arco de la Lapa, 2-4º.  
37001 SALAMANCA  
Tlfno.: 923 26 44 64  
Fax: 923 26 17 34  
upsalamanca@cleon.ccoo.es

### CCOO BÉJAR

Plaza de los Aires, 1-2º  
37700 Béjar (SALAMANCA)  
Tlfno. y fax: 923 40 23 33

### CCOO CIUDAD RODRIGO

Plaza de Herrasti, s/n  
37500 Ciudad Rodrigo (SALAMANCA)  
Tlfno. y fax: 923 48 02 08  
jfluengo@cleon.ccoo.es

### CCOO GUIJUELO

Camino Lateral, 4-6 bajo  
37770 Guijuelo (SALAMANCA)  
Tlfno.: 923 58 05 25  
jfluengo@cleon.ccoo.es

### CCOO SEGOVIA

Severo Ochoa, 2  
40002 SEGOVIA  
Tlfno.: 921 42 01 51  
Fax: 921 42 24 84  
upsegovia@cleon.ccoo.es

### CCOO CUÉLLAR

Magdalena, 6  
40200 Cuéllar (SEGOVIA)  
Tlfno.: 921 14 09 14  
Fax: 921 14 32 39  
cuellar@cleon.ccoo.es

### CCOO SORIA

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

### CCOO BURGO DE OSMA

Aranda de Duero, 4-bajo  
42300 Burgo de Osma (SORIA)  
Tlfno. y fax: 975 64 02 78

### CCOO ÁGREDA

Avenida de Soria, s/n  
42100 Ágreda (SORIA)  
Tlfno. y fax: 976 64 72 23

### CCOO ALMAZÁN

Plaza de San Pedro, 12  
42200 Almazán (SORIA)  
Tlfno.: 975 30 01 50

### CCOO ÓLVEGA

Los Martires, 18  
42110 Ólvega (SORIA)  
Tlfno. y fax: 976 64 54 25

### CCOO SAN LEONARDO

Alfonso X El Sabio, 4 - 42140  
San Leonardo de Yagüe (SORIA)  
Tlfno. y fax: 975 37 63 76

### CCOO VALLADOLID

Plaza Madrid, 4  
47001 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 29 15 16  
Fax: 983 30 23 40  
upvalladolid@cleon.ccoo.es

### CCOO POLÍGONO DE SAN CRISTÓBAL

Centro de atención al  
trabajador  
Cobalto, 8. Nave 9  
47012 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 30 08 01  
Fax: 983 30 28 92  
jgonzalez@cleon.ccoo.es

### CCOO MEDINA DEL CAMPO

Callejón de los Coches, 12  
47400 Medina del Campo (VALLADOLID)  
Tlfno.: 983 80 09 30 y  
983 80 19 00 (también fax)  
sedemedinac@cleon.ccoo.es

### CCOO ZAMORA

Plaza Alemania, 1. 5º-6ª planta  
49014 ZAMORA  
Tlfno.: 980 52 27 78  
Fax: 980 51 39 59  
upzamora@cleon.ccoo.es

### CCOO TORO

Plaza de los Cubos, s/n  
49800 Toro (ZAMORA)  
Tlfno. y fax: 980 69 19 79  
toro@cleon.ccoo.es

### CCOO BENAVENTE

Carros, 41  
49600 Benavente (ZAMORA)  
Tlfno.: 980 63 21 59  
Fax: 980 63 50 32  
benavente@cleon.ccoo.es

### FOREMICYL CASTILLA Y LEÓN

C/ Verbena, 8  
47005 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 21 84 53  
Fax: 983 21 84 54  
foremicyl@foremicyl.es

### FOREMICYL ÁVILA

Plaza Santa Ana, 7-bajo izqda.  
05001 ÁVILA  
Tlfno.: 920 35 21 19  
Fax: 920 35 20 34  
avila@foremicyl.es

### FOREMICYL BURGOS

Oviedo, 7. Bajo  
09002 BURGOS  
Tlfno.: 947 25 64 50  
Fax: 947 25 07 03  
burgos@foremicyl.es

### Centro para prácticas

Polígono Pentasa III  
Naves 211-212  
Juan Ramón Jiménez  
09007 BURGOS  
Tlfno. y fax: 947 48 22 63

### FOREMICYL MIRANDA DE EBRO

Estación, 70.  
09200 Miranda de Ebro  
(BURGOS)  
Tlfno.: 947 33 35 94  
Fax: 947 31 43 32  
mirandadeebro@foremicyl.es

### FOREMICYL LEÓN

Astorga, 5-7  
24009 LEÓN  
Tlfno.: 987 22 17 36 y  
987 24 77 06  
Fax: 987 23 31 00  
leon@foremicyl.es

### Aula de soldadura

San Antonio, 4  
24009 Villacedré (LEÓN)  
Tlfno. y fax: 987 26 31 59

### FOREMICYL

#### PONFERRADA

Doctor Fleming, 19  
24400 Ponferrada (LEÓN)  
Tlfno.: 987 42 95 00  
Fax: 987 40 94 74  
ponferrada@foremicyl.es

#### FOREMICYL PALENCIA

Pintor Oliva, 5-bajo  
34004 PALENCIA  
Tlfno.: 979 16 61 70  
Fax: 979 72 96 03  
palencia@foremicyl.es

#### Polígono industrial Nuestra Señora de los Ángeles

Sevilla, 15. Parcela 18  
34004 PALENCIA  
Tlfno.: 979 72 20 15

#### Polígono industrial Villalobón

Plateros, 35  
34004 PALENCIA

#### FOREMICYL SALAMANCA

Paseo de la Estación, 32-38, interior.  
37005 SALAMANCA  
Tlfno.: 923 28 00 80  
Fax: 923 28 02 20  
salamanca@foremicyl.es

#### FOREMICYL SEGOVIA

El Lirio, 5 - 40002 SEGOVIA  
Tlfno.: 921 41 23 58  
Fax: 921 41 24 18  
segovia@foremicyl.es

#### FOREMICYL SORIA

Vicente Tutor, 6-1ª planta  
42001 SORIA  
Tlfno.: 975 23 31 18  
Fax: 975 23 93 14  
soria@foremicyl.es

### FOREMICYL VALLADOLID

Verbena, 9-1ª planta  
47005 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 21 84 50  
Fax: 983 21 84 52  
valladolid@foremicyl.es

#### Centros de prácticas

Polígono industrial de San Cristóbal.  
Cobalto, 8. Nave 5.  
47012 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 21 70 92  
Fax: 983 21 39 88

#### Polígono industrial de San Cristóbal.

Cobalto, 8. Nave 9.  
47012 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 21 87 08  
Fax: 983 30 28 92

#### FOREMICYL ZAMORA

Alfonso IX, 8  
49013 ZAMORA  
Tlfno.: 980 55 74 08  
Fax: 980 55 78 28  
zamora@foremicyl.es

#### FOREMICYL BENAVENTE

Los Carros, 41-bajo  
49600 Benavente (ZAMORA)  
Tlfno.: 980 63 21 59  
Fax: 980 63 50 32  
benavente@foremicyl.es

#### ATLANTIS BURGOS

San Pablo, 8-planta baja  
09002 BURGOS  
Tlfno.: 947 25 75 52  
Fax: 947 27 03 59  
mfl@atlantis-seguros.es

#### ATLANTIS VALLADOLID

Acibelas, 20-entreplanta  
47012 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 39 23 11  
Fax: 983 39 36 97  
fjl@atlantis-seguros.es

### CITES (CENTRO DE INFORMACION PARA TRABAJADORES EMIGRANTES), PUNTOS DE INFORMACION JUVENIL Y ASESORÍAS DE MEDIO AMBIENTE

#### ÁVILA: Plaza Santa Ana, 7-bajo izqda.

05001 AVILA.  
Tlfno.: 920 22 25 64  
Fax: 920 25 24 07  
cite-avila@cleon.ccoo.es

#### BURGOS: San Pablo, 8-4º

09002 BURGOS.  
Tlfno.: 947 25 78 00  
Fax: 947 25 77 99  
cite-burgos@cleon.ccoo.es

#### LEÓN: Roa de la Vega, 21-1º

24001 LEÓN.  
Tlfno.: 987 23 45 59 y  
987 23 44 22  
Fax: 987 22 62 28  
cite-leon@cleon.ccoo.es

#### PALENCIA: Pza. Abilio Calderón, 4-2º.

34001 PALENCIA.  
Tlfno.: 979 74 14 17  
Fax: 979 70 08 25  
cite-palencia@cleon.ccoo.es

#### SALAMANCA: Arco de la Lapa, 2-3º.

37001 SALAMANCA.  
Tlfno.: 923 21 96 33  
Fax: 923 26 17 34  
cite-salamanca@cleon.ccoo.es

#### SEGOVIA: Severo Ochoa, 2

40002 SEGOVIA.  
Tlfno.: 921 42 01 51  
Fax: 921 42 24 84  
cite-segovia@cleon.ccoo.es

#### SORIA: Vicente Tutor, 6

42001 SORIA  
Tlfno.: 975 23 36 44  
Fax: 975 22 54 58  
cite-soria@cleon.ccoo.es

#### VALLADOLID: Plaza Madrid, 4

47001 VALLADOLID  
Tlfno.: 983 29 15 16  
Fax: 983 30 23 40  
cite-valladolid@cleon.ccoo.es

#### ZAMORA: Plaza Alemania, 1-5ª Planta.

49013 ZAMORA.  
Tlfno.: 980 52 27 78  
Fax: 980 51 39 59  
cite-zamora@cleon.ccoo.es

#### VITRA CASTILLA Y LEÓN

Niña Guapa, 13-esquina San Luis 47004  
VALLADOLID  
Tlfno.: 983 30 15 30  
Fax: 983 21 05 05  
comercial.cleon@gps-gestion.es

#### VITRA BURGOS

Plaza Mayor, 4-pasaje comercial Oficina 5  
09003 BURGOS  
Tlfno.: 947 25 77 47  
Fax: 947 25 66 72  
agonzalez@gps-gestion.es

#### VITRA SALAMANCA

Avda. Mirat, 12-16 entreplanta 37005  
SALAMANCA  
Tlfno.: 923 61 78 54  
Fax: 923 61 78 58  
ppmorgado@gps-gestion.es

#### TRADECYL (ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE CASTILLA Y LEÓN)

Santa Lucía, 19-1ª planta  
47005 VALLADOLID  
Tlfno.: 664 28 26 91  
tradedcyl@tradedcyl.es

Por el momento, para contactar con Tradecyl en cada una de las provincias de Castilla y León se puede recurrir a las delegaciones de cada una de las uniones provinciales.

#### DIRECCIÓN

Juan José García García,  
Secretario de Comunicación

#### COORDINACIÓN TÉCNICA

César Presto González  
Blanca Ortega Núñez  
Lola Prieto Fidalgo

#### CONSEJO EDITORIAL

Sofía Cubría Morán  
Rosa Eva Martínez Gómez  
Dámaso Javier Vicente Blanco  
Ana Isabel Pérez Porteros  
Pedro Gómez Monge  
Miguel Ángel Rodríguez García  
Alfredo Prádanos  
Juan José Catalina

#### INFORMACIÓN GRÁFICA

Víctor Otero Arias

#### ADMINISTRACIÓN

Plaza Madrid, 4 - 7ª planta  
47001 VALLADOLID  
Tfno.: 983 21 85 29  
Fax: 983 30 98 24  
Correo electrónico:  
periodico@cleon.ccoo.es  
Web: www.castillayleon.ccoo.es

#### DISEÑO E IMPRESIÓN

io sistemas de comunicación  
www.io-siscom.com

#### DEPÓSITO LEGAL

C-751-04

## CATALINA

### El ángel de la guarda de Zapatero



# Nos vemos el 24 de septiembre en Vistalegre, porque hay que defender el trabajo decente



Ángel Hernández Lorenzo,  
Secretario General de CCOO de Castilla y León

**E**l sindicato Comisiones Obreras tiene una primera cita reivindicativa el 24 de septiembre en el Palacio de Vistalegre en Madrid. Allí deberíamos confluír, hasta desbordar todas las previsiones, las personas que tenemos la misma percepción de la realidad para dar nuestras alternativas al arrinconamiento que estamos sufriendo los trabajadores y trabajadoras en las decisiones importantes de nuestra sociedad. Es un primer paso que Comi-

**“Dos citas imprescindibles: el 24 de septiembre y el 7 de octubre, Día del Trabajo Decente”**

siones Obreras ha decidido dar en solitario ante el nuevo panorama que se nos avecina. Si nos vemos en Vistalegre, y nos cargamos de razones, después podremos vernos en la calle con la fuerza de nuestros argumentos defendiendo los derechos de los trabajadores y las trabajadoras frente a un capitalismo cada vez más feroz y unos políticos entregados al poder del dinero.

La siguiente cita será el 7 de octubre, ya en la calle, para celebrar la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. La jornada está convocada a nivel europeo y debe servir como pistoletazo de salida para marcar más y mejor nuestra posición como sindicato en esta interminable e inabarcable crisis para la clase trabajadora de nuestro mundo y, más específicamente, para los trabajadores y trabajadoras españoles.

La fractura social es cada vez mayor y las tasas de pobreza se incrementan día a día mientras crecen los beneficios de las rentas del capital. El capitalismo se ha subido a la ola del neoliberalismo y de la especulación más deleznable, dejando patente la cara más injusta y cruel de nuestro modelo económico. Los llamados mercados han usurpado a los políticos, elegidos democráticamente, el derecho a establecer las políticas económicas y sociales haciendo que las condiciones de vida de

**“Para llevar el trabajo adelante queremos ser cuantos más, mejor”**

los trabajadores sufran una deriva negativa, de consecuencias aún desconocidas pero seguramente desastrosas para nuestros intereses.

Ni siquiera nuestra pertenencia a Europa, tan sobrevalorada durante décadas, nos salva de la quema ya que sufrimos la falta de una política común que nos deja al albur de especuladores financieros y de políticos sometidos al interés de bancos y grandes empresas.

En nuestro país, el Gobierno del PSOE ha implantado medidas claramente lesivas para los

intereses de los trabajadores y trabajadoras y que no sirven para generar el empleo del que estamos tan necesitados. Tampoco ha prevalecido la democracia en la instauración de estas medidas ya que han sido adoptadas de forma unilateral y sin el consenso social necesario para lograr el éxito de las reformas. La Reforma Laboral impuesta hace algo más de un año ni ha creado empleo ni ha reducido las tasas de temporalidad. Ya la contestamos en su día con una Huelga General y ahora estamos pendientes de que el Parlamento debata la Iniciativa Legislativa Popular que hemos presentado con el apoyo expreso de más de un millón de trabajadores y de trabajadoras. El previsible Gobierno del Partido Popular no mejorará esta situación.

Pero a los voraces mercados no sacia ninguna de estas reformas. Siguen pidiendo más y más precariedad laboral y el Gobierno español sigue dándosela. El último atentado laboral contra los derechos que tanto ha costado conseguir en este país ha sido la reforma de la negociación colectiva.

que garantice el mantenimiento del Estado Social de Derecho desterrando el actual, que responde al dictado de los mercados debilitando las estructuras

**“La agresión más clara es el desempleo y la falta de cobertura para los parados”**

democráticas. Un modelo social que pasa por la defensa de los servicios públicos para garantizar la igualdad de oportunidades.

Como siempre para llevar a cabo este trabajo queremos ser cuantos más mejor. Cada uno de nosotros y nosotras puede ayudar al sindicalismo de clase en este momento crucial. Os pedimos un trabajo redoblado para aumentar la afiliación a CCOO convenciendo de la necesidad de pertenecer al sindicato a las personas de vuestro entorno. Os pedimos respaldo para vuestros delegados y delegadas sindicales y os pedimos vuestro voto a nuestras candidaturas en las elecciones sindicales. Con vuestro apoyo será más fácil oponerse a este estado de cosas que nos relega como personas y como trabajadores.

Y os pedimos un esfuerzo mayor por estar en la calle y que nuestras reivindicaciones se vean, como se ven las de otros colectivos que ni llevan tanto tiempo ni tanto sufrimiento a costas en la defensa de los derechos laborales, políticos y sociales de la gente. La convocatoria del 24

de septiembre es la primera oportunidad de que se nos vea en el Palacio de Vistalegre de Madrid donde trataremos de llevar a 20.000 compañeros y compañeras de Comisiones Obreras de toda España. Desde cada provincia de Castilla y León habrá transporte para asistir al acto. Ponte en contacto con tu Sindicato Provincial para informarte de los horarios y para apuntarte.

La segunda oportunidad para hacernos visibles será el 7 octubre, durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, cuando convocaremos movilizaciones de las que estaréis puntualmente informados.

Compañeros y compañeras, estamos en un momento clave para defender los derechos de los trabajadores y para hacer que el sindicato siga siendo pieza clave en la construcción del Estado Social. Este empeño pasa por ser más, por estar mejor organizados y por conseguir de todos una participación más activa. No dudo que vamos a conseguirlo.

Carta de Ángel Hernández Lorenzo,  
Secretario General de CCOO de Castilla y León,  
para todos los afiliados y afiliadas de Comisiones Obreras.



CCOO de Castilla y León volverá, por segundo año consecutivo, al palacio de Vistalegre en Madrid. Víctor Otero.

La decisión de atomizar la negociación al nivel de la empresa supondrá en la práctica importantes reducciones salariales y de derechos de la clase trabajadora, así como una mayor presencia del sindicalismo amarillo, de empresa, en detrimento del sindicalismo de clase.

Sin embargo, la agresión más clara a los intereses de la clase trabajadora es el desempleo en el que se ven muchos trabajadores y trabajadoras que, además de haber perdido su empleo están perdiendo las pocas coberturas económicas que presta este Estado del Bienestar devaluado.

Ante estas agresiones es necesario rearmar al sindicato. Somos la última barrera ante las amenazas de desmantelamiento del Estado Social. El sindicato trata de aunar todos sus esfuerzos para romper con esta situación mediante nuestras propuestas, unas propuestas que ponen el trabajo como el valor más importante de la sociedad y la atención a las personas como el objetivo fundamental de la acción sindical.

Tenemos claro que el trabajo de CCOO es imprescindible, junto al sindicalismo de clase europeo, para consolidar un modelo económico y social



# Reivindicarnos y repensarnos: sindicalismo, trabajo y democracia



Artículo de opinión de Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO, y Fernando Lezcano, Secretario de Comunicación de la Confederación Sindical de CCOO, publicado en el nº 16 de “Gaceta Sindical, Reflexión y Debate”.

Quien haya seguido de cerca los temas abordados en los anteriores números de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, habrá observado nuestra preocupación por acercarnos a la realidad actual, que viene marcada por la crisis. Si evaluamos las políticas seguidas para enfrentarla habrá que convenir, asumiendo el riesgo de la simplificación, que se han dado tres elementos convergentes: el primero, el impulso de unas políticas económicas de corte neoliberal que han puesto el acento en la reducción del déficit público antes que en la recuperación de la actividad económica. El segundo, y como consecuencia de lo anterior, que se ha procedido a una fuerte reducción de

**“Estamos viviendo una crisis originada por una especulación «permitida» en los mercados financieros e inmobiliarios”**

los recursos humanos y materiales destinados a los servicios públicos que debe proveer el Estado, debilitándolos como factores de cohesión e integración social que son y favoreciendo su privatización. Y el tercero, un inusitado ataque al movimiento sindical, desde círculos políticos, económicos y mediáticos –reaccionarios y no tanto–, que aun no siendo nuevo, sí ha revestido tintes de agresividad nunca vistos.

La importancia de los temas en cuestión, en esta encrucijada histórica, es evidente. Estamos viviendo una crisis originada por una especulación «permitida» en los mercados financieros e inmobiliarios, pero también en los de materias primas –no solo del petróleo sino de productos básicos de alimentación– que están condenando al desempleo y a la pobreza a una parte importante de la población mundial. Y las primeras respuestas políticas mundiales de cooperación ante estos desmanes de las empresas transnacionales y de los mercados que parecían señalar –en los acuerdos del G20 o en la propuesta de la OIT por un Pacto Mundial por el Empleo– un nuevo escenario político de gobierno de la globalización, se han transformado en la hegemonía de los intereses de los que provocaron la crisis.

La llamada «hegemonía» de los mercados frente a las acciones de las políticas públicas está poniendo en tela de juicio, no solo la legitimidad de los gobiernos democráticamente elegidos frente a las decisiones de mercados y empresas privadas, sino la viabilidad

de los derechos económicos, laborales y sociales en los que se basa la convivencia de nuestras sociedades. Y en este escenario de recortes generalizados de derechos, el sindicalismo de clase tiene un obligado papel de reivindicación y defensa de los derechos laborales y sociales, al tiempo que se convierte en un obstáculo a las nuevas políticas neoliberales. Por ello, es necesario reivindicar el valor de los derechos de convivencia y ciudadanía. Es necesario, también, reivindicar el papel de los sindicatos, que buscan ser defensores de intereses generales, ante tanta agresión como estamos recibiendo.

Pero ¿cómo hacerlo? ¿Nos limitamos a una soflama, más o menos argumentativa, contra quienes han urdido y materializado la campaña de acoso y derribo de la que estamos siendo objeto? ¿Nos ponemos a desvelar sus secretas intenciones en una suerte de acto defensivo como si, de verdad, tuviésemos que expiar nuestras «culpas»? ¿Nos contentamos con afirmar aquello, por otra parte cierto, de que nos atacan porque somos «el último muro de contención de las políticas neoliberales»?

Podríamos hacer eso y no estaríamos haciendo algo ilegítimo. Estamos en nuestro perfecto derecho de reivindicarnos a nosotros mismos, máxime cuando nos enfrentamos a tanta mentira y calumnia y nos sentimos orgullosos de nuestra trayectoria y convencidos de nuestra acción.

**“El sindicato, por definición, organiza a los trabajadores y trabajadoras donde se sustancia el conflicto capital-trabajo, esto es, en la empresa”**

Pero adoptar una actitud defensiva y de autoafirmación sería demasiado simple, y supondría desperdiciar la ocasión para reflexionar críticamente sobre el movimiento sindical ante los desafíos presentes y futuros.

Debemos reivindicarnos pero también repensarnos.

Y eso, con toda modestia, es lo que pretendemos hacer en este número.

¿Qué supone repensarnos?

Desde nuestro punto de vista repensar el sindicato quiere decir mirar hacia todos los puntos posibles que contextualizan y condicionan nuestra actividad, quiere decir valorar si nuestro discurso, nuestra práctica, nuestras estructuras organizativas son las adecuadas...

Es necesario, por tanto, prospectar los cambios que se están produciendo en la estructura productiva de este país y las consecuencias que éstos tienen en la composición y caracterización de la clase; determinar si la regulación normativa de la libertad sindical es la adecuada para canalizar a través de las organizaciones sindicales las demandas colectivas; eva-

**“Los cambios que se han producido en la estructura productiva indican, cuando menos, una doble realidad: de un lado, el crecimiento del sector terciario, y de otro, el avance acelerado de la sociedad del conocimiento”**

luar si nuestra organización, prácticas y acción son las que corresponden para intervenir eficazmente en un contexto nuevo y cambiante; detectar, en definitiva, nuestras insuficiencias para, finalmente, establecer líneas de mejora con la vocación de que CCOO sea, todavía más, el principal referente de la clase trabajadora para defender sus intereses, desde los más particulares a los más generales.

En este sentido vamos a dejar planteados algunos interrogantes a los que nos aproximamos en este número, pero a los que habrá que responder desde el debate colectivo en el seno del sindicato, no sin antes dejar establecido que toda aproximación crítica no puede, por acción u omisión, minusvalorar lo que somos.

Debemos partir, por tanto, de que la Confederación Sindical de CCOO es una realidad incuestionable porque está asentada en las tres fuentes de legitimación esenciales: buen nivel de afiliación, mejores resultados electorales y gran poder contractual medido por la amplísima presencia en la negociación colectiva y en la interlocución con los poderes públicos.

**Primer interrogante.** El sindicato, por definición, organiza a los trabajadores y trabajadoras donde se sustancia el conflicto capital-trabajo, esto es, en la empresa. ¿Cómo intervenimos y organizamos a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que, por diversas situaciones no tienen, han roto o diluido su vínculo con el centro de trabajo? El caso más llamativo lo encontramos entre las personas que se encuentran en situación de desempleo. Por una parte están aquellos, particularmente los jóvenes, que no han podido acceder a un puesto de trabajo

tras finalizar sus estudios; por otra, aquellos que habiendo trabajado han perdido su empleo, da igual que sea después de poco o mucho tiempo pues no pocas personas que estaban afiliadas mientras trabajaban han dejado de cotizar al quedar en paro. Sucede lo mismo con aquellos asalariados que han pasado a la situación de autónomos, sean dependientes o no, o con los pensionistas. Una realidad relativamente similar observamos en aquellos colectivos que aun manteniendo el vínculo con la empresa, éste es «débil» dadas las peculiaridades de su desempeño profesional, como sucede con el teletrabajo.

**Segundo interrogante.** Nuestro tejido productivo se caracteriza por la atomización empresarial, esto es, la prevalencia, en porcentajes superiores al 90%, de pequeña y mediana empresa donde todavía se mantienen unas relaciones laborales de carácter paterno-filial, donde la regulación de las condiciones de trabajo contiene una alta dosis de individualización y, por tanto, donde la elección de representantes sindicales e incluso la presencia del sindicato es sumamente difícil. Es obvio que debemos aspirar a estar presentes en el propio centro de trabajo independientemente de su tamaño, pero no es menos cierto que venimos reflexionando sobre ello desde hace mucho tiempo y no hemos encontrado todavía la fórmula adecuada. Las claves creemos que se encuentran en la negociación colectiva y más particularmente en la función del convenio colectivo, sobre todo a partir del acercamiento del sindicato a la PYME y microempresa. Un instrumento podría ser la Comisión Paritaria del Convenio.

**Tercer interrogante.** Los cambios que se han producido en la estructura productiva indican, cuando menos, una doble realidad: de un lado, el crecimiento del sector terciario y de otro, el avance acelerado de la sociedad del conoci-

**“Nuestro tejido productivo se caracteriza por la atomización empresarial, esto es, la prevalencia de la pequeña y mediana empresa”**

miento. Sociedad de servicios y sociedad del conocimiento dibujan situaciones y perfiles profesionales en los que el sindicalismo confederal tiene objetivamente mayores dificultades para estar presente. ¿Cómo intervenimos y organizamos a las personas, mayoritariamente inmigrantes, que se dedican a la atención a las personas, ante la ausencia de prestación

de servicios de la ley de dependencia? ¿Cómo afiliamos en alguno de los sectores de los servicios que se caracterizan por altos niveles de precariedad laboral y una alta tasa de rotación? ¿Cómo actuamos ante colectivos que por sus características profesionales son más proclives a la práctica corporativa? Sobre este último fenómeno ya tenemos expe-

**“La externalización de las actividades productivas, junto a las políticas contractuales de las empresas, favorecen la dilución de ciertos perfiles profesionales”**

riencia en las administraciones públicas. Aquellos colectivos que se definen por ser altamente cualificados, de reducido número, que gozan de «prestigio social», que ocupan un lugar muy relevante en la sociedad y en la propia estructura de la administración y que por ello mismo y por sí solos pueden forzar una regulación específica de sus condiciones de trabajo (pensemos en médicos, abogados, economistas, inspectores, en diferente medida en el personal docente,...), son objetivamente más proclives al asociacionismo o sindicalismo corporativo que defiende intereses particulares sin tener en cuenta, necesariamente, los generales y, en consecuencia, son más refractarios al sindicalismo confederal que se define por su visión general y la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras.

**Cuarto interrogante.** La externalización de las actividades productivas, lo que Ignacio Muro caracteriza como «socialización de los riesgos», junto a las políticas contractuales de las empresas, que siguen optando por deprimir el factor trabajo como mejor opción para incrementar la productividad y los beneficios, favorecen la dilución de ciertos perfiles profesionales y el cambio de empresa y sector con una frecuencia nunca vista. En EEUU un trabajador puede cambiar, por término medio, hasta 11 veces de empresa a lo largo de su vida laboral y España va por el mismo camino. En estas condiciones ¿la estructura federativo-sectorial que mantenemos, propia de una época en que las actividades productivas estaban más claramente definidas, por tanto también los perfiles profesionales, y en la que un trabajador podía empezar en una empresa como aprendiz y permanecer en ella hasta jubilarse, es la adecuada ahora? ¿Se ajusta a la nueva realidad? Y lo que es más importante, ¿es la más eficaz para organizar más y mejor a los trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses? ¿No deberíamos pensar en otra estructura de organización sectorial? En todo caso, ¿no sería necesario establecer puentes entre federaciones y marcos de colaboración estables entre ellas?

**Quinto interrogante.** ¿La normativa sobre libertad sindical que prima la representación unitaria de los trabajadores frente a la presencia de las organizaciones sindicales, favorece o perjudica al

movimiento sindical organizado? Habrá que convenir que el contenido de la LOLS responde a un momento histórico concreto, y que la experiencia acumulada demuestra que las amplias competencias de los comités y las escasas de las secciones sindicales operan en detrimento del hecho sindical. Un número significativo de trabajadores y trabajadoras no ven la necesidad de afiliarse, entre otras cosas porque saben que el Comité les va a representar por el mero hecho de participar en las elecciones, dándose la circunstancia probada de que las candidaturas del sindicato en las empresas cuentan con un alto número de personas no afiliadas y que muchos trabajadores nos votan (lo que expresa un determinado nivel de confianza) pero no se afilian (lo que supone dar un paso de mayor compromiso). Más allá de esto, ¿el modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada? ¿No sería necesario que el sindicato asumiese en sentido amplio el gobierno de los elementos centrales de la relación capital-trabajo?

**“¿El modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada? ¿No sería necesario que el sindicato asumiese, en sentido amplio, el gobierno de los elementos centrales de la relación capital-trabajo?”**

**Sexto interrogante.** El sindicato ha asumido una función representativa y de gestión que trasciende del ámbito del trabajo. A diferencia del modelo clásico europeo, sobre todo del modelo sajón y centro y norte europeo, CCOO interviene de forma activa en los procesos externos al ámbito de la empresa, allí o en aquellas materias en las que se establece la distribución de la riqueza. Consecuencia de esa opción hemos apostado por la independencia del sindicato y construimos de forma autónoma nuestra propuesta. El cauce, el diálogo social y en ocasiones el conflicto. La crisis ha puesto de manifiesto los límites de una opción como ésta. La sociedad «ve» al sindicato como parte integrante del sistema. ¿Sería necesario reformular objetivos? ¿Reforzar la autonomía del sindicato? ¿Esta apuesta no puede estar siendo interpretada como una supeditación al poder político?

**Séptimo interrogante.** La función última del sindicato es organizar a los trabajadores y trabajadoras para defender colectivamente sus intereses. Esto se hace esencialmente a través de la acción sindical, el asesoramiento laboral y la negociación colectiva. En las últimas décadas, la conquista de mayor poder institucional y la profundización de la vertiente sociopolítica del sindicato han favorecido que hayamos ampliado

las líneas de intervención. Uno de los ejemplos más paradigmáticos es la participación en la gestión e impartición de la formación para el empleo. ¿Esto ha ido en detrimento de la principal función del sindicato? ¿Estas actividades han redu-

**“El sindicato ha asumido una función representativa y de gestión que trasciende el propio ámbito del trabajo”**

cido en más y mejor organización de los trabajadores y trabajadoras? ¿Están en consonancia los esfuerzos que dedicamos a estos ámbitos y el resultado que de ellos obtenemos, medidos en afiliación? ¿Están contribuyendo estas actividades a mejorar o a perjudicar el crédito del sindicato? ¿Debemos reequilibrar nuestras actividades, sabiendo que la actividad fundamental del sindicato es la acción sindical?

Estos y otros interrogantes caben en una reflexión crítica sobre nuestro sindicato.

Pero no queremos finalizar estas líneas sin hacer una consideración que a nosotros nos parece capital.

Analizar los cambios operados en el mercado de trabajo, cuáles son las transformaciones estructurales que se han producido y cómo estas modifican el cuadro de relaciones de trabajo, reflexionar sobre la acción sindical que se practica y de ahí poder establecer cuáles son las mejores estrategias sindicales y las más adecuadas fórmulas organizativas, es algo fundamental para aquellos que seguimos considerando que el sindicalismo, o es confederal y transformador o es un mero gestor.

**“La función última del sindicato es organizar a los trabajadores y trabajadoras para defender colectivamente sus intereses”**

Pero un enfoque como el apuntado nos podría llevar a considerar que los problemas del sindicalismo confederal son externos (los cambios producidos y las dificultades para adaptarnos, la crisis laboral y la ausencia de vínculos sindicales en ella, la ofensiva de los poderes económicos y mediáticos). Nosotros somos de la opinión de que junto a todo lo señalado, y mucho más que se pondrá de manifiesto en estas páginas, hay otros problemas que son propios: la progresiva institucionalización que en ocasiones ha ido en detrimento del protagonismo de nuestros afiliados y afiliadas; un insuficiente ejercicio de la autonomía e independencia del sindicato que puede suponer que, en ocasiones y por parte de ciertos colectivos, se nos haya visto excesivamente próximos al poder y por tanto hayan recelado de nosotros; la dinámica interna en la que nos hemos instalado, con mucha presencia en las

sedes sindicales y menos en los centros de trabajo, practicando no pocas veces un sindicalismo de demanda (atendemos a quienes recurren a nosotros) pero no de oferta (vamos menos de lo necesario a explicar nuestras propuestas y a escuchar a la gente); la debilitación, cuando no la pérdida, del espíritu y actividad militante; el escaso rigor en los criterios para reclutar nuevos sindicalistas; la escasa formación que les ofrecemos a las nuevas generaciones; la ausencia de controles en la actividad de nuestros permanentes sindicales, ...

En esencia, lo que planteamos es que debemos mirar hacia afuera, pero debemos también mirar más profundo, más hacia nuestro interior para ver cómo estamos haciendo las cosas y cómo debemos hacerlas. En la lógica de repensarnos debemos caminar hacia una nueva ética militante.

**“Reflexión para animar el debate que, tarde o temprano, debe concluir en la adopción de estrategias claras de intervención”**

Lo hasta aquí planteado no es una aproximación retórica a los problemas presentes y futuros del sindicalismo de CCOO, todo lo contrario, es una reflexión abierta, como corresponde al espíritu de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, para animar el debate que, tarde o temprano, debe concluir en la adopción de estrategias de intervención. De que lo hagamos, o no, depende en gran medida nuestro porvenir y, más que ello, depende que el sindicalismo confederal siga ampliando cuotas de poder contractual o quede como una anécdota histórica.

La dinámica económica (paro, precariedad...), las mutaciones en los sectores de actividad y su repercusión en los colectivos de trabajadores y trabajadoras, la ofensiva neoliberal que cuestiona el movimiento sindical confederal por ser «el último enemigo a batir»... y nuestras

**“En esencia, lo que planteamos es que debemos mirar hacia afuera, pero debemos también mirar más profundo, más hacia nuestro interior para ver cómo estamos haciendo las cosas y cómo debemos hacerlas”**

prácticas, no siempre las más adecuadas, pueden acabar suponiendo un debilitamiento del sindicalismo de clase a favor de la individualización de las relaciones laborales o de la representación corporativa de intereses. De nosotros y nosotras depende escribir el siguiente capítulo de esta historia.

# CCOO de Castilla y León elaborará un mapa de acción sindical para afrontar la nueva reforma de la negociación colectiva

Ángel Hernández apela a los dirigentes sindicales a “realizar un esfuerzo para no dejar caer la esencia misma del sindicalismo”

Ante la falta de acuerdo entre la patronal (CEOE) y los sindicatos mayoritarios de este país (CCOO y UGT) para buscar una salida a la negociación colectiva, la esencia misma de nuestra actividad sindical, el Gobierno, como ya hizo con la Reforma Laboral, ha tirado por la calle del medio y también ha regulado este campo. Sin duda, un nuevo error que lo vamos a pagar los trabajadores y trabajadoras de España en los próximos meses. Primero presentó el proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva en el Congreso de los Diputados (procedente del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de julio), para su convalidación y posterior trámite parlamentario. El plazo de presentación de enmiendas finalizará el próximo día 10 de Septiembre.

De lo que había plasmado en el primer borrador sobre la reforma de la negociación colectiva, hasta lo que se apruebe definitivamente tras los pasos previos (Consejo de Ministros, debate en el Congreso y el Senado) el contenido definitivo va ir menguando por la debilidad del Gobierno, al estar condicionada su supervivencia al pacto con los partidos nacionalistas, que no dejarán pasar la oportunidad para presionar en este ámbito. De ahí que CCOO de Castilla y León no se va a quedar dormido y va a mover todos sus recursos para paliar e incidir, en la medida de lo posible, en los efectos negativos de la misma.

El primer paso para combatir los efectos perversos de esta nueva reforma ya se ha dado en el último Consejo Regional antes de vacaciones, el pasado 14 de julio. Allí, Ángel Hernández, Secretario General de Comisiones Obreras de Castilla y León, ha pedido a los cuadros dirigentes de las federaciones y las uniones provinciales “un esfuerzo para no dejar caer la negociación colectiva tras la nueva reforma que ya está en vigor”.



Las movilizaciones en defensa de los convenios se dan a diario en nuestra región. Víctor Otero.

El Secretario General de la organización demandó a sus compañeros y compañeras de las diferentes federaciones, que tienen entre sus responsabilidades principales la parcela relacionada con la negociación colectiva, “la creación de un mapa de acción sindical de nuestra organización en la región para afrontar el nuevo escenario que se nos avecina tras la reforma que ya se encuentra en vigor”.

## CCOO pide a Cecale abordar los 192 convenios provinciales

Al hilo de este asunto CCOO advierte de que la atomización de los convenios, que “rompe la unidad de mercado”, perjudica a los trabajadores y beneficia al empresario. El secretario regional de CCOO, Ángel Hernández, ha pedido a la patronal autonómica Cecale abordar la futura situación de los 192 convenios provinciales de Castilla y León que afectan a 305.000 trabajadores y 72.000 empresas, tras la reforma de la negociación colectiva

“impuesta” por el Gobierno central. Una reforma que actualmente se encuentra en fase de alegaciones en el Congreso hasta el próximo día 10 de septiembre, tras el “bochornoso espectáculo vivido entre el Gobierno y los nacionalistas para que saliera adelante”. La idea es conocer si los convenios quedarán con carácter autonómico, estatal o de empresa.

A su juicio, la reforma facilitará la “atomización” de los convenios, que “rompe la unidad de mercado”, y ello “debe preocupar tanto a sindicatos como a patronal, si bien a esta última la beneficia, ya que desaparecen los de carácter provincial, que afecta a la mayoría de los trabajadores de España”.

En estos momentos, en Castilla y León, además de los convenios provinciales, hay una decena de carácter autonómico, con 26.000 empleados y 1.050 empresas, 16 de empresa que a su vez son autonómicos, y 474 solo de empresa. En total, 692 convenios que afectan a 373.000 trabajadores y 74.000 empresas.

## Dos decretos que dan validez a la actual negociación colectiva

El Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Este Real Decreto, en línea con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y en los términos propios de una norma reglamentaria, persigue cinco objetivos fundamentales: Primero, reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Segundo, proporcionar una mayor certeza y certidumbre a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades, administrativas y judiciales que intervienen en las extinciones o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo. Tercero, agilizar la tramitación administrativa del procedimiento de regulación de empleo. Cuarto, ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo. Y

quinto, incorporar la renovada regulación legal de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada a la normativa reglamentaria.

El Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, es el otro referente legal que también está vigente.

## La patronal torpedea el acuerdo de Negociación Colectiva 2010-12

CCOO confirma que las patronales están incumpliendo los compromisos del ANC 2010-2012 presionando a la baja sobre los incrementos salariales y las cláusulas de garantía. Para CCOO, el retroceso de la cobertura en la cláusula de garantía salarial es, además de un dato preocupante, el pésimo efecto de la presión empresarial frente al modelo de negociación salarial (incremento indexado en torno al IPC más los incrementos de productividad y con cobertura de cláusula de garantía), concertado sin conflicto durante muchos años, tanto en periodos de crecimiento como en periodos de dificultades económicas anteriores.

CCOO advierte que el rechazo de los incrementos salariales basados en el IPC y de las cláusulas de garantía que protegen el poder adquisitivo de los salarios frente al aumento de los precios está llevando a una continua fuga para provocar una “modificación sustancial” de dicho modelo en interés exclusivo de las empresas, sin importarles la merma que sobre la capacidad adquisitiva de los salarios tiene el descontrol de la inflación y la falta de protección frente al alza desmesurada de los precios; el previsible aumento de la conflictividad laboral y social o las consecuencias que esto acarrea sobre la contracción del consumo privado y la actividad económica.

En este sentido, CCOO denuncia que el ataque por parte de las organizaciones ahora se centra en eliminar cualquier vinculación de los salarios con la evolución de los precios (IPC), con el falso argumento de que lo que “salvará” a las empresas y al empleo, es vincular los salarios al incremento de la productividad...

Para CCOO las organizaciones empresariales olvidan además, porque no les interesa, que junto a los cuatro millones y medio de trabajadores y trabajadoras que han podido ver compensada o mitigada la pérdida de poder adquisitivo en 2010 al disponer de cláusula de garantía salarial en sus convenios, hay otros cuatro millones y medio que, por carecer de dicha protección, han tenido un incremento salarial del 1,6% frente al 3% que subieron los precios; que más de 800.000 personas asalariadas no han tenido ningún incremento desde 2008 al estar la negociación o la revisión de su convenio bloqueada; más de dos millones no han tenido incremento salarial desde 2009 por el mismo motivo, y que más de dos millones de personas empleadas en las diferentes Administraciones Públicas de este país han visto recortados sus salarios en 2010 y lo tienen congelado en 2011.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA CASTILLA Y LEÓN

	Pendientes empresa (fin vigencia 2007-2009)		Pendientes empresa (fin vigencia 2010)		Firmados inicio efectos económicos 2011		Total pendientes de negociar empresa (2011)	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
ÁVILA	9	194	11	466			20	660
BURGOS	21	2.407	16	2.099	4	351	37	4.506
LEÓN	20	1.944	25	3.456	2	128	45	5.400
PALENCIA	6	179	6	317	2	93	12	496
SALAMANCA	8	1.080	12	766	1	231	20	1.846
SEGOVIA	8	227	7	563	2	63	15	790
SORIA	12	992	5	138			17	1.130
VALLADOLID	31	3.792	16	1.294	3	50	47	5.086
ZAMORA	9	577	4	140			13	717
INTERPROVINCIALES	6	23.562	5	3.667	1	170	11	27.229
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>34.954</b>	<b>107</b>	<b>12.906</b>	<b>15</b>	<b>1.086</b>	<b>237</b>	<b>47.860</b>

	Pendientes sector (fin vigencia 2007-2009)		Pendientes sector (fin vigencia 2010)		Firmados inicio efectos económicos 2011		Total pendientes de negociar sector (2011)	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
ÁVILA	2	319	5	2.583			7	2.902
BURGOS	2	275	7	9.953	1	2.750	9	10.228
LEÓN	8	5.296	9	21.432			17	26.728
PALENCIA	0	0	6	4.425	2	3.220	6	4.425
SALAMANCA	3	509	5	19.180	1	145	8	19.689
SEGOVIA	0	0	5	6.102			5	6.102
SORIA	0	0	3	1.715			3	1.715
VALLADOLID	2	3.318	8	12.095	2	2.050	10	15.413
ZAMORA	4	3.959	9	9.182			13	13.141
INTERPROVINCIALES	0	0	3	302	1	400	3	302
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>13.676</b>	<b>60</b>	<b>86.969</b>	<b>7</b>	<b>8.565</b>	<b>81</b>	<b>100.645</b>

	TOTAL PENDIENTES DE NEGOCIAR DE 2007-2009	TOTAL PENDIENTES DE NEGOCIAR DE 2010	FIRMADOS INICIO EFECTOS ECONÓMICOS 2011	TOTAL PENDIENTES DE NEGOCIAR 2011
<b>TOTALES CyL</b>	<b>151</b>	<b>48.630</b>	<b>22</b>	<b>148.505</b>

Ante el discurso de investidura de Juan Vicente Herrera, reelegido un mandato más al frente del Gobierno Regional

# CCOO cree que, si no hay mayor recaudación, la Junta difícilmente podrá acometer todos los proyectos de la nueva legislatura

El Secretario General de CCOO Castilla y León cree que “si no hay un incremento de la recaudación difícilmente se podrán acometer los proyectos de la nueva Legislatura”. En este sentido, Ángel Hernández no comparte la decisión de no tocar el tramo autonómico del IRPF, ni la supresión del Impuesto de Sucesiones, ni las ventajas fiscales existentes tal y como anunció el Presidente Herrera en su discurso de investidura. El sindicato CCOO presentó al recién elegido Presidente del Gobierno Regional un documento con las principales reivindicaciones de nuestro sindicato para la Legislatura con la prioridad puesta en consolidar los servicios públicos y en no dejar en la estacada a los más de 200.000 desempleados registrados en Castilla y León.

El documento de Comisiones Obreras, titulado “Un modelo social avanzado para Castilla y León”, proponía la recuperación de los impuestos de sucesiones y donaciones, revisar las actuales deducciones fiscales y crear nuevos tributos o incrementar los tramos autonómicos del IRPF. El objetivo era contar con los recursos suficientes para atender de forma estable las competencias que tiene asumidas la Comunidad. El candidato a Presidente rechazó en su discurso todas las modificaciones en materia fiscal, lo que provocó las dudas del Secretario General de Comisiones Obreras sobre la suficiencia económica de nuestra Comunidad.

Lo que sí convenció a Ángel Hernández fue la estrategia de empleo presentada por Juan Vicente Herrera, ya que es una propuesta que ya estaba comprometida con los agentes sociales. En esta estrategia está incluido el compromiso para mantener la ayuda de 420 euros para las personas desempleadas que han perdido todas las prestaciones. La discrepancia está del lado de la financiación ya que el discurso de Herrera no recogía la propuesta de nuestro sindicato de crear un Instituto Financiero de Castilla y León. En cambio Herrera

apeló a los bancos surgidos de las extintas cajas de ahorros para que ayuden al despegue de la industria regional, algo que es “poco realista” en palabras de Ángel Hernández.

## Mantener los servicios públicos

El sector público acaparó una parte importante del discurso de Herrera y mereció una buena valoración por parte de CCOO, aunque Ángel Hernández dijo que “habrá que estar atento a los recortes y privatizaciones que parece que quiere hacer el

parque de viviendas en alquiler para los jóvenes no figuró entre las previsiones. Por el contrario, Herrera prometió poner 4.000 de las 18.000 viviendas nuevas previstas en la Legislatura, a disposición de los jóvenes a lo que Ángel Hernández alegó que “con el paro tan alarmante que hay entre los jóvenes y la falta de financiación de los bancos será difícil que puedan comprar las nuevas viviendas, sería mucho mejor ofrecerles alquileres accesibles”.

Ángel Hernández ha considerado positivo el Pacto de comunidad propuesto por Herrera para cambiar la ordenación del territorio y ha pedido a los grupos parlamentarios que lo piloten con decisión y que “muestren más contundencia con Ayuntamientos y Diputaciones que la que han mostrado con las cajas de ahorros”.

También apuntó como positiva la “decisión de abrir las instituciones a la ciudadanía, especialmente en la posibilidad de presentar Iniciativas Legislativas Populares ante las Cortes Regionales por sus promotores” ha dicho Hernández ante la batería de propuestas anotadas por el Presidente de la Junta en su discurso. Herrera ha propuesto también mejorar la transparencia en la contratación “algo a lo que aspiramos desde hace muchos años, pero que ha sido la única mesa del Diálogo Social que no hemos logrado abrir” recordó Ángel Hernández.

En el tintero se han quedado otras propuestas de Comisiones Obreras como la extensión de la enseñanza de 0 a 3 años y su paso a la Consejería de Educación como parte de la enseñanza reglada en nuestra Comunidad; el restablecimiento de las ayudas directas a la familia en lugar de las deducciones fiscales en las que han derivado estas ayudas; o la creación de un ADE para el campo para que el medio rural cuente de verdad con un instrumento de promoción económica que lleve la riqueza a todos los ámbitos de nuestra Comunidad.



El secretario general de CCOO Castilla y León, Ángel Hernández, en primer plano, y los secretarios de Acción Sindical y Empleo de CCOO Castilla y León en el fondo durante el Pleno de investidura de Herrera. Víctor Otero.

Partido Popular en otros Gobiernos en cuyo caso no estaremos de acuerdo”.

Fuera del discurso, y por tanto de la voluntad política del nuevo Gobierno, quedaron otras peticiones hechas desde Comisiones Obreras. La necesidad de poner en marcha un

## Petición a las Cortes de apoyo financiero para evitar la pérdida de empleo y servicios públicos en los Ayuntamientos

### CCOO saluda la mayor pluralidad en la Cámara regional tras las elecciones del 22 de mayo

El sindicato CCOO quiere saludar la ampliación de la pluralidad política en las Cortes de Castilla y León tras las elecciones autonómicas del pasado 22 de mayo. En este sentido saludamos la presencia de Izquierda Unida en el hemiciclo tras ocho años sin tener representación política. En la actualidad cuatro partidos políticos mantienen presencia en el Parlamento Regional, Partido Popular, PSOE, Unión del Pueblo Leones e Izquierda Unida. Comisiones Obreras también aplaude la participación registrada y la ausencia total de incidentes en la celebración de los comicios electorales, lo que demuestra la madurez política lograda en nuestro país.

Comisiones Obreras ha pedido a las Cortes de Castilla y León una financiación extraordinaria de 80 millones de euros para mantener los servicios públicos en los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales y, por consiguiente, el empleo de muchos trabajadores y trabajadoras tanto públicos como de empresas privadas. La propuesta se presentó el 17 de mayo, antes incluso de las elecciones municipales y autonómicas, para su rápida tramitación en cuanto las Cortes quedaran constituidas, pero aún no hay respuesta.

Más de 500 delegados y delegadas de CCOO apoyaron la presentación de esta iniciativa primero ante las Cortes Regionales y luego ante la Federación Regional de Municipios y Provincias. El secretario general de CCOO se dirigió a los presentes señalando que “igual que antes han inyectado dine-

ro de todos en las empresas privadas, ahora hay que hacerlo en las entidades locales para evitar perder una parte importante del Estado del Bienestar”. Para ello se ha pedido que los grupos políticos acuerden con urgencia en el Parlamento regional suscribir un crédito extraordinario de 80 millones de euros para el mantenimiento de los servicios públicos y el empleo. En las Administraciones locales hay unos 24.000 trabajadores con su empleo en precario, de los que unos 12.000 tienen contratos temporales en las entidades locales y otros tantos son empleados de contratas y subcontratas que prestan servicios públicos como limpieza, mantenimiento o seguridad. La preocupación de CCOO se dirige a las entidades locales, Ayuntamientos y Diputaciones, por encontrarse en peores condiciones económicas que el resto de las Administraciones.

Vamos a pedir que se varíen las normas para pertenecer al panel de expertos del CES, que una parte los nombre el Gobierno y otra las Cortes Regionales

# CCOO y UGT presentan un voto particular a las recomendaciones del CES al Gobierno de la Junta

Por primera vez a lo largo de la historia del Consejo Económico y Social de Castilla y León (CES) no se ha alcanzado el consenso en la aprobación del Informe de la Situación Socioeconómica de Castilla y León, que en esta ocasión corresponde al año 2010. Si bien los capítulos dedicados al diagnóstico de la situación fueron aprobados por unanimidad, la totalidad de los doce consejeros pertenecientes al grupo sindical en representación de CCOO y UGT, junto con consejeros del grupo tercero en representación de organizaciones agrícolas y de consumidores, votaron en contra del capítulo de recomendaciones que resultó finalmente aprobado con los votos favorables de CECALE, ASAJA y de los seis consejeros designados por la Junta de Castilla y León.

Para CCOO de Castilla y León no haberse podido lograr el consenso en esta ocasión no supone una tragedia ni supone una merma en cuanto a la disposición del sindicato a seguir trabajando por alcanzarlo en el futuro. La rigidez reglamentaria del órgano, que impide mostrar discrepancias parciales si no se realiza un rechazo global, y la negativa de otras organizaciones a buscar la forma de hacer ver que ante un diagnóstico económico y social compartido por la totalidad del CES hay diferentes visiones para afrontar su corrección y mejora, han sido culpables de que CCOO optase por votar en contra.

En estos momentos en que se levantan voces en contra de la existencia de órganos de participación institucional como los CES, e incluso se anuncia su desaparición en otras



El último Pleno del CES de Castilla y León acabó sin acuerdo entre las partes. Víctor Otero.

comunidades autónomas, CCOO de Castilla y León ha manifestado a través de su Secretario General, Ángel Hernández, que es en la actualidad uno de sus dos vicepresidentes, que no hay que buscar otro tipo de lecturas en la posición sindical en relación al informe anual que las anteriormente expresadas. Bien al contrario, se trata de un órgano muy querido por nosotros y apelamos a la memoria histórica para reafirmar nuestro apoyo a su continuidad.

En cuanto al Informe de la Situación Socioeconómica de Castilla y León en 2010, el sindicato, a través de sus representantes en el CES de Castilla y León y con la colaboración de una parte importante de nuestra organización, ha trabajado con lealtad a la institución, en aras a construir un informe completo y riguroso, que prestigia al Consejo y que es referente tanto dentro como fuera de la Comunidad y que pudiera ser asumido por la totalidad de las partes.

Lo que en esta ocasión no podíamos dejar pasar, teniendo en cuenta las alturas en que estamos desde que comenzó la crisis, sin encontrar atisbo de salida y a pesar de que en el año 2010 se han tomado medidas que han supuesto un importante perjuicio para los trabajadores y especialmente para las personas en situación más débil, es que desde la mayoría de las organizaciones que componemos el CES de Castilla y León, las medidas a adoptar para hacer frente a los principales problemas que nos acucian, deben ser diferentes a las adoptadas hasta ahora, que no han tenido más resultado que la profundización en el grave estado económico, social y laboral en que nos encontramos. Por ello y por la exigua diferencia en la votación de las enmiendas, CCOO ha votado en contra del Informe, única posición que da derecho a manifestar en el mismo una posición diferente a las recomendaciones aprobadas, que materializamos mediante un

voto particular conjunto de CCOO y UGT.

Que el informe haya sido finalmente aprobado gracias al apoyo recibido por parte de los consejeros y consejeras nombrados por la Junta de Castilla y León en su condición de "expertos de reconocido prestigio" hace dudar al sindicato de su independencia respecto de quienes los nombra. Es por ello que Ángel Hernández anunció en el Pleno que en el momento de su renovación, el sindicato exigirá que dichas personas no tengan responsabilidades directas en ninguna de las administraciones públicas. Para ello demandará que una parte de este panel de 12 personas, 6 titulares y 6 suplentes, sea elegida por el Gobierno de la Junta, y otra por las Cortes Regionales.

## Las propuestas sindicales que no fueron incorporadas

Las propuestas sindicales que finalmente no fueron incorporadas al texto de recomendaciones aprobado y que constituyen la base del voto particular conjunto presentado por CCOO y UGT se estructuran en ocho líneas:

- 1.- Un nuevo modelo fiscal.
- 2.- No al copago en los servicios públicos.
- 3.- Creación de un Instituto financiero.
- 4.- Control de los despidos.
- 5.- Protección para los desempleados.
- 6.- Pervivencia del Sistema Público de Salud con calidad y universal.
- 7.- Creación de un parque público de viviendas de alquiler.
- 8.- Negociación colectiva.

## Propuesta de las diferentes secretarías de Juventud de CCOO

# Juventud: lucha el presente, gana el futuro

Es evidente que la juventud está siendo la principal víctima de la actual coyuntura económica: cuatro de cada diez menores de 25 años están en desempleo; el 79% de los puestos de trabajo destruidos en España entre 2007 y 2010 eran ocupados por jóvenes. En Castilla y León de las 185.917 personas paradas registradas en junio, son menores de 25 años 20.941. La juventud vive con sensación de impotencia y falta de perspectiva la incorporación al mercado laboral, con la necesidad de autonomía y de desarrollo frustrada en nuestro Estado desde hace tiempo y especialmente ahora en los momentos de crisis que vivimos.

Eran muchas las personas que hablaban de que la reacción social llegaría tarde o temprano. Consideramos que ya está llegando, en algunos casos de forma espontánea, lo cual es muy necesario y nos congratulamos por ello. Pero también tiene que llegar desde la acción social organizada, y ahí estamos los y las jóvenes de este sindicato, ahí está nuestra labor, en la sociedad y en las empresas. Supone un reto muy importante: darse a conocer y conectar con las reivindicaciones que tanto se oyen hoy en día en muchas plazas de nuestro Estado las cuales forman parte del argumentario sindical desde hace años.

Lo peor es ver cómo las soluciones que se plantean desde el gobierno profundizan en la

precarización de la situación de los jóvenes. Exponemos tres ejemplos:

– Por un lado, el intento de incentivar de nuevo el sistema de becas. En abril se presentó un plan con el que se pretendía "facilitar a personas sin formación y nula o escasa experiencia laboral su acceso al mercado de trabajo" a través de 30.000 prácticas de carácter no laboral de 400 euros al mes durante seis meses para jóvenes.

– Por otro lado, la propuesta de las jornadas parciales, que esperamos que se pueda revisar el próximo año, no es una solución que podamos entender como duradera en el tiempo, ya que no ayuda nada en la emancipación e independencia.

– Y como último ejemplo, la presentación del decreto que regula al personal investigador que empeora el Proyecto de Ley del 28 de mayo al excluir al sector de la ciencia de una carrera estable y condenándoles a la precariedad, profundizando y agravando aún más la situación actual que pretendía corregir. Rompen con este decreto el límite de tres años en la duración de la contratación temporal y la limitación de la temporalidad y el derecho a la estabilidad en el empleo como consecuencia del encadenamiento de contratos tras dos o más contratos temporales que superen los 24 meses en total (Artículos 15.1 y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Las secretarías de Juventud de CCOO de todo España, ante este panorama, presentan una serie de propuestas que descansan sobre tres ejes básicos: formación, empleo y vivienda, con una prioridad muy clara por encima de todas ellas: hacer frente al desempleo.

Hay que insistir en reducir el abandono escolar incidiendo tanto en la prevención, como en la atención a aquellas personas que ya se encuentran fuera del sistema educativo. Potenciar la formación profesional es otro punto básico, mejorando los contenidos de la oferta formativa, planificando y coordinando entre los Sistemas Públicos de Empleo y entre éstos y las entidades colaboradoras que participan en la formación, e impulsando un buen sistema de información y orientación profesional para las personas desempleadas.

En cuanto al empleo, también en este campo, los Servicios Públicos de Empleo deben reforzarse económicamente para modernizarse y mejorar su funcionamiento al mismo tiempo que garantizan la orientación en los centros educativos. Por otro lado, incentivar sólo los contratos de formación que vayan a convertirse en indefinidos, para asegurar así la consolidación de las carreras profesionales. Revisar los programas de formación-empleo (Casas de Oficios, Talleres de Empleo...) basándoles en dos criterios generales: el interés social y los requerimientos

de la zona. Favorecer programas que ayuden a compatibilizar estudios y trabajo para los y las jóvenes que cursan carreras universitarias, este aspecto en la actualidad está muy por debajo de los niveles europeos. Por último y muy importante, la regulación normativa de las prácticas no laborales (becas) debe ser una prioridad tanto para el sistema educativo como para las instituciones laborales. Las prácticas no deben considerarse como una relación laboral y, en ningún caso, deben ir dirigidas a personas tituladas, para las que ya existen modalidades contractuales, como el contrato en prácticas.

Para finalizar, el acceso a la vivienda es otro pilar básico dentro de las propuestas de juventud, ya que es un factor de exclusión social y un problema especialmente agravado en el caso de las personas jóvenes, pues imposibilita su emancipación. Se propone un desarrollo real de la sociedad pública de alquiler a nivel estatal y sus equivalentes a nivel regional o local; también, impuestos que graven las viviendas vacías en aquellas zonas con gran necesidad social de viviendas. Por otro lado, las Administraciones deberían tener en cuenta la necesidad de movilidad geográfica por motivos laborales y promocionar el alquiler estacional u otras fórmulas de alojamiento colectivo para jóvenes bajo determinadas condiciones de limitación en tiempo y uso.

# Comisiones Obreras pide un impuesto sobre transacciones financieras y se moviliza contra el Plan del Euro

Las políticas europeas están condicionando la salida de la crisis en toda Europa, especialmente en nuestro país, donde el paro supone una emergencia nacional. Las medidas de ajuste que nos impone la Unión Europea (UE), mediante el "Pacto por el Euro Plus" cercenan nuestras posibilidades de salir de la recesión y, por tanto, de crear el empleo del que estamos especialmente necesitados. Esta errónea y antisocial política europea afecta a todos los países y, por eso, los sindicatos unidos en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) estamos planteando medidas para una salida social a la crisis y llevando adelante una campaña para pedir un impuesto sobre las transacciones financieras.

La receta de las instituciones europeas, al dictado de lo que manda el Fondo Monetario Internacional (FMI), son muy claras: reducción de salarios; congelación de pensiones; recorte a las inversiones públicas, que son las que mantienen los servicios públicos en pie; menos prestaciones sociales; privatizaciones y nada de incrementar los impuestos directos, si acaso, los indirectos que son los más injustos. Las medidas están diseñadas para todos los países, pero somos los países "periféricos" los primeros en tener que ponerlas en marcha. Nuestro

país ha sido pionero en dismantelar el débil Estado del Bienestar.

Los sindicatos a través de la CES han dado la réplica a estas viejas e injustas

materia de negociación colectiva; más gasto público en inversión sostenible; la armonización de una base fiscal y un impuesto mínimo de sociedades para todos los países

las infraestructuras y la emisión de eurobonos con tipos de interés y plazos de devolución razonables para financiar a los Estados que lo necesiten por un valor equivalente al 60% de su PIB. Sin embargo, la propuesta más sentida por el sindicalismo europeo es el establecimiento de un Impuesto sobre las Transacciones Financieras, para gravar los movimientos especulativos del capital, y la erradicación de los paraísos fiscales en nuestro propio suelo europeo. Hay en marcha ya una campaña de todos los sindicatos del viejo continente, junto con organizaciones sociales y políticas, para lograr esta reivindicación que está pidiendo buena parte de la sociedad.

Por otro lado Comisiones Obreras de Castilla y León abanderó, el pasado 22 de junio, la movilización europea contra el "Pacto del Euro" con una asamblea de delegados y delegadas y una manifestación desde la sede de CCOO de Castilla y León hasta la Delegación del Gobierno en Castilla y León en Valladolid donde, conjuntamente con UGT, mostramos nuestro rechazo a estas políticas que no son las únicas posibles y que solo sirven para fomentar el rechazo de la gente hacia las instituciones europeas y dinamitar el proyecto de integración social y política en la Unión Europea.



El sindicato CCOO convocó movilizaciones el 22 de junio contra el Pacto del Euro. Víctor Otero.

recetas exigiendo el mantenimiento de los avances sociales logrados, especialmente en

proyectos de desarrollo europeos, incluidas

## Aunque finalmente se confirme el anticipo electoral

# CCOO confía en que la ILP contra la Reforma Laboral se pueda ver en esta legislatura

El sindicato CCOO confía en que la ILP contra la Reforma Laboral se pueda ver en la presente legislatura incluso si se produce un adelanto de las elecciones generales. La Junta Electoral Central ya ha verificado satisfactoriamente el millón largo de firmas presentadas, por lo que este trámite ya se ha cumplido y la Iniciativa Legislativa Popular ya ha pasado a la Mesa del Congreso para que comience su trámite.

Tanto el mes de julio como el de septiembre son meses hábiles en el Congreso de los Diputados por lo que la ILP aún tiene tiempo de llegar a la Mesa antes de las vacaciones o, a más tardar, a la vuelta del periodo estival. Comisiones Obreras confía en que la ILP sea uno de los primeros proyectos que se vean tras el periodo festivo. Por supuesto la tramitación en el Congreso de los Diputados no garantiza su aprobación, aunque CCOO confía en la racionalidad de los grupos políticos a la hora de apoyar esta iniciativa tan ampliamente secundada por los trabaja-

dores y trabajadoras de nuestro país. Por ahora solo Izquierda Unida ha mostrado públicamente su apoyo a la ILP presentada por CCOO y UGT con el apoyo de 1.060.000 ciudadanos y ciudadanas españoles.

Recordamos que la ILP trata de revertir los aspectos más duros de la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno y que dio lugar a la Huelga General del 29 de septiembre. El tiempo transcurrido, desde el 16 de junio de 2010, ha demostrado que la Reforma Laboral solo ha servido para abaratar el despido y las recientes aportaciones del Gobierno, en forma de facilitar a las empresas la presentación de ERE de extinción de contratos en caso de pérdidas "permanentes o transitorias" va a suponer más despidos, pero esta vez despido colectivo.

La ILP pretende redefinir las causas del despido, sobre todo los colectivos y los objetivos, eliminando "la previsión de pérdidas" como motivo de despido objetivo. También busca reordenar los tipos de contratos para determinar en



Los sindicalistas de CCOO de Castilla y León acompañaron la presentación de la ILP en Madrid. Víctor Otero.

qué puestos de trabajo son lógicos los contratos temporales y en cuales deben ser contratos indefinidos.

El objetivo es evitar la temporalidad excesiva que tiene nuestro mercado de trabajo. Igualmente pretende que la negociación colectiva sea el medio

por el que definir cómo tiene que ser la flexibilidad interna en las empresas. La ILP se asienta en el convencimiento de que no es incompatible la existencia de economías fuertes con crecimiento equilibrado y sistemas de plena tutela de los derechos laborales.

Están en juego miles de empleos y la supervivencia del tejido económico de muchas comarcas de la Comunidad

## CCOO de Castilla y León demanda a la Junta la puesta en escena con urgencia de todos sus mecanismos de intervención para frenar el “goteo” de empresas en crisis

Nuestro sindicato ha enviado una carta al consejero de Economía y Empleo, Tomás Villanueva, en la que le pide que “se moje” de verdad por la pervivencia del empleo

**A**nte la grave situación que está padeciendo el mercado laboral en este país, y también en esta Comunidad, con pérdidas continuadas a diario de centenares de puestos de trabajo, Comisiones Obreras de Castilla y León ha decidido dar un paso más para poner coto a esta sangría incesante. En vista de cómo los conflictos laborales están minando la supervivencia de comarcas relevantes a lo largo y ancho de la geografía autonómica, nuestro sindicato demanda a la Junta de Castilla y León que actúe de inmediato, antes de que acabe el verano. Nosotros le proponemos que ponga en escena, a la mayor brevedad posible, todos sus mecanismos de intervención (autoridad laboral, Agencia de Inversiones y Servicios, Ade Financiación, S.A., sociedades participadas por la Junta de Castilla y León, como Iberaval SGR y Ade Capital Sodical SCR), para frenar el goteo incesante de empresas en crisis.

“Ha llegado el momento de pasar a la acción de manera definitiva, pues de lo contrario, cuando queramos reaccionar será tarde y nuestro tejido económico prácticamente habrá desaparecido”, señala Vicente Andrés, secretario regional de Acción Sindical y Política Institucional de CCOO de Castilla y León. Hasta ahora las empresas que más estaban sufriendo el azote de esta crisis eran las pequeñas y medianas, pero en estos momentos también ya empieza a afectar a las grandes, aquellas que son la cabecera y buques insignia del empleo de sus respectivas comarcas. “Y si las dejamos caer, esas zonas se convertirán en eriales y para reactivarlas pasarán varias décadas”, sostiene Andrés.

Desde CCOO decimos a la Administración que no solo está para dar el visto bueno a los ERE, sino también para poner en marcha todos los mecanismos de los que cuenta, que son muchos y variados, a disposición de la sociedad para ganar esta batalla. “Creemos necesaria la creación de una comisión o grupo de trabajo de empresas en crisis, ágil y dinámico, generador de iniciativas, propuestas y apoyos eficaces que puedan ser asumidas libremente por las empresas, para superar así las actuales circunstancias de deterioro que padece la economía de la región”, remarca Vicente Andrés.

Este grupo de trabajo o comisión de crisis empresariales no invalida los trabajos propios de la Fundación Anclaje, pues esta tiene un ámbito de actuación muy



La supervivencia de la comarca del Bierzo pende de un hilo por la crisis de la minería del carbón. ICAL.

definido que no contempla la intervención directa en los conflictos. También participarían en él los sindicatos más representativos de Castilla y León y sus respectivas federaciones, aunque la composición debería ser variable y flexible en función de los temas a tratar en cada reunión.

### Miles de empleos y la supervivencia de comarcas enteras están en juego

En estos días raro es que no vayan sumándose al amplio carro de los ERE empresas y más empresas de la Comunidad. Como ejemplo pasamos a exponer un número de aquellas más representativas:

- Puertas Norma S.A., 600 trabajadores, San Leonardo de Yagüe-Soria (comarca de Pinares de Burgos y Soria).
- Unopan, 76 trabajadores, Salas de los Infantes-Burgos (comarca de Pinares de Burgos).
- Interbón S.A., 580 trabajadores (Burgos).
- L.M. Wind Power S.A., 1.200 trabajadores, Ponferrada-León (comarca de El Bierzo en León).
- Grupo Comonor, 750 empleados, Ponferrada-León (comarca de El Bierzo en León).
- Grupo Friger, 170 trabajadores, Ponferrada-León (comarca de El Bierzo en León).

A éstas se añaden otras en proceso de reestructuración de producción como:

- Antibióticos S.A., 300 trabajadores (León).
- Empresas del Grupo “Nueva Rumasa” en Castilla y León, 350 trabajadores: Hibramer S.A. (Valladolid), Chocolates Trapa (Palencia) y Chocolates Elgorriaga S.L. (Ávila) (\*).
- Grupo MRS, 460 trabajadores (Salamanca).
- World Wide Tobacco España S.A., 80 trabajadores (Benavente-Zamora) (\*).

Por mencionar solo algunas de las más significativas de la región. Mención aparte merece la situación de la minería leonesa y palentina, que vé acelerada la reducción de empleo por el incumplimiento del Plan del Carbón, a lo que hay que añadir el cierre de explotaciones para el traslado de los trabajadores y la producción a la limítrofe Comunidad asturiana.

A esta situación hay que añadir las empresas con expedientes de regulación de empleo (ERE) en marcha dentro del territorio de Castilla y León, y que ascienden a 508 expedientes y afectan a 8.021 trabajadores. Todos estos datos solo en el primer semestre de 2011.

Ante ello, pensamos que se necesita articular un instrumento capaz de llevar a cabo, no sólo un seguimiento de estos procesos de crisis o reestructuración, sino también de aportar alternativas que permitan a estas empresas encontrar soluciones para mantener su viabilidad, su actividad productiva y el empleo.

(\*) La empresa World Wide Tobacco España S.A. y las empresas del Grupo Nueva Rumasa tienen un tratamiento especial dentro de la Consejería de Agricultura de la Junta de Castilla y León.



## Antibióticos de León continúa en su indefinición, al 50% de su capacidad, por lo que la situación puede ser insostenible en cualquier momento

**L**a situación de la empresa Antibióticos de León, del grupo español Enerthi y dedicada especialmente a la producción de penicilinas, sigue siendo una incógnita. Desde que la multinacional italiana Sir Fidia vendió la factoría al grupo español a finales de 2009 la actividad en la planta ha ido disminuyendo progresivamente y ahora mismo, según fuentes sindicales, se encuentra al 50% de su capacidad, si bien eso no ha desembocado en ninguna regulación de empleo y la plantilla no ha visto mermadas sus condiciones de trabajo. Esta situación, no obstante, hace sospechar que pueda ser insostenible en cualquier momento y aunque la nueva dirección de la empresa plantea constantemente nuevas líneas de investigación, lo cierto es que hasta el momento no se ha traducido en nada concreto y la actividad sigue al 50% de su capacidad. Las últimas noticias apuntaban a que Antibióticos de León había alcanzado un acuerdo con la multinacional estadounidense Amyris para fabricar farneseno, un producto obtenido de la caña de azúcar y que se usa para la fabricación de diesel, que sería propiedad de Amyris y responsable de su distribución. Pero de momento el acuerdo sigue sin dar resultados en la carga de trabajo. Actualmente cuenta con una plantilla de más de 300 trabajadores, la mayoría altamente cualificados.



## El grupo Comonor se extingue

**E**l grupo Comonor, uno de los principales conglomerados industriales de la comarca del Bierzo, y su factoría de componentes eólicos Coiper están en concurso de acreedores y con expedientes de extinción para una parte de su ya exigua plantilla, al no poder superar la crisis que viene arrastrando desde 2009, año en el que llegó a tener más de 750 trabajadores. A principios de este año los trabajadores aceptaron “con resignación” su tercer ERE y actualmente están pendientes de otro “último” ajuste que pide la extinción para otros 6 trabajadores más.



## Friger: 7 meses sin cobrar y extinción para la mitad de la plantilla

La empresa Friger, dedicada a la fabricación y mantenimiento de muebles de frío industrial y que llegó a tener factorías en Galicia y Zamora además de la actual en Ponferrada, ha presentado un expediente de extinción para la mitad de su plantilla que afectará a 70 de sus 140 trabajadores. Empresa y trabajadores están esperando la resolución del Serla tras 7 meses sin cobrar. La falta de financiación está perjudicando gravemente a la empresa y consiguientemente a los trabajadores que estudiarán movilizaciones para el futuro de persistir la situación.

## Interbon y Unopan se aferran a lograr un plan de viabilidad que evite ir a la liquidación

La situación de Interbón de Burgos, también propietaria de Unopan en Salas de los Infantes (Burgos), es muy grave y peligra su continuidad. El director general de la firma, Javier Maciador, ha explicado a los trabajadores y trabajadoras que hay una deuda de unos 140 millones de euros, siete nóminas impagadas a los trabajadores y un futuro, cuando menos, incierto para los 580 empleados dependientes de la firma y sus filiales. La plantilla no entiende como se ha llevado a la ruina técnica a una firma que hace apenas un lustro daba beneficios de 20 millones de euros anuales antes de impuestos y ahora está al borde del cierre. Los rectores de la empresa no han aclarado cómo se va a salir de la situación de impago, regulación y falta de actividad en la que están inmersos desde finales de 2010.

Desde el pasado 7 de julio que se presentó el concurso voluntario de acreedores, los pasos comenzarán a darse cuando el magistrado del Juzgado de lo Mercantil, José María Tapia, decida admitirlo y nombre a los tres administradores concursales que tomarán las riendas de la empresa.

A partir de ahí se abren tres posibilidades. La primera es que se alcance un convenio anticipado con los acreedores, que deberán sumarse a este acuerdo de forma mayoritaria y admitir una quita -renuncia a cobrar parte de lo adeudado-. La segunda es firmar un convenio ordinario, que es similar al anterior pero implica un proceso más largo y un mayor nivel de consenso entre los acreedores. En el mejor de los supuestos, el primero, los trabajadores no podrán percibir la deuda antigua (todo lo que se les debe hasta antes de presentar el concurso) hasta dentro de un plazo de cuatro o cinco meses. Y la tercera salida es la liquidación de la empresa. Si el juez y los administradores deciden que la empresa ya no es viable y que no existe posibilidad de reflotarla se procederá a la subasta de los bienes de las empresas y se pagarán las obligaciones con los acreedores de acuerdo al conocido sistema de privilegios, encabezados por los bancos y la seguridad social, que cobrarían antes que los trabajadores.

Pese a todo, la dirección confía en alcanzar un acuerdo con Kronospan (la empresa con la que se negocia desde hace

meses su entrada en el accionariado y que estuvo muy cerca de firmar un acuerdo para asumir la mitad de la deuda) y los bancos (que tendrían que firmar una renuncia a cobrar la otra mitad) para lograr reflotar la empresa.

Mientras todo eso llega, o no, las máquinas en ambos centros de trabajo burgaleses continuarán paradas y en labores de mantenimiento hasta, al menos, comienzos del próximo mes de septiembre.



## Las ITV en lucha por su convenio colectivo

La plantilla de los centros de inspección técnica de vehículos (ITV) de toda Castilla y León, salvo la de Villalonquejar en Burgos, lleva protagonizando paros intermitentes con un gran seguimiento desde el pasado 16 de mayo para exigir la negociación de su convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores, con mayoría de CCOO, proponen que Itevelesa, la empresa adjudicataria de este servicio público, unifique las condiciones laborales de todos los centros de la región. Igualmente protestan por la decisión de modificar las cláusulas de movilidad geográfica y promoción profesional pactadas en el anterior convenio, así como la anulación de los pluses de antigüedad previstos. También piden la adecuación de la plantilla a la carga de trabajo que sufre un incremento exponencial en los últimos tiempos por la falta de renovación del parque automovilístico por la crisis y que conlleva largos tiempos de espera y colas interminables para los usuarios.



## LM Wind Power reduce a la mitad su plantilla

El comité de empresa y la dirección de LM Wind Power, en Ponferrada (El Bierzo-León), han llegado a un acuerdo en el expediente de extinción para 249 trabajadores, quienes tendrán que abandonar la actividad antes del 30 de septiembre. La factoría, dedicada a la fabricación de palas eólicas, ha justificado la medida en "la crisis económica en España, la mala situación del mercado eólico y la caída de los pedidos para la fábrica". La factoría berciana ha pasado en apenas cuatro años de tener 1.200 empleados a los 450 que posee en la actualidad y que a partir del 30 de septiembre se verán reducidos a poco más de 200.



## CCOO pide a Agricultura de la Junta que medie ante empresarios del sector de la región para que adquieran las empresas de Nueva Rumasa

Comisiones Obreras de Castilla y León vuelve a dar un nuevo paso en defensa de la continuidad y viabilidad de las empresas del grupo Nueva Rumasa en esta Comunidad. Si ya recientemente señaló en un comunicado público que la mayor parte de ellas son viables y pueden ser reflotadas por inversores de la tierra, ahora da un paso más y pide a la Administración regional que "se moje" por todas ellas. Es por ello que ha enviado una carta a la consejera de Agricultura y Ganadería de la Junta de Castilla y León, Silvia Clemente Municio, para entrevistarse con ella y proponerle una serie de actuaciones que debiera liderar su departamento para garantizar la existencia de la actividad productiva y de los más de 350 empleos.

Se trata de las fábricas de chocolates Trapa en Dueñas (Palencia), la bodega Marqués de Olivara en Toro (Zamora), la planta láctea de Clesa en León, la fábrica de piensos y huevos Hibramer en Valladolid, la fábrica de galletas y chocolates Elgorriaga en Ávila y la granja Bascones en Burgos.

"Para nuestra organización es importante que todas ellas sigan estando operativas. Se trata de un sector donde Castilla y León es un referente nacional e internacional que se debe cuidar. Y no solo eso, sino que nos estamos jugando muchos empleos y la supervivencia de una serie de empresas que son determinantes para la pervivencia del tejido económico y social de muchas de las zonas donde se ubican", manifiesta Vicente Andrés, secretario regional de Acción Sindical de CCOO.

Nuestra organización, que ya pidió a la Junta de Castilla y León que presionara a la familia Ruiz-Mateos, propietaria de Nueva Rumasa, para que abandonase la dirección del grupo de empresas y mediase ante posibles inversores, vuelve a la carga con su planteamiento para salvar del cierre a todas ellas. "Todas las plantas de Nueva Rumasa en esta tierra son perfectamente viables. Cuentan con experiencia, productos de calidad, con una marca consolidada en el mercado, y que pueden complementar a otras de este mismo sector en la Comunidad. De ahí que demandemos a la Consejería de Agricultura que ejerza de mediadora ante estos potenciales compradores o inversores, que estamos convencidos de su existencia y de su interés por estas firmas de prestigio, y que lidere este proceso a la mayor brevedad".



## Servicios esenciales de Medio Ambiente en peligro por la precariedad laboral

Los servicios públicos prestados por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente también se pueden ver afectados si la Junta de Castilla y León no aclara el futuro de los trabajadores que vienen prestando sus servicios con carácter temporal desde hace más de diez años en algunos casos, con contratos por obra o servicio y cuya rescisión tendría importantes repercusiones en la campaña de extinción de incendios, entre otros servicios, situación sobre la que la consejería ha eludido dar explicaciones a la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Castilla y León.

Más de 200 delegados y trabajadores de la Consejería de Medio Ambiente se concentraron recientemente a las puertas de la nueva Consejería de Fomento-Medio Ambiente para aclarar el futuro de estos trabajadores.

La Consejería de Medio Ambiente, ahora integrada en Fomento, cuenta con un número muy importante de personal técnico y administrativo contratados por obra o servicio que se han venido renovando periódicamente, muchos de ellos superando el número de prórrogas legalmente previsto. Se trata de trabajadores y trabajadoras que desempeñan, entre otras, funciones de prevención, coordinación y extinción en emergencias por incendios forestales, gestión de espacios naturales, licencias ambientales, evaluación de impacto ambiental y actividades de educación ambiental. Como ejemplo solamente el Servicio Territorial de Medio Ambiente de León mantiene actualmente más del 45% de su plantilla de personal técnico contratada por obra o servicio.



## Acuerdo en el ERE de Gamesa en Medina del Campo

El sector de las energías renovables también ha deparado problemas en estos meses. La multinacional española Gamesa presentó un expediente de extinción de 30 empleos para su fábrica de Medina del Campo. Tras las movilizaciones la empresa ha tenido que flexibi-

lizar las medidas del ERE. Se ha saldado con un acuerdo por el que se prejubilaban los trabajadores de 54 años o más y el resto podrá optar a puestos de trabajo en el mantenimiento de los parques eólicos de nuestra Comunidad o de comunidades limítrofes, siempre que superen un periodo de formación y que estén dispuestos a empezar de nuevo en otro lugar. Para quienes no quieran trasladarse habrá indemnizaciones de 52 días por año trabajado, en lugar de los 20 que establece la normativa actual. La presión del comité de empresa, con mayoría de CC OO, ha logrado que las condiciones mejoren también para los prejubilados que contarán con un convenio especial para evitar la pérdida de cotizaciones de cara a su jubilación.



## CCOO se opone a la exigencia de Puertas Norma de mantener los 286 despidos y reducir los salarios para la plantilla resultante

Comisiones Obreras de Castilla y León se opone taxativamente a las exigencias de la dirección de Puertas Norma de mantener el expediente de extinción de empleo para 286 integrantes de la plantilla de la factoría de San Leonardo de Yagüe (Soria), y la reducción de los salarios de los trabajadores y trabajadoras restantes con el objetivo de asegurar la continuidad de la planta.

Puertas Norma, la empresa más grande de la provincia de Soria y motor del tejido productivo de la comarca pinariega de Burgos y Soria, ya ha tocado todos los palos (el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León -Serla- incluido), para intentar dar una salida viable a la empresa y a su plantilla. Los representantes sindicales de Norma están contando con el apoyo inestimable de sus compañeros y compañeras con la intención de presionar a los negociadores de la multinacional norteamericana Jeld Wen, que quiere acabar con casi la mitad de la plantilla.

“Las cosas están realmente mal. El responsable de la empresa, el canadiense Mark Outlet, se muestra inflexible en su postura. Él y su equipo no se bajan del burro. Se mantienen firmes en sus planteamientos de despidos y reducción de honorarios para el resto de la plantilla que quede tras el ERE, algo por lo que nosotros no pasamos. Ahora, tras el desencuentro del Serla, y la marcha atrás de la empresa en sus intenciones iniciales hasta nuevo aviso, nosotros seguiremos vigilantes. Si ellos vuelven a las andadas no nos quedaremos quietos. Tomaremos otro tipo de medidas de presión que ayuden a reconducir esta situación”, manifiesta Juan José Catalina, responsable de Acción Sindical de CC OO de Soria.



## Movilizaciones en las tiendas de Urende por los puestos de trabajo

Los trabajadores de la tienda de electrodomésticos Urende en Valladolid se están movilizando para exigir el pago de las nóminas atrasadas, medio mes de junio y la extra de verano, y para exigir la continuidad de la empresa. Proponen llevar la tienda al complejo que se creará en torno a Ikea en Arroyo de la Encomienda porque su actual ubicación, en el polígono industrial de Argales de Valladolid, no les parece adecuada. Son 23 familias pendientes del concurso de acreedores en el que está inmersa la empresa que Comisiones Obreras considera fruto de una mala gestión por parte de la familia propietaria. En breve se sabrá si se cierra esta tienda y la de Burgos.



## CCOO pelea en CEVA Production Logistic las indemnizaciones para los 18 trabajadores despedidos

El sindicato CC OO no ha podido evitar los 18 despidos en la empresa Ceva Production Logistic, subcontratada en Renault, porque la autoridad laboral ha aceptado el Expediente de extinción de empleo presentado por la empresa, pero está peleando desde el comité de empresa para que las indemnizaciones de los compañeros despedidos sean justas. Existían acuerdos que se mantenían vigentes cuando la empresa Ceva se subrogó a estos trabajadores y que ahora no quiere reconocer para abonar las indemnizaciones. La empresa ha abonado los 20 días por año trabajado que establece la Ley, pero CC OO peleará para incrementar estas cantidades a tenor de los acuerdos alcanzados y que la empresa debe respetar. Ceva se encargaba de hacer la logística en el interior de las factorías de Renault de Valladolid y Palencia.

“La situación está complicada, pero eso no significa que no se logre una salida razonable para los trabajadores y las trabajadoras de esta contrata de Renault en Valladolid”, señala Jesús Jáñez, responsable del Sindicato Provincial de Industria de CC OO de Valladolid.

# Las empleadas de hogar se integrarán en el Régimen General de la Seguridad Social

Unos 100 millones de personas en todo el mundo se dedican al trabajo doméstico, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Son las mujeres, en muchos casos inmigrantes en situación irregular, las que se dedican a este tipo de empleo -desde limpieza y plancha al cuidado de niños y ancianos-. Salarios irrisorios, excesivas horas de trabajo e imposibilidad de cogerse una baja por enfermedad son algunos de los problemas habituales para estas empleadas recogidos en un informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (EFRA).

Por fin, a partir del 1 de enero de 2012, 700.000 empleadas de hogar en toda España y cerca de 30.000 en Castilla y León cotizarán al Régimen General de la Seguridad Social desde la primera hora y disfrutarán de la prestación de baja por enfermedad, consiguiendo así una reivindicación histórica del movimiento sindical.

Comisiones Obreras y UGT han conseguido un acuerdo con el Gobierno para incorporar al Proyecto de Ley de la Reforma de la Seguridad Social la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General, desarrollando así uno de los compromisos alcanzados en el Acuerdo Social y Económico firmado el pasado mes de febrero.

El acuerdo significa que los empleadores deberán dar de alta a las empleadas de hogar desde la primera hora de trabajo independientemente de cuántas horas trabaje al mes y para cuántos empleadores, quedando éstos inscritos en la Seguridad Social en el registro de empresarios. El titular del hogar familiar que proporciona el empleo estará obligado a presentar las solicitudes y documentación que corresponda a efectos de formalizar el alta o la baja y la variación de datos del trabajador. Los titulares, en caso de familia numerosa, mantendrán bonificaciones en las cuotas que les corresponda pagar. Si se recurre a una empresa



Las empleadas del hogar han dado un paso decisivo en la mejora de su situación laboral. ICAL.

del sector para contratar a la empleada doméstica, será esta compañía quien se encargue de la cotización.

Las trabajadoras del hogar tendrán derecho a la prestación por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 4º día a cargo del titular del hogar familiar y a partir del 9º día con cargo a la Seguridad Social. Se pone fin al hecho de que las trabajadoras del hogar no tuvieran derecho al subsidio por Incapacidad Temporal hasta después de casi un mes de haber enfermado.

La integración del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social permitirá proteger más y mejor a las trabajadoras de este sector, profesionalizando y dignificando el trabajo doméstico, a la vez que permitirá aflorar el elevado nivel de economía sumergida que existía en este ámbito. Igualmente y lo que es más importante la nueva situación resolverá un problema de protección y discriminación tanto laboral como de protección social que históricamente ha venido padeciendo este colectivo, del que

el 93% son mujeres. Comisiones Obreras considera satisfecha una "reivindicación histórica".

## Cotización para el colectivo

Según el principio de acuerdo, entre 2012 y 2018 la base de cotización se determinará por una base tarifada de 15 tramos según el salario percibido. Las cuotas van desde 19,84 euros/mes por 20 horas de trabajo a la máxima de 164,60 euros/mes para la jornada completa. A partir de 2019 se cotizará por salarios reales y habrá una equiparación total con la base mínima del Régimen General.

Además aquellas trabajadoras que no tengan un contrato a tiempo completo podrán beneficiarse de los mecanismos de protección a tiempo parcial. De este modo, a la suma de las horas trabajadas se le aplicará un coeficiente multiplicador, de modo que cada día completo será reconocido por la Seguridad Social como 1,5 días cotizados.

No obstante, hay que tener en cuenta que el acuerdo sólo afecta a cuestiones relacionadas

con cotizaciones y prestaciones y no al ámbito de las relaciones laborales, que según indicaciones del Ministerio de Trabajo tienen que tener un contrato de trabajo en el que conste como mínimo el número de horas de trabajo semanales, salario mensual o por horas, salario en especie, si existe o no pacto de horas de presencia y su retribución, y número de cuenta bancaria del titular del hogar familiar donde domiciliar la cotización.

Actualmente sólo existe obligación de dar de alta en la Seguridad Social a las empleadas de hogar con empleos que superen las 20 horas semanales. Las condiciones laborales generales que rigen actualmente para los contratos de más de 20 horas establecen que si el contrato es verbal se entenderá de 1 año de duración, con 30 días de vacaciones de mutuo acuerdo entre el empleador y la trabajadora, 14 días de fiesta laborales anuales, o ser retribuidos o acumulados de vacaciones y disfrutar de los permisos retribuidos que establece el Estatuto de los Trabajadores. La finalización del contrato deberá notificarse con 7 días de antelación o 20 si la relación laboral ha durado más de 1 año y la empleada deberá ser indemnizada con 7 días por año trabajado.

Desde la Secretaría de la Mujer de CCOO en Castilla y León se valora positivamente el acuerdo en la medida en que supone cumplir con una parte del compromiso que este sindicato viene asumiendo en la lucha por la mejora de las condiciones de vida y trabajo de un grupo de la clase trabajadora que se ha visto históricamente excluido en aspectos importantes de la protección social y laboral. Su responsable, Eva Espeso, señala que "somos conscientes de que aún queda camino por recorrer para profesionalizar y dignificar completamente el empleo doméstico y aunque aún solo sea un primer paso, esperamos que sea una realidad lo más pronto posible".

## CCOO valora la concreción en Ley del Acuerdo Social y Económico en materia de pensiones

# La mayoría de trabajadores se jubilará a los 65 años

Con la aprobación en el Congreso de la reforma del sistema de pensiones culmina el proceso iniciado con la firma del Acuerdo de Pensiones el pasado 2 de febrero. CCOO muestra su satisfacción por la forma en que los contenidos del Acuerdo Social y Económico han sido trasladados al que será nuevo texto legal.

Se aborda una reforma profunda del acceso a la jubilación, sustituyendo el actual por un nuevo sistema gradual y flexible de acceso a la misma, con las siguientes consecuencias:

La edad ordinaria de jubilación se sitúa entre 65 y 67 años, según la carrera de cotización de cada persona. Una amplia mayoría de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena seguirán jubilándose con 65 años y el 100% de su pensión, reconociendo su esfuerzo de cotización superior. El retraso de la jubilación a los 67 años o edad posterior a los 65, sólo afecta a las carreras más cortas de cotización. Se fomenta que las personas con esas

carreras de cotización más cortas eleven su esfuerzo de cotización, con lo que obtendrán mejores pensiones, y se prevén largos periodos transitorios para facilitar el proceso. Se reconocen un nuevo derecho a la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años, inexistente hasta ahora en España. Se reconocen nuevos periodos cotizados a jóvenes en formación y personas que han renunciado al trabajo para atender a sus hijos. Con ello, se facilita con medidas desconocidas hasta ahora en nuestro sistema de pensiones, el cumplimiento de los nuevos requisitos y se ayudará a mejorar las carreras de cotización de jóvenes y mujeres.

Por otra parte, con esta reforma se van a mejorar las pensiones de en torno a dos millones de personas que padecen hoy un tratamiento discriminatorio en materia de protección social. La integración de los regímenes especiales agrario (850.000 personas) y de empleadas de hogar (700.000 personas); el reconocimiento de coeficientes reductores en

la edad de jubilación para los trabajos más duros, mejorará sustancialmente la protección social de estos colectivos.

Por otra parte, la previsión del Acuerdo Social y Económico de mejora de las pensiones más bajas de pensionistas que no tienen otras rentas, se ha concretado en una mejora de en torno a un tercio de las pensiones de viudedad, satisfactorio pero aún insuficiente por lo que deberá profundizarse en esta medida en el futuro.

No obstante, la adecuada traslación del Acuerdo Social y Económico a este nuevo texto legal no impide que mantengamos una posición crítica con alguna de las materias que han sido objeto de acuerdo parlamentario. Concretamente la inadecuada previsión de traspaso de inmuebles de la Seguridad Social al Estado, para su posterior traspaso a las comunidades autónomas, que supone detraer patrimonio de la Seguridad Social sin las adecuadas compensaciones al amparo de una supuesta

e inexistente compensación de deudas. Esta materia, que no ha sido tratada en el marco del Diálogo Social, y que no estamos de acuerdo con ella, debe ser objeto de renegociación.

Esta reforma, resultado del Acuerdo Social y Económico, reconduce de manera sustancial la prevista inicialmente por el gobierno, orientada de forma incorrecta a la gestión de la crisis actual, y afronta, en su conjunto, las necesidades propias de nuestro sistema de pensiones, reforzando su sostenibilidad para las futuras generaciones. También avala el principio de contributividad, que consiste en reconocer adecuadamente el mayor esfuerzo de cotización de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, al tiempo que exige mayor esfuerzo a las personas que hoy cotizan menos, al amparo de la regulación en vigor.

Es producto del consenso, no como la reforma laboral y la de la negociación colectiva, que constituyen un fracaso cuyos efectos no serán positivos y que, por ello, deben ser corregidas.

# Los becarios podrán cotizar por todas sus prácticas hasta un máximo de dos años

**El Congreso aprueba la Ley de Reforma de las Pensiones y contempla la firma de un convenio con la Seguridad Social para abonar la cotización**

Los becarios que hayan hecho prácticas en un organismo público o en una empresa privada en algún momento de su vida podrán cotizar a la Seguridad Social si lo desean y conseguir así dos años extra que serán tenidos en cuenta para el cálculo de la futura pensión. El Congreso de los Diputados aprobó el pasado 21 de julio de 2011 la ley de reforma de las pensiones, oficialmente Reforma del Sistema de la Seguridad Social, que recoge la posibilidad de suscribir un convenio especial que posibilite el abono de dicha cotización.

Finalmente el texto definitivo ha eliminado la propuesta inicial del gobierno que limitaba el derecho a suscribir este convenio especial a quienes hubieran disfrutado de una beca en los cuatro últimos años anteriores a la aprobación de esta norma y en el trámite parlamentario los diputados han aprobado una enmienda presentada por CiU para eliminar esta limitación temporal.

La medida favorecerá carreras de cotización más largas y favorece la situación de miles de personas que han sido becarias en algún momento de su vida.

La disposición adicional tercera de la ley de Reforma del Sistema de la Seguridad Social en su redacción definitiva establece que “el Gobierno en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la ley establecerá los mecanismos de inclusión de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas y, conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social”.

Por último el texto definitivo elimina cualquier límite temporal a la posibilidad de suscribir el convenio especial “en los términos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, por una única vez, que posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados antes de la señalada fecha, hasta un máximo de dos años”.

**Sentencia a favor de CCOO de Ávila relativa a una información ambiental relacionada con la macrouurbanización de Villanueva de Gómez**

## El juzgado de lo Contencioso-Administrativo falla en contra del jefe del servicio de Industria de la Junta

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N° 1 de Ávila, gracias a la sentencia del pasado 24 de mayo de 2011, ha dado la razón a Comisiones Obreras de Ávila en su litigio con el jefe de Industria del Servicio Territorial de la Junta en Ávila. Esta resolución ha puesto de manifiesto que el responsable de la Administración autonómica no tenía potestad para vetar información medioambiental relacionada con el sondeo para captar agua minero-medicinal y termal para suministrar a la ilegal macrouurbanización de Villanueva de Gómez. El fallo de la sentencia es claro: “al afectar a un recurso natural de gran importancia como es el agua y poder terminar el mismo con una autorización con efecto significativo sobre el medio ambiente, artículo 7.6 de la Ley 27/2006”.

Con esta sentencia CCOO restablece y recupera para la ciudadanía el derecho de acceso a la información medioambiental contenido entre otros en la Ley 27/2006, que en realidad traspone dos Directivas comunitarias (2003/4/CE y 2003/35/CE). Un derecho inalienable e indis-

ponible para todos, cuya dimensión y trascendencia esta enfatizada en la propia exposición de motivos de la mencionada Ley: “El pilar de poder acceder a la información medioambiental desempeña un papel esencial en la concienciación y educación ambiental de la sociedad, constituyendo un instrumento indispensable para poder intervenir con conocimiento de causa en los asuntos públicos.”

Con este fallo totalmente favorable a CCOO se restablece la base indiscutible de que la información solicitada era de carácter medioambiental, pero además también se ha puesto en evidencia el anómalo funcionamiento del Servicio de Industria, Comercio y Turismo, además del de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Ávila que desestimó, en fase administrativa, el recurso de alzada interpuesto por CCOO bajo Resolución del Delegado Territorial de 13 de noviembre de 2009, actuación que de haber sido diferente hubiese evitado gastos absurdos tanto a CCOO como a la administración autonómica.



Instalaciones de la central nuclear de Santa María de Garoña en Burgos. ICAL.

## Una sentencia confirma el cierre de la central nuclear de Garoña

La orden del Ministerio de Industria del 3 de Julio de 2009 acordaba como fecha de cese definitivo de la Central Nuclear de Garoña el 6 de Julio de 2013, autorizando su explotación hasta dicha fecha. Los recursos presentados a esta orden han sido desestimados por la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha del 30 de Junio de 2011.

La sentencia argumenta que la Orden ministerial está “suficientemente motivada y que en ella han intervenido legítimas razones de política energética del Gobierno, por lo que ni es arbitraria ni incurre en desviación de poder.” El Secretario Confederal de Medio Ambiente de CCOO, Llorenç Serrano, ha declarado que “la sentencia ratifica la supremacía de lo público en la política energética y que las empresas privadas no deberían presuponer que algunas decisiones muy sensibles se escapan a los organismos públicos”.

Desde la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Rural de CCOO de Castilla y León hacemos una valoración positiva de la sentencia, que desestima el derecho de Nuclenor, empresa propietaria de la central, a continuar con la explotación de la central hasta 2019, considerando que esta central ha llegado ya al final de su vida útil, y que no se puede asumir el riesgo potencial de mantenerla en funcionamiento.

CCOO de Euskadi, La Rioja, Aragón y Castilla y León aprobamos en su día una resolución favorable al cierre de la central en el marco de una modernización de nuestra política energética y la puesta en marcha de un plan energético, que basado en criterios de sustentabilidad y de gestión de la demanda, sea capaz de impulsar el ahorro y uso eficiente de la energía.

Desde CCOO se ha solicitado de forma recurrente un Plan de desarrollo económico y social alternativo para la zona, basado en la potenciación de actividades que permita la instalación de empresas y que permita la generación de empleo local. En la actualidad la zona de influencia de Garoña ya se está beneficiando del Plan REINDUS, un programa de ayudas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio al que se han acogido diversos proyectos.

Emilio Pérez Prieto, secretario general de Comisiones Obreras de Salamanca

# “Nos esperan cuatro años difíciles y complicados pero siempre hemos sabido mantener y hacer visible nuestro espacio sindical”



Emilio Pérez Prieto, nuevo secretario general de Comisiones Obreras de Salamanca. Víctor Otero.

**Emilio Pérez Prieto, nuevo secretario general de Comisiones Obreras de Salamanca tras el congreso extraordinario celebrado el pasado mes de mayo, afirma que no hay cicatrices sindicales y reafirma que la nueva ejecutiva trabajará para todos y para todas con un objetivo claro, defender los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras de Salamanca.**

**¿La suya ha sido una carrera meteórica o la de un corredor de fondo?**

Mi relación con el sindicato desde luego no es algo reciente. Me afilié a Comisiones Obreras en 1993, dos años después de aprobar las oposiciones para el servicio de Mantenimiento del Ayuntamiento de Salamanca, donde trabajé de oficial de cerrajero, y formé parte de la candidatura a la Junta de Personal. Dos años más tarde asumí la Secretaría General del Sindicato Provincial de FSAP de Salamanca y después me hice cargo del Sector Local de Castilla y León, una etapa que recuerdo con mucha añoranza puesto que la administración local en nuestra región siempre ha estado necesitada de trabajo intenso y comprometido y la acción sindical en este sector siempre ha sido complicada pero muy agradecida en los resultados, sobre todo en los pequeños ayuntamientos. Más tarde, pase a formar parte de la Comisión Ejecutiva de la FSAP-CyL como responsable de organización, finanzas, elecciones sindicales y afiliación y sin duda alguna este periodo ha sido, por ahora, el más bonito en mi vida como sindicalista, en el que aprendí realmente lo que es trabajar en equipo, el compromiso, la militancia y la lealtad en la organización, aprender a valorar a los compañeros y compañeras con los que compartes las decisiones colectivas y la dirección sindical diaria. Conocer y recorrer las provincias de nuestra región te acerca mucho más a la gente, a los compañeros y compañeras que día a día luchan y trabajan

por CCOO, así como a las distintas estructuras y siempre me pareció un trabajo apasionante y productivo para el interno. A finales de 2008, pase al territorio, asumiendo las secretarías de Organización, Finanzas y EE.SS en la Unión Sindical de CCOO de Salamanca, y ahora Secretario General en Salamanca.

**¿Su elección como secretario general significa un antes y un después en el sindicato en Salamanca?**

Supongo que no, aunque obviamente para las personas que hemos participado en las distintas ejecutivas sí que han cambiado muchas cosas, la participación, la dirección colectiva y el debate interno queremos hacerlo más visible, aunque no será un antes y un después, queremos recuperar las señas de identidad que siempre han existido en CCOO.

CCOO es una organización con una estructura estable y consolidada a todos los niveles, de tal forma que las personas pasamos y desaparecemos de los distintos órganos, con unas u otras formas de trabajar y dirigir, pero la organización mantiene sus inercias y su ritmo, al que sin duda debemos acomodarnos y adaptarnos. Podemos cambiar actitudes, podemos y debemos conformar equipos distintos de dirección y trabajar para mantener y reforzar el sindicato.

**¿Cree usted que las heridas están ya del todo cicatrizadas?**

Una de las ventajas que tienen los congresos, ordinarios o extraordinarios, así como los distintos órganos de dirección, es la posibilidad de demostrar y explicar las razones que motivan los cambios y las discrepancias. Somos una organización viva, plural y donde el debate, la discusión y la posibilidad de contrastar nuestras ideas, deben seguir siendo nues-

tras señas de identidad. En el contexto sindical, yo no hablaría de cicatrices, por nuestra parte si algo debe curarse, por supuesto que está curado, cuando en una misma organización existen distintas formas de ver la actividad sindical y la organización interna, esto debe ser visible y eso nos hace crecer y ser más fuertes. Siempre admitiré y respetaré la discrepancia, el debate y la discusión interna por el beneficio de CCOO pero nunca admitiré ni compartiré este talante únicamente para la defensa de estatus y situaciones e intereses personales. Siempre he pretendido crear ámbitos de trabajo cómodos, de confianza y donde la complicidad en la organización exista, pero las cicatrices que queden, tanto en mí como en las demás personas, si son por asuntos personales, no me preocupan.

**¿Cuál va a ser su opción sindical, renovación total, continuidad o integración?**

Obviamente, en el congreso no ha habido integración, pero desde el día siguiente, la nueva ejecutiva trabaja para todos y para todas. No ha habido una renovación total ya que hemos conformado un equipo con personas que ya estuvimos en la anterior ejecutiva y habrá continuidad en las secretarías que han trabajado muy bien, que trabajarán con gente nueva que aportará nuevas actitudes y nuevas formas de trabajar, eso siempre viene muy bien, sobre todo cuando es gente joven.

**¿Cuáles son sus principales retos sindicales a corto o medio plazo?**

El reto sindical a corto y medio plazo está claro, la defensa de los puestos de trabajo y de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras de Salamanca. Es difícil no estar permanentemente al tanto de ello y preocupado por la grave situación que afrontamos día a día. El empleo, la formación y la defensa de los derechos laborales y sociales, deben marcar nuestra actividad diaria durante este periodo. Son cerca de 29.000 personas en paro en nuestra provincia, cada vez son más numerosas las que no cobran ninguna prestación. El desempleo en los mayores de 45 años, los jóvenes y las mujeres,

son los colectivos que demandan nuestra mayor preocupación y atención. Queremos hacer un mapa de la realidad social y laboral de Salamanca, donde detectemos las necesidades reales y en el que conozcamos el terreno sobre el que nos vamos a mover con la

mayor rigurosidad posible. El tejido industrial y productivo de nuestra provincia es muy pobre. Tanto en la capital como en nuestra provincia, debemos atender sindicalmente y mostrar nuestra presencia en zonas como Béjar, Guijuelo, Ciudad Rodrigo y Peñaranda. Cada una de nuestras comarcas tiene una problemática peculiar y debemos garantizar nuestro trabajo allí.

En el interno, a corto plazo, recuperar la vida orgánica de CCOO en Salamanca, abriendo y provocando espacios de debate, de discusión y de conformación de propuestas e iniciativas, dar normalidad a la convocatoria de los órganos de dirección para mantener y llevar a cabo una dirección conjunta y colectiva. Trabajar conjuntamente con los distintos sindicatos provinciales, colaborando con ellos en aquello que demanden o precisen en su trabajo diario, poniendo los medios necesarios para que su trabajo sea lo más rentable posible en el ámbito sindical.

**Desde su provincia y desde el punto de vista sindical ¿cómo se valora el mapa político resultante tras las últimas elecciones municipales y autonómicas?**

Después de las últimas elecciones municipales y autonómicas, el panorama es más de lo mismo y en todos los casos, con una mayor representación del Partido Popular. Si ya han sido insultantes y desproporcionadas las políticas de recortes llevadas a cabo por el partido socialista en el gobierno del estado, con los gobiernos del PP, es de esperar que aún se vayan a intensificar y radicalizar mucho más. Sus programas electorales no han dudado en anunciarlo y así se ha ratificado en los discursos de investidura de la toma de posesión de los mandatos.

En cuanto a nuestra provincia, ya hemos solicitado reuniones inmediatas con la Diputación Provincial así como con el ayuntamiento de la capital y de los principales municipios de la provincia, con la intención de trasladarle nuestra preocupación y nuestras propuestas de generación de empleo y de búsqueda de inversiones suficientes como para paliar la situación que vivimos.

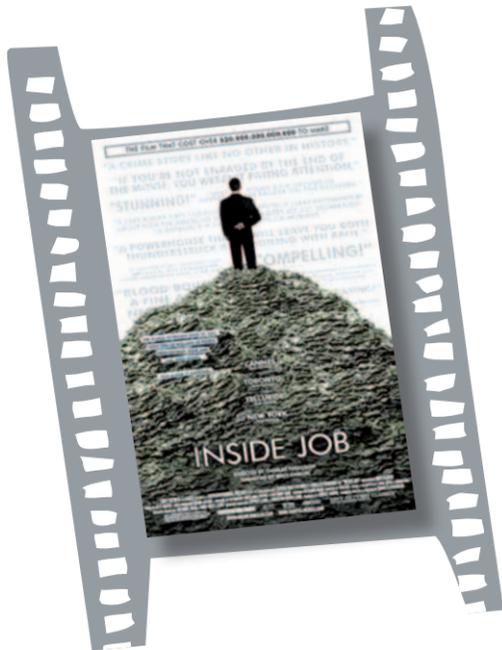
Queremos abrir a la sociedad los ámbitos necesarios de debate y consolidación de propuestas a través del Diálogo Social en la provincia, para ello ya hemos tenido distintas conversaciones con los responsables políticos y parece que, ahora sí, con el cambio que ha habido de personas al frente de los gobiernos en las distintas administraciones, va a ser posible este objetivo a corto plazo.

Creo que nos esperan cuatro años difíciles y complicados, aunque, y esto es una opinión personal, con los gobiernos del PP, siempre hemos sabido mantener y hacer visible nuestro espacio sindical en la sociedad, siempre hemos sabido a quien teníamos en frente y como debemos acometer nuestro trabajo.



Cine

# INSIDE JOB



**D**ocumental americano que se ha estrenado en nuestros cines, gracias al Oscar al mejor documental que recibió en 2010, y sobre todo por el tema que trata: la crisis financiera de 2008 y que ha continuado hasta nuestros días.

Narrado por Matt Damon, curiosamente uno de los actores que apoyó a Barack Obama en su llegada a la Casa Blanca y que ha reconocido su desencanto por las decisiones que ha tomado el presidente de los Estados Unidos.

Nos cuenta la crisis financiera actual desde sus comienzos, vista por sus protagonistas. Pretende aclarar las causas de la crisis financiera mundial provocada por las hipotecas "subprime" y señalar a sus responsables a través de los testimonios de inversores, economistas y hasta el antiguo director del FMI, el francés Dominique Strauss-Kahn.

Construido de forma sencilla directa y ordenada cronológicamente se estructura en varias partes, dedicando la

introducción a la crisis financiera en Islandia de 2008 y 2009, continua exponiendo las causas de la crisis mundial y finaliza con un diagnóstico de la situación actual, concluyendo lo poco que se ha hecho durante la administración Obama. Se centra en los cambios en la industria financiera, los grandes riesgos que se permitieron tomar eludiendo las regulaciones que pretendían controlar el sistema, y sobre todo, el conflicto de intereses que existe en el sector financiero y que en la mayoría de los casos se oculta al público y la presión que ejerce dicho sector en los políticos.

Se basa en entrevistas a las personas involucradas o entendidas en el tema, con un buen montaje, intercalando éstas o la ausencia de ellas (hay personas que se han negado a aparecer) y con una buena banda sonora.

Es difícil juzgar la objetividad del documental, dependiendo en gran parte del posicionamiento ideológico del espectador y su conocimiento del tema. Se puede decir que es bastante imparcial y que no deja indiferente, aunque se llega a la triste conclusión que poco puede hacerse salvo indignarse.

Solamente añadir que aunque es un documental ameno y didáctico, a veces trata temas demasiado técnicos y de difícil comprensión.

El final del documental no es demasiado optimista pues afirma que a pesar de las regulaciones financieras que se han producido a raíz de la crisis, el sistema que la provoca no ha cambiado. Podemos acabar con las palabras del propio director Charles Ferguson al recoger el Oscar "... discúlpenme, pero debo arrancar señalando que tres años después de que estallara nuestra horrible crisis causada por el fraude financiero masivo, ni un solo ejecutivo ha sido encarcelado, y eso está mal..."

Si el tema os interesa, gracias al éxito de "Inside Job", se ha estrenado con dos años de retraso otro documental, "La doctrina del Stock", realizado por Michael Winterbottom y Mat Whintecrooss. Con una estructura más sencilla trata de explicar cómo los gobiernos han aprovechado distintos hechos (crisis económicas, guerras, desastres naturales, ataques terroristas...) para saquear los intereses públicos, llevar a cabo reformas salvajes y para hacer con sus pueblos lo que a ellos les convenía.

Lorenzo Almeijdez

Música

# FRANÇOISE HARDY: La pluie sans parapluie



**P**osiblemente, junto a Edith Piaf y Barbara, y con la participación de Juliette Géo como cuarta mosquetera, Françoise Hardy completa la trilogía fundamental de la canción francesa femenina del pasado siglo; lo cual no es poca cosa, si bien se mira, pues aunque no sean los presentes unos tiempos propicios para la lírica ligera, lo cierto es que a partir de ellas se puede escuchar mejor y con más sentido el coro de mujeres que les sucedió después, así en Francia como en el resto del continente europeo. De la primera podría decirse que heredaron su teatralidad; de la segunda, su elegancia; y de la última, más que de ninguna otra, su literatura, su tono y su conexión con otros movimientos sociales y culturales que resultaron decisivos para la evolución popular de la música moderna hasta nuestros días. Las tres, además de cantar, resultan ser compositoras de buena parte de sus repertorios, con lo que vienen también a inaugurar una vía que ha devenido fecunda posteriormente y que ha delimitado el espacio en que se moverá un amplio conjunto de intérpretes, que gestionan su propia creación sin someterse a senderos más o menos trillados.

Pertencientes a tres generaciones sucesivas (Piaf nace en 1915, Barbara en 1930 y Hardy en 1944), la pura razón cronológica hace que sea esta última la que se nos aparezca más cercana y con una obra todavía por cerrar. En efecto, *La pluie sans parapluie*, su último disco editado en 2010, nos permite identificar, a sus 67 años, las constantes que fueron y que han pervivido desde que en 1962, con una guitarra acústica por todo acompañamiento, grabara "Tous les garçons et les filles", que la convirtió de la noche a la mañana en un ídolo de la canción francesa. Nadie ha podido escapar desde entonces del arrullo de aquella melodía ni del mensaje de un texto ideal para jóvenes sufrientes del mal de amor (tan extendido, por otra parte). Maduró luego en "Mon amie la rose" y consagró definitivamente su estilo personal con el *fluir* de aquella década explosiva.

Es el estilo de una mujer confidente pero discreta, tan sentimental como poco dada ya a la dulzura lacrimosa, decantada necesariamente por una edad que la sitúa de vuelta en casi todos los itinerarios de la vida. Lo que fue sensibilidad es hoy mesura. Lo que se mostró fresco ha acabado ganando cuerpo con la crianza. Y, en fin, lo emotivo sigue estando presente como hilo conductor de las canciones, porque al cabo, ganemos o no bouquet con los años, lo cierto es que hay enfermedades de las que es imposible curarse, aun habiendo voluntad. Al lado de todo ello, naturalmente, la producción y los arreglos evolucionaron con el sucederse de los discos y de los requisitos formales, pero aún persiste aquel viejo afán de sencillez, donde la música sirve casi en exclusiva para abrazar los textos, envolverlos con suavidad y remarcar sin exceso los ejes de cada cantable en su aproximación a nuestros oídos y a otras vísceras tal vez más sensibles.

Ignacio Fernández

Libros



# EL CEMENTERIO DE PRAGA

Umberto Eco. Lumen. 587 páginas

**D**esde hace unos meses este semiólogo, ensayista y filósofo piemontés vuelve a ser noticia en suplementos y revistas literarias. Y no lo hace por los anteriores oficios citados, sino por su último trabajo como novelista. Pues Umberto Eco es conocido fuera de los círculos culturales más elitistas y especializados por su gusto por la narrativa.

La "fama" vino de la mano de "En el nombre de la rosa" hace ya 30 años, tiempo éste en el que no ha dejado de publicar, aunque ninguna de sus novelas haya alcanzado el éxito de aquella.

**El cementerio de Praga** ha llegado a las librerías envuelto en la polémica y el rechazo de amplios sectores que no están muy de acuerdo con la imagen histórica que de ellos se dibuja en la novela. Nada queda al margen, ningún grupo, asociación o colectivo escapa a la crítica feroz que rezuma por sus páginas. Una Iglesia corrupta, más empeñada en neutra-

lizar a posibles competidores en el asunto de la devoción y el recuento de "almas". Gobiernos incompetentes, embarcados en guerras reales originadas por enfrentamientos y conspiraciones fabricadas ad hoc. Unificaciones e independencias de países frustradas o logradas a base de intrigas y muertes.

Todo eso y mucho más es esta novela histórica, que adopta la forma de diario, ambientada en Italia y Francia en el siglo XIX. Los protagonistas son el capitán Simonini y su alter ego el abate Dalla Piccola, pues hasta las páginas finales es imposible saber si se trata del mismo individuo o quizás son dos personas diferentes. Bajo la personalidad de Simonini el protagonista fue un aprendiz de notario que suplantó a su benefactor en el oficio en cuanto aprendió todos los ardidés más deshonestos de la profesión, momento en el cual paso a ser un mercenario que se puso a las ordenes y llevó a cabo los encargos del mejor postor. Y sus clientes no

fueron otros que políticos, franceses, italianos, prusianos o rusos, deseosos de imaginar tramas para hacer desaparecer a contrincantes, tumbar Gobiernos y destituir a cargos militares. Pero ante todo este suplantador de personalidades, que es Simonini, se dedicó a elaborar por encargo, y también por placer alimentado por el odio, todo un entramado de documentos en los que figuraban acuerdos, amistades y complots que implicaban a judíos, masones, jesuitas y comunistas.

Por las páginas de esta novela discurre un siglo XIX convulso, que dará paso a un nuevo siglo con la Revolución Rusa y la I Guerra Mundial, en la que lo único que no es real es su protagonista. No es por tanto una novela sencilla ni fácil, y quien decida abordar su lectura lo debe hacer con conocimiento de su autor y con muchas ganas de aprender, pues de lo contrario la experiencia no será satisfactoria.

Sofía Cubría



Lucía Rodríguez, responsable de la obra “De Fuenteovejuna a Ciudad Juárez”

## “Como mujer soy una privilegiada y como directora de teatro debo aprovechar este privilegio para ayudar a otras mujeres que no han tenido tanta suerte”

La vallisoletana, Lucía Rodríguez, es directora de teatro a sus 29 años, pero no es una directora convencional a juzgar por el proyecto teatral que acaba de presentar en nuestro país. Para empezar dirige una compañía, “The Cross Border Project” (El proyecto que cruza fronteras), formada por personas de una docena de nacionalidades distintas reunidas en el crisol de culturas de Nueva York donde Lucía estudiaba con una beca Fulbright. La obra teatral con la que están en gira en nuestro país se titula “De Fuenteovejuna a Ciudad Juárez”. En ella, la directora teatral ha querido revisar el relato de Lope de Vega poniendo la historia de violencia contra las mujeres y de insensibilidad de los hombres en un contexto actual, la localidad mexicana de Ciudad Juárez en la que desde 1993 han muerto más de 3.000 mujeres con total impunidad.

Además Lucía está especializada en educación teatral tras cursar estudios en Madrid, París y Nueva York y participar en el proyecto pedagógico “Unitínere” de la Universidad Carlos III de Madrid, impartiendo talleres a niños y discapacitados y colaborando con el colectivo “Rehabilitation Through the Arts” (Rehabilitación por las Artes) trabajando en las cárceles de Nueva York haciendo teatro con los presos.

Su trabajo le ha llevado también a la producción durante 4 años en el Festival de Teatro Clásico de Almagro (Ciudad Real) y a la gestión cultural en la Unesco, su último empleo que tuvo que abandonar para poder hacer la gira española. A su paso por Valladolid nos explica cómo está siendo la singular experiencia de poner en los escenarios españoles, ha pasado por Valladolid y Salamanca entre otros lugares, la obra teatral “De Fuenteovejuna a Ciudad Juárez”.

**“Hemos trasladado la historia del abuso de poder a Ciudad Juárez, la Fuenteovejuna del siglo XXI”**

**¿Por qué motivo habéis revisado un clásico como Fuenteovejuna?**

Fuente Ovejuna es uno de los clásicos más conocidos y necesarios de nuestra literatura. Es una de las obras clásicas que más veces he visto representadas, y echaba de menos encontrar una Laurencia que me gustara, no como actriz, sino como construcción del personaje. Quería hacerla más visible, más activa, a ella y al resto de las mujeres de la obra, de ahí la revisión.

**¿Y como vinculáis la obra de Lope de Vega con la situación que viven las mujeres en Ciudad Juárez?**



La obra “De Fuenteovejuna a Ciudad Juárez” reivindica la resistencia de las mujeres frente a la violencia.  
Foto Valentina Riccardi, proporcionada por The Cross Border Project.

En Ciudad Juárez se está sufriendo un abuso desde hace años a las libertades de las mujeres. Desde 1993 han desaparecido miles de mujeres. Fuenteovejuna habla de los abusos de un Comendador a las mujeres de la villa, nosotros hemos trasladado esas figuras del poder y las hemos personificado en un narcotraficante, un miembro del ejército o un gobernante, para hablar de los femenicidios y de esos abusos que han convertido la ciudad mexicana en una “Fuenteovejuna del siglo XXI”.

**¿Se puede seguir haciendo crítica social a través del teatro?**

Sí, se puede y además es muy necesario. Un teatro como el nuestro, que hasta ahora no cuenta apenas con apoyos institucionales y que se financia de manera privada, permite poder contar las historias que queremos y cómo queremos. Es necesario contar este tipo de historias y seguir haciendo teatro de denuncia. El arte es una herramienta de cambio social y el teatro, particularmente, permite un acercamiento y una reflexión con el público de manera muy directa.

**¿Qué es el “proyecto que cruza fronteras”?**

Es una compañía teatral que, como el nombre indica, pretende ir más allá de lo teatral. Somos un conjunto de jóvenes profesionales de distintos países: México, Estados Unidos, Colombia, Ecuador, Francia, España... que coincidimos en Nueva York y comenzamos a trabajar juntos en la pieza De Fuenteovejuna a Ciudad Juárez. Tratamos de emplear el teatro como herramienta de cambio social y, con este primer proyecto, de elaborar un material pedagógico alrededor de la pieza: hemos trabajado con artistas plásticos de varios países colaborando en la creación de una exposición, un taller de verso clásico y hip

hop, otro de teatro del oprimido, encuentros con el público sobre Ciudad Juárez.

**“El teatro del oprimido permite expresar las opresiones a las comunidades”**

**¿Qué es el teatro del oprimido?**

Es una técnica que creó Augusto Boal, un teatrero brasileño que seguía la filosofía de Paulo Freire y su Pedagogía del Oprimido. Creó esta metodología para hacer participe al público y poder, a través de los espectáculos teatrales, abordar las opresiones que sufren las comunidades. Hay dentro del Teatro del Oprimido varias ramas; teatro foro, teatro invisible, arcoiris del deseo.

**¿Qué crees que puedes aportar a la sociedad a través de tu faceta de directora teatral?**

Me he especializado en Nueva York en teatro educativo y trabajo con comunidades. Sería un privilegio poder desarrollar ese trabajo en España, desde mi faceta

de gestora, pudiendo crear departamentos educativos en los teatros que en España hay muy pocos. Como directora teatral quisiera poder crear proyectos artísticos que aborden el teatro como proyectos pedagógicos en la creación de nuevos públicos. Para mí la gestión y la dirección van unidas.

**¿Y que puede aportar tu trabajo a la mejora de la situación de las mujeres en el mundo?**

La situación de las mujeres en el mundo es tan distinta dependiendo del país en el que hayas nacido, que pensar en qué puedo aportar yo se me queda un poco grande. Tengo una clara conciencia de privilegio, he tenido la suerte de ser educada en libertad y de haber crecido, creo, en coherencia con esa libertad y debo aprovechar esa situación para favorecer a otras mujeres de mi misma edad, por ejemplo, que por geografía no han tenido la misma suerte. Como creadora puedo dar voz a situaciones de otras mujeres que no la tienen y puedo ayudar a crear lazos con otros países, como con este Cross Border. Los diálogos creados entre todos los miembros del equipo, hombres y mujeres, y el diálogo con el público, serían para mí esa aportación.

**¿Es fácil para una mujer joven coordinar a tantas personas de tantas nacionalidades y tantas disciplinas artísticas?**

No, es complicadísimo. Mi labor de coordinadora en labores de producción ha conllevado más tiempo y energía que la dirección artística de la pieza. Durante la organización de la gira el equipo estábamos viviendo entre Madrid, París, Nueva York y San Francisco. Es una auténtica locura de horarios y de entendimiento de necesidades varias, muchas de ellas culturales. El Cross Border es una riqueza “per se”, que existe gracias al convencimiento de quienes lo formamos y a mi cabezonería, en un ejercicio de respeto y de locura.

**¿Qué te planteas como reto de futuro?**

Vivir del teatro, y que mi equipo también pueda vivir. Poder pagar las facturas de la luz de esta profesión sería un privilegio y también un reto continuo.



Lucía Rodríguez, la joven directora teatral vallisoletana. Foto Víctor Otero.

# Viva el entretenimiento:



## Trivial sobre Castilla y León

**1.- Ávila:** ¿Cómo es considerada esta bella ciudad castellana dentro del acervo cultural de sus habitantes?  
 A.- Ciudad de las piedras.  
 B.- Ciudad de cantos y de santos.  
 C.- Ciudad de las nieves.

**2.- Burgos:** ¿Cuál de las tres representaciones teatrales que llevan a cabo los propios habitantes de estos pueblos no se celebra realmente?  
 A.- El Cronicón de Oña.  
 B.- Los Siete Infantes de Lara en Castrillo de la Reina.  
 C.- El Capitán de Frías.

**3.- León:** La celebración de "Las cabezadas", ceremonia instaurada por Fernando II en 1.158 y que se celebra el segundo domingo después de Pascua, ¿en que marco de la capital leonesa se lleva a cabo?  
 A.- Plaza de San Marcelo.  
 B.- Plaza Mayor.  
 C.- Plaza de San Isidoro.

**4.- Palencia:** La dársena del Canal de Castilla es una de las obras más representativas de la ciudad palentina. ¿Sabrías en que siglo se inició esta gran obra de ingeniería fluvial?  
 A.- Siglo XVII.  
 B.- Siglo XVI.  
 C.- Siglo XVIII.

**5.- Salamanca:** "Salamanca es una fiesta para los ojos y para el espíritu. Ver la ciudad como poso del cielo en la tierra de las aguas del Tormes". ¿Puedes decir que escritor español dijo estas palabras?  
 A.- Víctor Hugo.  
 B.- Miguel de Unamuno.  
 C.- Lope de Vega.

**6.- Segovia:** Al igual que pasa con la Calle Real, la Plaza de las Sirenas no existe con ese nombre en los planos de la ciudad. Este hermoso lugar se trata en realidad de una doble plaza compuesta por...  
 A.- Plaza del Acueducto.  
 B.- Plaza de San Pedro.  
 C.- La Plaza de Medina del Campo, en la parte baja, y la Plazuela de San Martín, en la parte alta.

**7.- Soria:** Numerosas escenas ferroviarias de la clásica película Doctor Zhivago fueron rodadas utilizando nieve artificial en varias estaciones de tren de la provincia de Soria ¿Sabrías indicar en cuál de estas no se rodó?  
 A.- Matamala.  
 B.- Candilichera.  
 C.- Uceró.

**8.- Valladolid:** La XVI edición de las Edades del Hombre, que ya está abierta al público en las dos Medinas, tiene un nombre ¿Cuál es?  
 A.- "Testigos".  
 B.- "Yo camino".  
 C.- "Passió".

**9.- Zamora:** El palacio de los Condes de Alba de Liste tiene en la actualidad un destino público ¿Sabría decirnos cuál?  
 A.- Museo de arte contemporáneo.  
 B.- Parador nacional.  
 C.- Delegación territorial de la Junta de Castilla y León.

### Soluciones al anterior trivial sobre Castilla y León: Notas Sindicales 83

- |       |       |       |
|-------|-------|-------|
| 1.- C | 4.- A | 7.- B |
| 2.- B | 5.- B | 8.- B |
| 3.- A | 6.- C | 9.- A |

## A la búsqueda de nuestras joyas más representativas



Foto 1: ¿En que rincón de Palencia o su provincia está tomada esta imagen? I...

Victor Otero

Foto 2: ¿En que rincón de Valladolid o su provincia está tomada esta imagen? I...



Victor Otero

### Soluciones a la búsqueda de nuestro número anterior (83):

- ¿En que rincón de Burgos o su provincia está tomada esta imagen?  
**Imagen de la Virgen Blanca de la iglesia de San Pedro en el Condado de Treviño.**
- ¿En que rincón de León o su provincia está tomada esta imagen?  
**Pantano del Porma.**

## Sudoku

La solución al que aquí aparece se pondrá en el siguiente número de "Notas Sindicales" (85) que estará en vuestras manos en otoño.

La solución al Sudoku del pasado número de Notas Sindicales (83) es el que viene a continuación.

3 8 2 1 9 6 5 7 4  
 9 1 5 8 7 4 6 3 2  
 4 7 6 2 5 3 9 8 1  
 2 4 1 6 8 9 3 5 7  
 8 9 7 3 4 5 2 1 6  
 6 5 3 7 2 1 4 9 8  
 5 6 8 4 3 7 1 2 9  
 7 3 4 9 1 2 8 6 5  
 1 2 9 5 6 8 7 4 3

	5	6						
				3		8	1	
		7	4					5
					3	6	4	
	2						5	
	6	1	7					
5				2		4		
	7	8		1				
						5	9	

## Paisajes urbanos de Castilla y León

# De paseo por Aranda de Duero



Puente de Aranda que une el casco antiguo con la zona nueva del polígono. Víctor Otero.

Aranda de Duero fue corte en el reinado de Enrique IV, en ella el arzobispo Alfonso Carrillo convocó un Concilio el año 1473, celebrado en la iglesia de San Juan. Leal la villa a la causa de la princesa Isabel para la sucesión a la corona, es en esta época cuando, a finales del siglo XV, comienzos del XVI, se realizan, entre otras obras, la portada de la iglesia de Santa María, en la que lucen los escudos reales.

### Presente de la villa arandina

La villa ribereña de Aranda de Duero es una localidad próspera y punto neurálgico en las comunicaciones con Madrid, Burgos y Valladolid. Buena parte de su economía depende del turismo atraído inevitablemente por su monumentalidad y por su buen hacer en los fogones, donde el rey es el asado, acompañado del excelente vino de la Ribera del Duero. El reconocimiento de la Denominación de Origen supuso para sus vinos la entrada en los mercados nacionales e internacionales, en los que ha conquistado un merecido prestigio. Buenos caldos y buenos asados que el viajero puede degustar en cualquiera de los tradicionales asadores de la villa arandina.

No menos interesante es su devenir histórico. Bajo el reinado de Enrique IV fue corte de Castilla, y en ella el arzobispo Alfonso Carrillo convocó un Concilio que se celebró a finales del 1473 en la Iglesia de San Juan. Es en esta época (siglos XV y XVI) cuando se realiza, entre otras obras, la portada de la iglesia de Santa María la Real, vecina de la iglesia de San Juan, cuya torre sirvió de defensa a la villa.

Otros edificios sorprenden en torno a su Plaza Mayor. Se extienden varias calles que conservan nombres llenos de encanto. Por la calle Barrio Nuevo se llega al Palacio de los Berdugo, modelo de mansión señorial construida en el siglo XV. Y a las afueras se encuentra la ermita de la Virgen de las Viñas, patrona de Aranda, "perla, tesoro, madre y emperatriz de los arandinos", como apuntara Silverio Velasco, obispo arandino.

### Las bodegas subterráneas, una cita de antaño

Si algo es característico de esta localidad, y de algunas otras más de la Ribera burgalesa, son sus bodegas subterráneas. En el subsuelo de la villa de Aranda de Duero existe una amplia red de galerías denominadas "bodegas", cuya finalidad en otros tiempos fue la de elaborar y almacenar las grandes cosechas de vino que desde la Edad Media vienen produciéndose en esta villa.

En la actualidad existen más de 120 bodegas, encontrándose excavadas a una profundidad que oscila entre los nueve y doce metros. Se estima que la suma de todas las galerías se aproximaría a los siete kilómetros lineales, hallándose ubicadas en un rectángulo de 800x380 metros, sin llegar a ocuparlo en su totalidad. La construcción de las bodegas se remonta pro-

bablemente a los siglos XII-XIII, no conservándose documento o vestigio alguno que lo testifique. Se pueden considerar como una gran obra de ingeniería, al cumplir perfectamente el fin para el que fueron construidas, manteniendo todo el año una temperatura fluctuante entre los 11 y 13 grados, y un nivel de humedad constante conseguido gracias a una perfecta ventilación producida entre las escaleras y las zarcas, sin que existan corrientes de aire a pesar de estar comunicadas entre sí. Dentro de las galerías es notable comprobar la total ausencia de ruidos y vibraciones, aspectos estos fundamentales en la elaboración de los buenos caldos. Hoy en día es posible visitar algunas de estas galerías. Para consulta de horarios y reserva se puede llamar a la Oficina de Turismo de Aranda de Duero.

muchos los testimonios que siguen recordando al "buen conde" como en los pueblos de Lara, en Covarrubias o en el monasterio de San Pedro de Arlanza.

**Valle de Esgueva.** Desde la curva de la carretera que asciende desde Encinas de Esgueva hacia Roa, se aprecia una buena perspectiva del valle, definido por la doble fila de chopos y enmarcado por los páramos. En la subida al páramo se tiene la sensación de haber coronado una montaña, algo inusual en este entorno.

**La Yecla.** Estrecha cortadura excavada en la roca por la que apenas entra la luz del sol. Se llega por una desviación desde Santo Domingo de Silos.

**Gumiel de Izán.** Se encuentra a doce kilómetros de Aranda. Aquí se alza la Iglesia catedralicia de Santa María, con fachada clasicista y un interesante museo. El pueblo, en general, cuenta con numerosos atractivos.

**Gastronomía más relevante**

La gastronomía es sin duda uno de los alicientes por los que más visitas recibe Aranda de Duero. Como en otros lugares de esta zona de Castilla, el plato más demandado es el lechazo asado, en este caso precedido de un plato de apetitosos embutidos burgaleses, en el que no faltan las típicas morcillas, siempre

### Qué visitar en la capital ribereña

**Centro de Interpretación de la Arquitectura del Vino.** Moderna instalación en la que se muestran los elementos más significativos en la arquitectura vitivinícola de la Ribera del Duero.

**Iglesia de San Juan Bautista.** Construcción con fachada gótica en donde tuvo lugar el Concilio de Aranda en 1473. También gótica, aunque anterior a la de Santa María, es la iglesia de San Juan. Adorna su fachada una portada de arcos apuntados sostenidos por delicados capiteles, y una imagen posterior de San Juan Bautista. En la capilla de las Calderonas puede admirarse un retablo plateresco, con pinturas de un autor desconocido de principios del siglo XVI.

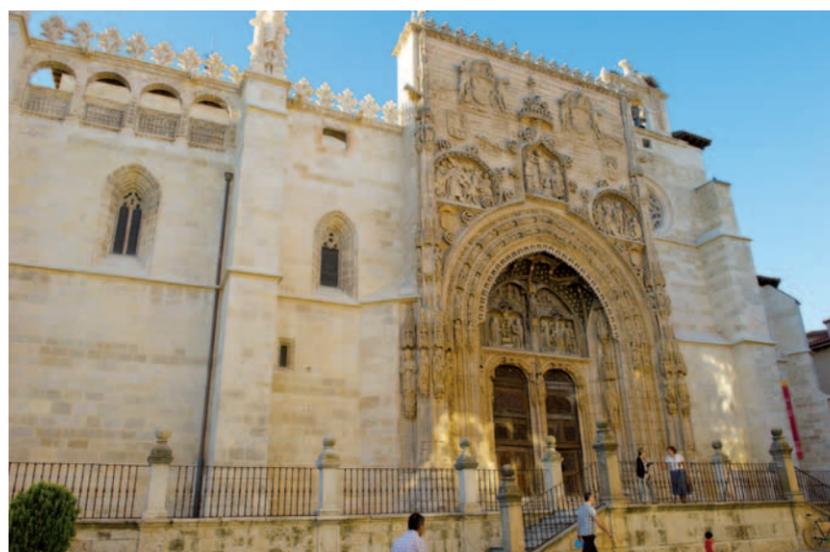
**Iglesia de Santa María.** Obra maestra del gótico isabelino, es una de las mejores muestras del estilo. En su interior destacan la escalera del coro, el púlpito y la capilla de los Salazar. La iglesia, de estilo gótico, construida en el siglo XV, conserva en su interior, entre otras obras de arte, un retablo del siglo XVII y un bellissimo púlpito renacentista, tallado por Miguel Espinosa y Juan de Cambray

**Museo de Cerámica.** Interesante muestra de cerámica tradicional de la Ribera del Duero.

**Museo Sacro de San Juan.** Colección de piezas religiosas de Aranda de Duero.

### Alrededores, rutas y espacios naturales

**Ruta por las Tierras de Fernán González.** Burgos-Cuevas de San Clemente-Hortigüela-Covarrubias-Lerma. El itinerario recorre las tierras del antiguo condado de Lara, uno de los primeros de la primitiva Castilla. Fueron los dominios del legendario Fernán González, en el siglo X, que extendió su influencia de norte a sur y unificó bajo su poder a todos los condados de Castilla. Son



Iglesia de Santa María, obra maestra del gótico isabelino. Víctor Otero.

acompañando con los caldos de la Ribera del Duero. Y para el postre se recomiendan los quesos blancos y frescos también autóctonos de estas latitudes.

### Fiestas

**Bajada del Ángel.** Se celebra el domingo de Resurrección. Fiesta declarada de Interés Turístico Regional en la que un niño desciende por una tirolina sujeto por una cuerda para quitar el velo del rostro de la Virgen.

**Romería de Nuestra Señora de las Viñas.** Son las fiestas patronales de la localidad, que se celebran la segunda semana del mes de septiembre.

# Oferta para la afiliación de parques temáticos 2011

## Todas las sedes de CCOO de Castilla y León venden entradas con descuento para afiliados para el Zoo de Madrid y los parques madrileños Warner, Faunia, Aquopolis y de Atracciones

Comisiones Obreras de Castilla y León ha logrado acuerdos con los parques madrileños de Faunia, Aquópolis, Parque de Atracciones y Zoo, así como con el Parque Warner de Madrid para vender entradas con descuento para los afiliados y afiliadas a **CCOO**.

Las entradas se adquieren a los precios que figuran en la información adjunta con solo dirigirte a las sedes del sindicato de todas las provincias de Castilla y León. Las entradas para Aquópolis también se pueden utilizar en otras provincias.

### Otras ofertas en parques temáticos

El sindicato **CCOO** tiene otras ofertas para este verano en materia de Parques Temáticos y Ocio.

#### PARQUES COMUNIDAD VALENCIANA:

Se trata de bonos descuento a los diferentes Parques Temáticos de la Comunidad Valenciana. Hay que entrar en la página web de **CCOO** País Valenciano ([www.pv.ccoo.es](http://www.pv.ccoo.es)) en el apartado parques temáticos y seguir las instrucciones. Los parques incluidos en esta oferta son los siguientes:

- Aqualandia Benidorm.
- Terra Natura.
- Aqua Natura Mundomar.
- Terra Mítica.

#### ISLA MÁGICA:

Los afiliados/as deberán presentar en las taquillas el vale promocional sellado por el sindicato en Andalucía, junto con su carné, para acogerse al descuento de 5 euros con un límite máximo de cuatro entradas.

#### YUBACO OCIO Y AVENTURA:

Un descuento del 16% en los servicios de este parque instalado en Santander.

#### PARQUE CABÁRCENO:

Descuentos del 10% en las entradas presentando el carné de **CCOO**.

#### PIRENARIUM:

Un descuento del 20% en taquilla para los que se acerquen a ver el parque de los Pirineos en Sabiñánigo.

#### CROCODILE PARK:

Descuento del 25% mostrando el carné de **CCOO** en las entradas a este parque de Málaga.

### PRECIOS DE ENTRADAS TEMPORADA 2011

ADULTOS		CCOO	TAQUILLA
PARQUE DE ATRACCIONES	PULSERA	22,00	29,50
ZOO AQUARIUM		15,00	19,40
* AQUOPOLIS (TODOS)		18,00	23,95
FAUNIA		17,00	25,50

INFANTILES / SENIORS		CCOO	TAQUILLA
PARQUE DE ATRACCIONES	Altura 0,90 a 1,20 mts	13,50	23,00
ZOO AQUARIUM	De 3 a 7 años	13,50	15,70
* AQUOPOLIS (TODOS)	Altura 0,90 a 1,40 mts	13,50	17,95
FAUNIA	De 3 a 7 años	13,50	19,50

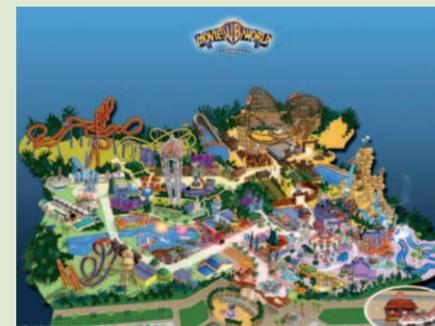
LA ENTRADA INFANTIL SE UTILIZARA LA MISMA PARA TODOS LOS PARQUES

\* LAS ENTRADAS DE AQUOPOLIS SERVIRAN PARA:

VILLANUEVA DE LA CAÑADA Y SAN FERNANDO DE HENARES EN MADRID;  
CULLERA, HUELVA, LA PINEDA-SALOU, SEVILLA Y TORREVIEJA

### CCOO facilita entradas con descuento para el Parque Warner de Madrid

Las sedes de **CCOO** en todas las provincias de Castilla y León facilitan entradas para el parque Warner de Madrid con descuento. El precio para afiliados y afiliadas a **CCOO** es de 27 euros por entrada para cualquier edad durante el primer día y el segundo día consecutivo es gratuito. Las entradas en taquilla cuestan 39 euros adulto y 30 euros niños.



### En Port Aventura obtendrás 15 euros de descuento para un máximo de 4 entradas

En Port Aventura podrás lograr un descuento de 15 euros si muestras en la taquilla tu carné de **CCOO** y tu último recibo de estar al corriente del pago de la cuota sindical. Puedes lograr la misma reducción de precio también para tu familia, hasta cuatro entradas en total.



Todas las ofertas de servicios a la afiliación puedes encontrarlas en la página web de CCOO de Castilla y León

[www.castillaleon.ccoo.es](http://www.castillaleon.ccoo.es)

Consulta las ventajas de estar afiliado/afiliada a CCOO de Castilla y León y ipásalo!