



castilla y león

Publicación trimestral de  
COMISIONES OBRERAS  
Distribución gratuita

## SUMARIO

Aprobado el contingente de trabajadores extranjeros para 2006. **4**

El "Clío se fabricará en Valladolid a partir de septiembre. **6**

CC.OO. logra que el grupo Siro compre la fábrica de Bimbo El Espinar. **7**

Una gran movilización en Avila para salvar los empleos de Lear Automotive. **7**

CC.OO. firma un convenio con la universidad de Valladolid para potenciar nuestra dimensión europea. **8**

El 8 de marzo, momento de reflexión sobre la política de mujer de CC.OO. **11**

Entrevista a Julio Montero, Director del FOREM de Castilla y León. **12**

Tribuna de opinión: Negociación colectiva 2006 por Ignacio Fernández Toxo, Secretario de Acción Sindical de CC.OO. **14**

Un paseo por Gredos, "Espacio natural virgen del centro peninsular" **16**

## El sindicato tendrá participación en los foros de planificación y financiación económica

### CC.OO. CELEBRA LA FIRMA DE UN NUEVO ACUERDO INDUSTRIAL PARA CASTILLA Y LEÓN

El sindicato CC.OO. ha defendido desde siempre la necesidad de una política industrial. Con una planificación adecuada de la economía desde los poderes públicos es más fácil prevenir fenómenos como la "deslocalización" de empresas, tenemos más posibilidades de conservar las empresas vinculadas a Castilla y León y ayudamos a preservar los puestos de trabajo.

Este es el motivo por el que Comisiones Obreras hemos firmado el Acuerdo Marco para la competitividad y la innovación industrial de Castilla y León. El Acuerdo nos permite tener una mayor presencia y por tanto mayor oportunidad de influir en los organismos que van a decidir qué política industrial, en qué sectores y con qué financiación pública.

Página 3



"CC.OO. ha suscrito el Acuerdo sobre competitividad e innovación industrial en Castilla y León. En la foto, en primer plano el Secretario General, Ángel Hernández"

## Redoblamos el esfuerzo en prevención

### ¿Qué hace CC.OO. contra la siniestralidad laboral en Castilla y León?

Un total de 87 personas perdieron la vida en accidente laboral durante 2005. El trágico balance nos vuelve a hacer reflexionar sobre qué medidas hay que poner para evitar esta lacra social. Desde Comisiones Obreras continuamos con las actuaciones que nos han dado buenos resultados como las visitas de nuestros técnicos de prevención a las empresas para asesorar sobre medidas preventivas y nos sumamos a todas las actividades nuevas que nos proponen como la campaña para informar sobre riesgos laborales en las escuelas que lleva por título "A salvo". Además hemos pedido a la Inspección de Trabajo que ejerce como autoridad en materia de prevención de riesgos que haga una campaña específica para verificar la situación de los centros de trabajo en el sector de la construcción, el que más accidentes ha registrado durante 2005.

Página 5

## 30 Aniversario de la RASD



"El pasado mes de febrero se celebró el 30 Aniversario de la creación de la República Árabe Saharaui Democrática (RASD) con la presencia del Secretario General de CC.OO. de Castilla y León, Ángel Hernández, en los campamentos de refugiados de Tindouf. Junto a numerosas delegaciones de todo el mundo participaron en las intensas jornadas de celebración y de reivindicación de una patria para los saharauis. En la fotografía un grupo de niños asisten a la celebración enarbolando la bandera de su patria."

## El debate sobre la financiación autonómica

En la actualidad, las Comunidades Autónomas absorben un tercio del total del gasto público. Particularmente importante es su participación en los componentes sociales más sensibles como el gasto en educación y sanidad que absorbe dos de cada tres euros de los presupuestos regionales. El aumento progresivo de competencias y responsabilidades en la prestación de servicios públicos y bienes sociales no se ha visto correspondido con una capacidad similar en la obtención de los recursos. Ahí, precisamente, se encuentra el origen del debate sobre la financiación autonómica. Para Comisiones Obreras es aconsejable en este momento el debate de un modelo financiero consensuado que sea igual para todas las Comunidades Autónomas y que se base en la corresponsabilidad y en la solidaridad.

Página 11



Asegura tu coche con nosotros y...

¡Ahórrate **1** mes!

... y **2** meses si, además, te haces un Seguro de Vida ATLANTIS

ATLANTIS  
seguros

¡Infórmate ya!

901 500 400

www.atlantis-seguros.es

\*Llévate y consulta las condiciones de la promoción. Válido hasta el 30/04/06



## La necesaria política económica de Castilla y León

# La economía no baila sola

## La participación de CC.OO. ayudará a buscar oportunidades a quienes vienen detrás

No tener política industrial. Tal ha sido el credo de los Gobierno de todo signo en nuestro mundo occidental desde hace dos décadas. Ha tenido que venir el fenómeno de la mundialización de la economía para que en pleno siglo XXI, una vez caída la venda de los ojos, los poderes públicos hayan reconocido la necesidad de establecer políticas económicas que eviten, al menos, que nos encontremos permanentemente agitados por el fantasma de la llamada "deslocalización". En el camino, los nuevos conversos se han dado cuenta de que siempre hay otro punto del mundo donde el negocio es más redondo, que los empleos ya no se pierden de uno en uno sino en cascada y que los poderes públicos siempre son agentes económicos aunque no quieran. Como muestra vale un botón. Tomemos el ejemplo de Renault en Valladolid, empresa que ha recurrido al Gobierno de Castilla y León para obtener una subvención millonaria con la que mantener durante unos años más el empleo en Castilla y León, no sólo el de los empleados que ensamblan sus coches, sino también el de los transportistas que los distribuyen, de los que fabrican los asientos o, incluso, el de la panadera del barrio.

### AL SON DE LAS GRANDES EMPRESAS

Por este ejemplo y por muchos más hoy sabemos que, frente a la idea de que el mercado basta para solucionar todos los problemas, eso no es cierto. La economía no baila sola, o, si lo hace, es al son que marcan las grandes empresas transnacionales que no tienen muy en cuenta los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Otros ejemplos recientes también nos muestran como las multinacionales engullen las empresas locales para llevarse los únicos activos que les interesan, sus conocidas y reconocidas marcas. Hablamos lo mismo de Sara Lee que de Lear Automotives, por poner los ejemplos más recientes. Los trabajadores y trabajadoras se quedan sin empleo y sin saber cual es el motivo por el que se desperdician sus mejores años de trabajo en aras de un mayor beneficio empresarial.

### TERREMOTO JUVENIL EN FRANCIA

Nuestra región no es el único lugar en el que se deslocalizan empresas. El reciente terremoto juvenil de Francia por el contrato de los jóvenes pone en evidencia que el empleo precario amenaza con extenderse como una enfermedad, aunque se presente como un antídoto contra la fuga de las empresas a los paraísos donde el empleo es barato y sin derechos. Y la pregunta que nos hemos hecho ya muchos es: ¿la única salida es abaratar nuestra fuerza de trabajo?

Frente a esta economía de la subvención y el "tentetioso", Comisiones Obreras siempre ha defendido el establecimiento de políticas industriales. Nuestro sindicato ya firmó el primer Acuerdo industrial con la Junta de Castilla y León en el año 1993, pero en aquella etapa no nos dejaron influir en las decisiones económicas que había que adoptar desde el Gobierno regional. Han tenido que pasar 13 años y los peores sobresaltos económicos para que nos dejen participar en la necesaria política industrial de nuestra región.

### DECISIONES ECONOMICAS

Desde que Comisiones Obreras lleva participando en el Diálogo Social con el Gobierno de Castilla y León ha dicho siempre que no es posible conceder ayudas económicas públicas indiscriminadamente solo por el hecho de que un empresario diga que crea empleo. Por eso en el último Plan de Empleo firmado hemos logrado introducir el criterio de que sólo obtengan ayudas por creación de puestos de trabajo las empresas que tengan menos del 25% de temporalidad. Ahora tenemos voz en los instrumentos financieros que apoyan a los inversores que quieren establecerse en Castilla y León. Y vamos a decirles que no se pueden subvencionar las inversiones que no tengan garantía de permanecer en nuestra tierra, que los empresarios tienen que comprometerse socialmente y que hay que poner más esfuerzo económico y social en aquellos sectores que nos son propios, como la energía, la automoción o la agroalimentación, sin descuidar tampoco las nuevas oportunidades que nos ofrecen las modernas tecnologías o los yacimientos de empleo que guardan el turismo y la industria relacionada con el medio ambiente.

Desde CC.OO. creemos que nos hemos ganado el derechos de decir alto y claro lo que pensamos en materia industrial porque siempre hemos estado en la solución de los conflictos y hemos ayudado a buscar las salidas más razonables para los trabajadores afectados por las sucesivas crisis industriales. Ahora también podremos ayudar a buscar las oportunidades de trabajo para los que aún no lo tienen. Un salto cualitativo que desde Comisiones Obreras pensamos aprovechar al máximo por el bien de todos nosotros y nosotras.

### Dónde encontrarnos

#### CC.OO. AVILA

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

#### CC.OO. Arenas de San Pedro

Plaza del Ayuntamiento - Arenas de San Pedro  
05350 - AVILA  
Tlf. 920 37 17 89

#### CC.OO. Arévalo

Pº de la Alameda - Arévalo  
05200 - AVILA  
Tlf. 920 30 24 93

#### CC.OO. BURGOS

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

#### CC.OO. Aranda de Duero

Pza. del Trigo, 8 - Aranda de Duero  
09400 - BURGOS  
Tlf. 947 50 24 43

#### CC.OO. Briviesca

C/Medina, 2 4º - Briviesca  
09240 - BURGOS  
Tlf. 947 59 26 87

#### CC.OO. Miranda de Ebro

C/Torre de Miranda, 6 Traseras - Miranda de Ebro  
09200 BURGOS  
Tlf. 947 32 01 61

#### CC.OO. LEÓN

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

#### CC.OO. Del Bierzo

Doctor Fleming, s/n - Ponferrada  
24400 - LEÓN  
Tlf. 987 42 52 51

#### CC.OO. Astorga

Juego de Cañas, s/n - Astorga  
24700 - LEÓN  
Tlf. 987 61 65 26

#### CC.OO. Fabero

Avenida del Bierzo, s/n - Fabero  
24420 - LEÓN  
Tlf. 987 55 11 33

#### CC.OO. Lacia

Constitución 22 - Villablino  
24100 - LEÓN  
Tlf. 987 47 12 34

#### CC.OO. Bembibre

Lope de Vega, 5 y 7 - Bembibre  
24300 - LEÓN  
Tlf. 987 51 09 20

#### CC.OO. La Robla

La Golmera, 6 - La Robla  
24640 - LEÓN  
Tlf. 987 57 21 61

#### CC.OO. PALENCIA

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

#### CC.OO. Aguilar de Campo

Paseo del Parque, s/n - Aguilar de Campo  
34800 - PALENCIA  
Tlf. 979 12 23 38

#### CC.OO. Guardo

San Antonio, 2 bajo - Guardo  
34880 - PALENCIA  
Tlf. 979 85 22 55

#### CC.OO. SALAMANCA

Juan de Almeida, 2 4º - 37001 SALAMANCA  
Tlf. 923 26 44 64 - Fax: 923 26 17 34  
upsalamanca@cleon.ccoo.es

#### CC.OO. Bejar

Pza. de los Aires, 1 2º - Bejar  
37700 - SALAMANCA  
Tlf. 923 40 23 33

#### CC.OO. Guijuelo

San Juan de Sahagún, 4 - Guijuelo  
37770 - SALAMANCA  
Tlf. 923 58 05 25

#### CC.OO. SEGOVIA

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

#### CC.OO. Cuellar

Magdalena, 6 - Cuellar  
40200 - SEGOVIA  
Tlf. 921 14 09 14

#### CC.OO. SORIA

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

#### CC.OO. Agreda

Avda. de Soria, s/n - Agreda  
42100 - SORIA  
Tlf. 976 64 72 23

#### CC.OO. Almazán

Plaza de San Pedro, 4 - Almazán  
42200 - SORIA  
Tlf. 975 30 01 50

#### CC.OO. Olvega

Los Mártires, 18 - Olvega  
42110 - SORIA  
Tlf. 976 64 54 25

#### CC.OO. San Leonardo

Magdalena, 8 - San Leonardo de Yagüe  
42140 - SORIA  
Tlf. 975 37 63 76

#### CC.OO. VALLADOLID

Plaza Madrid, 4 - 47001 VALLADOLID  
Tlf. 983 29 15 16 - Fax: 983 20 23 40  
upvalladolid@cleon.ccoo.es

#### CC.OO. Medina del Campo

Callejón de los Coches, 12 - Medina del Campo  
47400 - VALLADOLID  
Tlf. 983 80 19 00

#### CC.OO. ZAMORA

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

#### CC.OO. Toro

Plaza de los Cubos, s/n - Toro  
49800 - ZAMORA  
Tlf. 980 69 19 79

#### CC.OO. Benavente

Avda. Portugal, 41 - Benavente  
49600 - ZAMORA  
Tlf. 980 63 21 59

#### FOREM Castilla y León

C/Verbena, 9 Edificio Intercima, 1ª planta  
47005 - VALLADOLID  
Tlf. 983 21 84 53

#### FOREM CyL en Avila

Pza. Santa Ana, 7 - 05001 AVILA  
Tlf. 920 35 21 19

#### FOREM CyL en Burgos

C/Oviedo, 7 - 09002 BURGOS  
Tlf. 947 25 64 50 - Fax: 947 25 77 99

#### FOREM CyL en Burgos

Jiménez - Polígono Pentasa III Nave 2  
09007 - BURGOS  
Tlf. 947 48 22 63 - Fax: 947 25 77 99

#### FOREM CyL en Miranda de Ebro

Ronda del Ferrocarril, 37 bis Of. L - Miranda de Ebro  
09200 - BURGOS  
Tlf. 947 33 57 57 - Fax: 947 34 76 37

#### FOREM CyL en León

Astorga 5-7 - 24009 LEÓN  
Tlf. 987 22 17 36 - Fax: 987 23 31 00

#### FOREM CyL en Ponferrada

C/Doctor Fleming, 19 bajo - Ponferrada  
24400 - LEÓN  
Tlf. 987 42 95 00 - Fax: 987 40 94 74

#### FOREM CyL en Palencia

C/Pintor Oliva 5a-5b - 34004 PALENCIA  
Tlf. 979 16 61 70 - Fax: 979 72 96 03

#### FOREM CyL en Guardo

C/San Antonio 2 bajo dcha. - Guardo  
34880 - PALENCIA  
Tlf. 979 85 33 81

#### FOREM CyL en Salamanca

C/Juan de Almeida, 2 3º - 37001 SALAMANCA  
Tlf. 923 28 00 80 - Fax: 923 28 02 20

#### FOREM CyL en Segovia

C/Roble, 11 esc. 2ª local 3 - 40002 SEGOVIA  
Tlf. 921 41 23 58 - Fax: 921 41 24 18

#### FOREM CyL en Soria

Vicente Tutor, 6 - 42001 SORIA  
Tlf. 975 23 31 18 - Fax: 975 23 93 14

#### FOREM CyL en Valladolid

C/Verben, 9 Edificio Intercima, 1ª planta  
47005 - VALLADOLID  
Tlf. 983 21 84 50 - Fax: 983 21 84 52

#### FOREM CyL en Valladolid - Nave

C/Cobalto, Parcela 218 Nave 5  
47012 VALLADOLID  
Tlf. 983 21 70 92 - Fax: 983 21 70 92

#### FOREM CyL en Zamora

Alfonso IX, 8 bajo - 49002 ZAMORA  
Tlf. 980 55 74 08 - Fax: 980 51 39 59

#### FOREM CyL en Puebla de Sanabria

C/Padre V. Salgado, 31 bajo - Puebla de Sanabria  
49300 - ZAMORA  
Tlf. 980 62 70 09 - Fax: 980 62 70 99

#### Atlantis Burgos

C/San Pablo, 8 - 09002 BURGOS  
Tlf. 947 25 75 52 - Fax: 947 27 03 59

#### Atlantis Valladolid

C/San Luis, 4 - 47004 VALLADOLID  
Tlf. 983 39 23 11 - Fax: 983 39 36 97

#### CITES (Ctro. Inform. para Trab. emigrantes)

**Puntos de Inform. Juvenil y Asesorías Medio Ambiente**

**Avila:** Pza. Santa Ana, 7 - 05001 AVILA  
Tlf. 920 22 25 64

**Burgos:** San Pablo, 8 4º - 09002 BURGOS  
Tlf. 947 25 78 00

**León:** Roa de la Vega 21 - 24001 LEÓN

**Palencia:**

Pza. Abilio Calderón 4 2º - 34001 PALENCIA  
Tlf. 979 74 14 17

#### Salamanca:

Juan de Almeida, 2 4º - 37001 SALAMANCA  
Tlf. 923 26 44 64

**Segovia:** Severo Ochoa, 2 - 40002 SEGOVIA  
Tlf. 921 42 01 51

**Soria:** Vicente Tutor, 6 - 42001 SORIA  
Tlf. 975 23 36 44

#### Valladolid:

Divina Pastora, 8-entrepanta - 47001 VALLADOLID  
Tlf. 983 39 11 10

**Zamora:** Plaza de Alemania, 1-5ª y 6ª - 49014 ZAMORA  
Tlf. 980 52 27 78

#### VITRA Castilla y León

Calle San Luis, 4 - 47004 VALLADOLID  
Tlf. 983 30 15 30 - Fax: 983 21 05 05

## NOTAS SINDICALES

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN

#### Dirección:

Juan José García García, Secretario de Comunicación

#### Coordinación Técnica:

Blanca Ortega Nuñez

#### Consejo Editorial:

Sofía Cubrú Morán, Gonzalo Díez Piñeles, Rafael Piqueras, Rosario Martín Díez, Rosa Eva Martínez Gómez, Vicente Mirón, Ignacio Palma, José Gregorio Pura Laguna, Dámaso Javier Vicente Blanco, Margarita Serrano

#### Información Gráfica:

Victor Otero

#### Administración:

Pza. Madrid, 4, 7ª planta  
47001 VALLADOLID  
Tfno. 983 21 85 29 Fax 983 30 98 24

#### Diseño e Impresión:

DG Comunicación Gráfica  
C/Noya, 11-13 bajo  
15007 A CORUÑA  
Tfno. 981 23 11 09 Fax 981 23 10 41

Depósito Legal: C-751-04

**Comisiones Obreras ha suscrito el Acuerdo para la competitividad e innovación industrial**

# Por fin una política industrial

El sindicato CC.OO. de Castilla y León ha suscrito el Acuerdo Marco para la competitividad e innovación industrial de Castilla y León. Se trata de un compromiso por el que se establece una política industrial para nuestra Comunidad, algo que en opinión de Angel Hernández, nuestro Secretario General, "rompe la tendencia existente desde hace 20 años de que no hay que tener ninguna política industrial y que ha arrojado resultados desastrosos para la economía de Castilla y León y del conjunto del Estado".

Nuestro sindicato lleva décadas tratando de que los sucesivos Gobiernos regionales definan la estrategia industrial que quieren seguir para crear empleo en Castilla y León y, porqué no, para no perder el que tenemos. La puesta en marcha de este acuerdo ya es un primer avance porque, al menos, reconoce que es necesario planificar la economía regional. La planificación se hace más necesaria en este momento en que estamos asistiendo al fenómeno de la salida paulatina de empresas multinacionales denominado "deslocalización" y en el año preciso en que hemos dejado de constituir Objetivo 1 para la Unión Europea, algo que se notará en el descenso de las ayudas que recibíamos de Europa. Otro de los éxitos que podemos atribuirnos es que, la necesaria definición de cómo vamos a impulsar nuestra economía regional, se hará con la presencia de nuestro sindicato en los órganos de decisión, junto con el resto de agentes sociales.

## LUCHAR CONTRA LA DESLOCALIZACIÓN

El Acuerdo trata de frenar los problemas que hemos detectado y de fortalecer los aspectos que nos pueden favorecer. Entre los factores que nos perjudican está la "fuga" de empresas multinacionales hacia otros lugares con condiciones laborales más baratas. Pues bien, el Acuerdo contempla medidas para el "anclaje" de las industrias a nuestra tierra. Bien es verdad que en el "anclaje" podemos

involucrar, sobre todo, a las empresas más vinculadas a Castilla y León y a los sectores que menos compiten con el exterior en ventajas empresariales. Sin embargo, también se trata de orientar las ayudas oficiales a las industrias que más se comprometan con el desarrollo de esta tierra, para que, al menos, la inversión pública, la que sale del bolsillo de todos nosotros y nosotras, se quede en Castilla y León. El Gobierno regional ha quedado obligado por este acuerdo a hacer un seguimiento de las inversiones extranjeras.

En el tejado de los empresarios se va a poner también la pelota de la responsabilidad social empresarial que supone llevar sus compromisos más allá del mero cumplimiento de la legalidad y que tiene que ver más con una actitud favorable al bienestar de la sociedad en la que están inmersos.

## TECNOLOGÍA PARA AVANZAR

Sin embargo, para avanzar sobre terreno firme es cierto que hay que promocionar la investigación, el desarrollo y la innovación, un capítulo que se refuerza gracias al acuerdo a través de más ayudas públicas. El Acuerdo establece los sectores que van a ser estratégicos para nuestra Comunidad. Entre los más innovadores estarán las energías sostenibles, cumpliendo así también los compromisos de Kioto de reducción de gases de efecto invernadero, las infraestructuras y servicios medioambientales y las tecnologías de la información. El Acuerdo considera que nuestra Comunidad es un lugar muy adecuado para dar oportunidades a las inversiones en tecnologías basadas en la producción limpia que puedan suponer una mejora de la competitividad.

Entre los sectores que nos comprometemos a potenciar están las industrias más potentes, nuestras auténticas locomotoras económicas, que no son otras que la automoción, la industria agroalimentaria y el sector energético.

## EMPLEO PARA EL MEDIO RURAL

El Acuerdo habla de potenciar especialmente "las actividades del sector agroalimentario que están determinadas por la estructura atomizada de su industria y el carácter rural de la misma, aspecto que se configura como un elemento clave para el desarrollo del entorno rural y el equilibrio y la cohesión territorial de la región."



Foto: Víctor Otero

"Un momento de la reunión en la que se firmó el Acuerdo para la competitividad y la innovación industrial para Castilla y León"

También las actividades relacionadas con el medio ambiente que prevé el acuerdo pueden ser un estímulo para asentar población en el medio rural, un objetivo irrenunciable en Castilla y León donde nos enfrentamos a un grave problema de despoblación que hay que abordar con medidas económicas además de con servicios sociales. Si es necesario acercar los servicios a los mayores que habitan nuestros pueblos, con más motivo habrá que invertir dinero público para crear empleo para los más jóvenes.

## OBSERVATORIOS REGIONALES

El Acuerdo permitirá también que, por fin, se logre una de nuestras demandas más sentidas como sindicato: la creación de los observatorios regionales. Con participación de Comisiones Obreras junto al resto de los agentes sociales, habrá observatorios en los tres sectores estratégicos para Castilla y León: automoción, agroalimentación y energía. Además habrá un observatorio específico de la Industria que oteará la situación general de nuestro avance industrial. Con estos nuevos instrumentos habrá posibilidad de hacer estudios, prospecciones, informes y análisis sobre las cuestiones que interesen en cada momento y que puedan ayudar a mejorar nuestra industria. Allí estaremos codo con codo junto con los empresarios y la Administración regional en foros en los que nuestro voz será importante para establecer los problemas que hay que solucionar y cuales son las soluciones más oportunas. Hay que tener en cuenta que Comisiones Obreras es un observador privilegiado del mundo del trabajo cuyo punto de vista abarca muchos aspectos de la actividad industrial.

## COMO SE FINANCIARA

Para conseguir que nuestra región sea un lugar atractivo en el que invertir hay que poner recursos económicos para acompañar a las inversiones, tal es el signo de los tiempos. El instrumento de financiación ya existía, la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León. Lo que es nuevo es la participación de nuestro sindicato en el Consejo de ADE, el órgano en el que se va definir la planificación, el seguimiento y la evaluación de donde se invierte el dinero público, para que fines y con qué resultados. Además habrá más dinero para apoyar las inversiones productivas, especialmente las siguientes:

**MICROCRÉDITOS** a través de IBERAVAL, S.G.R. con cuantías no superiores a 200.000 euros y bajos tipos de interés que apoyen a las empresas en sus proyectos de inversión y aporten rentabilidad al sistema.

**OPERACIONES DE MAYOR IMPORTE** o que, por sus características (elevado plazo, riesgo tecnológico, etc.) presenten dificultades de financiación por el sector privado.

**FONDO DE INVERSIÓN** destinado a proyectos y sectores estratégicos para la economía de la región para proyectos especialmente críticos para Castilla y León.

**PRÉSTAMOS PARTICIPATIVOS** para aquellas inversiones que necesiten vencimiento a largo plazo, periodo de carencia prolongado, etc... Los préstamos participativos son una fórmula muy adecuada para proyectos de cierto nivel de riesgo en PYMES y en empresas de carácter familiar.

**FONDO DE GARANTÍA RECÍPROCA** que ofrezca unas condiciones preferentes de tipos de interés y plazos de amortización para que las empresas puedan acceder, a través de su intermediación financiera, a una financiación adecuada a sus necesidades.

**REDES DE INVERSORES INFORMALES (BUSINESS ANGELS)**: Son el instrumento más novedoso porque se crearán redes que pongan en contacto a potenciales inversores (normalmente empresarios o profesionales a título individual) con emprendedores que dispongan de proyectos innovadores y requieran financiación. Este tipo de redes tiene éxito en países anglosajones y comienza a ser experimentado, con resultados alentadores, en algunas regiones españolas.

## OTRAS MEDIDAS

El Acuerdo establece también otras medidas necesarias para el crecimiento industrial como la puesta a disposición de suelo industrial, muy escaso en nuestra Comunidad, el apoyo a la internacionalización de nuestras empresas o el asesoramiento casi a la carta a todo aquel que quiera invertir y lo necesite.

La participación de Comisiones Obreras en este Acuerdo, dentro del Diálogo Social, persigue un único objetivo, consolidar el empleo existente en nuestra Comunidad y hacer crecer los puestos de trabajo para los que vienen detrás. Tampoco escatimaremos esfuerzos para que los nuevos empleos sean de calidad y cubran las expectativas de nuestros jóvenes, esos mismo jóvenes que ahora tienen que salir de Castilla y León para buscar su oportunidad de trabajo.



ACTUALIDAD

CC.OO se opone a la fórmula de financiación del nuevo centro sanitario

## Hospital nuevo y público para Burgos

La construcción de un hospital nuevo y público para Burgos tendría que ser una noticia normal, pero la Administración regional ha convertido el nuevo hospital burgalés en una excepción al conceder su construcción y su explotación a una empresa privada.

La historia comienza a los escasos dos años en que la Junta adquiere las transferencias sanitarias e inicia el procedimiento administrativo para convertir el vetusto hospital "General Yagüe" en una instalación moderna a golpe de distintas reformas. La población burgalesa nuestra su rechazo a esta iniciativa con manifestaciones jamás conocidas en la ciudad y donde miles de personas, asociaciones vecinales, sindicatos, movimientos ciudadanos reclaman un hospital nuevo y público.

La respuesta a esa rotunda movilización popular fue, después de cinco años, la cesión a un consorcio empresarial la construcción y explotación durante 40 años, precisamente, y después de cinco años de silencio, para adelantar plazos en su construcción.

El modelo, "novedoso" según el propio arquitecto del proyecto, resultará mucho más caro que el modelo público. Ninguna empresa privada invierte su dinero si no obtiene un



Imagen de una de las últimas protestas protagonizadas por CC.OO. contra el sistema de financiación del hospital burgalés"

beneficio muy superior. Las empresas constructoras y de servicios adjudicatarias gravará esa operación con un margen mayor.

El pago diferido de la construcción del nuevo hospital de Burgos y de los servicios de la empresa concesionaria incrementará los costes sanitarios y los ciudadanos acabaremos pagando más impuestos por infraestructuras que ni siquiera son de titularidad pública.

No existiendo la financiación ajena, se opta por esta modalidad porque se quiere introducir paulatinamente la iniciativa privada en la gestión de la sanidad pública. Sin embargo, la financiación privada vulnera el modelo de financiación del Sistema Nacional de Salud que se realiza mediante los impuestos y las cotizaciones de todos los ciudadanos.

Un concesionario privado sólo actuará como intermediario encareciendo la gestión, con tal poder acumulado que la Administración Pública se encontrará a su merced y sin margen de negociación.

Se sustituyen empleos públicos, estables y de calidad, por empleos precarios y se incrementan sustancialmente los costes sanitarios que acaban repercutiendo en una disminución de las prestaciones, de la calidad, con dificultades crecientes para la modernización y la innovación.

Experimentos como estos, ya realizados en Estados Unidos o Gran Bretaña, han demostrado el perjuicio que ha supuesto para la sanidad a la que todos tenemos derecho.

Ignacio Palma

Desde enero

**Más de 2.000 visitantes en nuestra página web**

Llevamos dos meses y medio alimentando en Internet la página web de la Unión Sindical de CC.OO. en Castilla y León. Desde entonces 2.119 personas se han interesado por nuestro sitio donde han tenido la oportunidad de consultar más de 77.000 veces nuestros documentos. Desde estas páginas queremos recordarte que la página Web es un nuevo instrumento al servicio de toda la sociedad, pero sobre todo de nuestros afiliados y afiliadas.

Desde la página Web de Comisiones Obreras en Castilla y León [www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es) puedes conocer toda la actualidad que tiene que ver con tu sindicato, puedes consultar las noticias de prensa en las que hablan de nosotros, puedes ver todas las informaciones de carácter socio-laboral que se producen en nuestra región, puedes consultar o modificar tus datos como afiliado, puedes conocer las ofertas que te proporciona CC.OO. en todos sus servicios y puedes acceder a los últimos documentos sindicales todo a golpe de clic.

Queremos además que la página sea un instrumento útil para todos nosotros y nosotras por lo que puedes remitir todas las sugerencias que te parezcan oportunas al correo electrónico de la página.

Por último queremos informaros que en un tiempo relativamente breve la página de CC.OO. será muy distinta, en consonancia con la página que está preparando la Confederación de CC.OO. y que ofrecerá muchos servicios en red que hasta ahora no podíamos ofrecer. ¿Te vas a perder el nacimiento de la nueva web por no estar atento?. ¿No se lo vas a contar a todos tus conocidos?. Ayúdanos a difundirlo, ya que la página web es otro instrumento más del sindicalismo moderno para poder crecer. Pásalo.

Tiene la novedad del visado para la búsqueda de empleo

## El contingente de 2006 prevé 761 ofertas de empleo para Castilla y León

El Gobierno ha aprobado el Contingente de trabajadores inmigrantes que pueden ser contratados en España durante 2006. Se trata de un documento que cuenta con el apoyo del sindicato CC.OO. y que, en teoría, es el mejor sistema para la regulación del flujo de inmigrantes a nuestro país.

Además en este año el Gobierno ha introducido dos novedades solicitadas desde los sindicatos para hacer más eficaz este instrumento: la reducción del plazo de tramitación a 1 mes como máximo y la introducción del visado para la búsqueda de empleo.

El Contingente para 2006 establece 761 empleos estables para Castilla y León en los siguientes sectores:

Construcción: 247  
Hostelería: 172  
Transporte: 57  
Agricultura: 112  
Industria del Metal: 129  
Industria de la Madera: 4  
Industria de la Alimentación: 8  
Otras Industrias: 7  
Servicios: 25

Los trabajadores que accedan a un empleo a través del contingente tendrán que estar en su país de origen, donde reciben la oferta de empleo y logran el permiso de trabajo y el permiso de residencia antes de venir a España. Este trámite, que hasta ahora podía dilatarse hasta tres meses, hacía que muchos empresarios desistieran de emprenderlo. Para evitar este problema la Administración se ha comprometido con los agentes sociales a que el trámite administrativo no vaya más allá de un mes, plazo que desde CC.OO. esperamos que cumplan adecuadamente.

### VISADO PARA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Otro de los problemas del contingente era que, en determinados empleos, es difícil hacer un contrato sin conocer previamente al candidato o candidata. Este es el caso, por ejemplo, del servicio doméstico. Para evitar este problema el Gobierno ha establecido el visado para la búsqueda de empleo. Será un visado de tres meses condicionado a que el titular logre un empleo y sólo para determinados sectores. En nuestra Comunidad sólo habrá visados de búsqueda de empleo para las provincias de Burgos y Salamanca y únicamente para el servicio doméstico. Los titulares tendrán que inscribirse en las Oficinas de Empleo y lograr un contrato antes de que se cumplan los 3

meses de vigencia. Si el visado caduca sin que haya encontrado empleo deberá volver a su país, algo que desde el sindicato Comisiones Obreras se contempla como difícil, ya que el billete de vuelta se lo tendrá que costear el inmigrante de su bolsillo.

Otra de las novedades del Contingente 2006 es que existe la posibilidad de modificar las cifras durante su vigencia. Hay que tener en cuenta que el Contingente se elabora según las solicitudes de empleo que presentan los empresarios a finales del año anterior y que visiblemente no pueden ser cubiertas con trabajadores españoles o comunitarios. Estas necesidades pueden cambiar según avanza el año a pesar de que los empleos de temporada tienen otra regulación que no está dentro del contingente.

Desde Comisiones Obreras creemos que la Administración debe hacer aún algo más ya que durante el pasado proceso de normalización muchas personas quedaron aún por regularizar, muchos por no cumplir con los requisitos necesarios y otros por desistimiento de empresarios que decidieron negarles el contrato de trabajo. Algunos podrán acogerse a otras vías para legalizarse, como el Arraigo Laboral y Social. Asimismo este proceso traerá consigo reagrupaciones familiares en los próximos meses, con el consiguiente incremento de mano de obra extranjera en nuestra región.



Hemos pedido también la ampliación de plantillas para mejorar la lucha contra el fraude

## CC.OO. logra que la inspección de trabajo ayude a prevenir los accidentes laborales

El sindicato CC.OO. ha logrado incluir parte de sus propuestas en el Programa Integrado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León para el año 2006.

Uno de los objetivos prioritarios es luchar contra la inseguridad laboral en las empresas. También se velará por el cumplimiento de la norma para evitar los fraudes en la contratación. Para lograrlo CC.OO. está forzando que haya más personal, unos 19 inspectores más, de los que, al menos, 7 plazas deberían cubrirse este año 2006.

Además la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene la colaboración permanente de Comisiones Obreras,

observador privilegiado de lo que ocurre en el mundo del trabajo, y que puede dar las claves de dónde está fallando más el cumplimiento de las normas. Por este motivo desde el año 2003 colaboramos en la preparación de su plan de trabajo para el año en curso que se denomina Programa Integrado.

El Programa Integrado para este año pone el acento en la prevención de riesgos laborales, con una campaña de control en el sector de la construcción y, como novedad, la revisión de las condiciones de seguridad de los vestuarios tras el trágico accidente ocurrido en 2005 en Burgos en el que perdieron la vida 10 compañeros. Como parte de este objetivo también se van a visitar empresas de transporte donde se producen numerosos accidentes laborales por falta de seguridad vial, accidente que son difíciles de contabilizar al quedar registrados como accidentes de tráfico. Además la Inspección de trabajo tiene competencias para denunciar la precariedad y la temporalidad en el empleo, otros factores que pueden favorecer el riesgo de accidentes laborales.

### OTROS OBJETIVOS DE LA INSPECCION

Además el programa integrado para 2006 tiene los siguientes objetivos en Castilla y León:

- Inspecciones en las 1.000 empresas con mayor número de contratos temporales
- Inspecciones en empresas de la construcción que dan de baja y de alta a sus trabajadores en los periodos de vacaciones.
- Revisión de 750 contratos entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, para evitar que se abuse de este tipo de contratos en puestos que deberían ocupar trabajadores propios.
- Control sobre 600 contratos con subvenciones de fomento del empleo de la Junta de Castilla y León, para evitar que los trabajadores cesen una vez cumplido el plazo de la subvención o antes de esa fecha.
- Control de los centros especiales de empleo, donde se emplean personas con discapacidad, para evaluar si se cumplen la normativa laboral.
- Control de las condiciones laborales en 485 empresas de banca, hostelería, limpieza y comercio.

- Control del desplazamiento y las condiciones de trabajo de trabajadores de otros países, especialmente portugueses, trabajando en Castilla y León

- Inspección de 27 empresas del sector de agroalimentación en Castilla y León para comprobar las condiciones de contratación.

- Comprobación de los encadenamientos de contratos y de falsos autónomos (colaboradores) en al menos 3 medios de comunicación de cada provincia.

- Inspección de Residencias privadas de tercera edad y Academias privadas de enseñanza para evaluar el cumplimiento del convenio colectivo. Se inspeccionarán 63 empresas.

- Campaña contra la discriminación en el empleo de personas con discapacidad, en un total de 200 empresas, o por motivos de género, en 18 empresas de más de 15 trabajadores.

- Control de 106 empresas del sector del transporte para comprobar aspectos como la seguridad vial, la descentralización productiva, las condiciones de jornada, los salarios, el nivel de trabajadores extranjeros y el fraude en las cotizaciones.

Las empresas menores de 10 trabajadores las que mejor han respondido al programa de visitas

## Los sindicatos proponen crear la figura del observador de riesgos laborales en las PYMES

El observador de riesgos laborales es la nueva figura que quiere impulsar Comisiones Obreras en las empresas, especialmente en las más pequeñas. El motivo es que, allí donde no hay representación sindical, es muy difícil integrar a los trabajadores en las tareas de prevención. Sin embargo, son las llamadas "micropymes", empresas de menos de 10 trabajadores, las que mejor han respondido al programa de visitas que llevan a cabo Comisiones Obreras y UGT desde el año 2003.

El observador de riesgos laborales se tra-

tará de implantar en las empresas en las que todavía no haya representación sindical. Será un eslabón entre la empresa y los trabajadores y también servirá de puente para el apoyo que CC.OO. quiere seguir brindando a estas empresas con pocos recursos, pero con bastante interés en mejorar. Este sistema evitará que la prevención de riesgos laborales siga siendo un mero trámite que las empresas consideran cumplido contratando a una empresa, externa en el 90% de los casos, que reducen a papel escrito los planes de prevención. "Sin una implicación de todos, empresarios y tra-

bajadores, en la gestión de los planes de prevención no existe verdadera prevención y, lo que es más importante, no empezamos a tener una verdadera cultura laboral para evitar las situaciones de riesgo" ha señalado el Secretario de Salud Laboral de CC.OO., Mariano Sanz Lubeiro.

En el balance de lo ya conseguido con el programa de visitas a empresas, Comisiones Obreras considera fundamental resaltar el cumplimiento de la palabra dada al haber realizado más de 5.000 visitas desde 2003 y no

haber realizado ni una sola denuncia sobre las condiciones de prevención en las empresas. Es más, el programa ha logrado un 90% de satisfacción entre los empresarios que han recibido visitas de los técnicos y han sido consultados. Llegar al mayor número de empresas pequeñas y comenzar a construir desde la escuela una cultura preventiva serán los dos principales objetivos para 2006 además de que se seguirá profundizando en los problemas que ya se vienen abordando desde el principio, la escasa implicación de los empresarios y la poca colaboración de las mutuas.

21 en accidente "in itinere"

## 87 personas fallecidas en accidentes de trabajo durante 2005

En Castilla y León fallecieron 98 personas en accidentes laborales durante el año 2005. De ellos 66 compañeros y compañeras fallecieron en accidente laboral y 21 en accidente "in itinere", es decir camino del trabajo.

El año pasado tuvimos que lamentar un total de 46.164 accidentes laborales con baja en nuestra comunidad de los que 607 accidentes fueron graves. Aunque las cifras de accidentes graves y mortales descendieron, el número total de accidentes en nuestra región creció un 5,57%. Frente a este grave problema el sindicato Comisiones Obreras continúa con su política para evitar la elevada siniestralidad

laboral en Castilla y León. En relación con los datos de siniestralidad durante el año 2005 el Secretario General de CC.OO. Castilla y León, Angel Hernández, considera que es difícil atajar este problema hasta que no instauramos una cultura de la prevención. "Tenemos la misma normativa de prevención de riesgos laborales que en el resto de Europa, pero la tasa de siniestralidad laboral es en España mucho más elevada", ha señalado. Para Angel Hernández parte del problema estriba en la precariedad del empleo y en la subcontratación de los trabajos que difumina la responsabilidad real sobre la seguridad en el empleo.



CAMPAÑA "A SALVO" - La prevención de los riesgos laborales se ha convertido en un problema que hay que atajar y para ello hay que crear una nueva cultura preventiva desde la escuela. Para iniciar a los escolares en la prevención se ha puesto en marcha la campaña "A salvo" que llegará a los colegios de nuestra comunidad para enseñar a nuestros escolares cómo evitar riesgos innecesarios en el trabajo. Comisiones Obreras participa en esta campaña que tiene como mascota la mano que se ve en la imagen.



ACTUALIDAD SINDICAL

**CC.OO. luchará ahora por volver a los niveles de empleo anteriores a la crisis del Modus**

## El Clio se fabricará en Valladolid a partir de Septiembre

Uno de los conflictos que más preocupación acarreó al sindicato durante el último trimestre de 2005 y en los primeros meses de 2006, el futuro de Renault en Valladolid, se ha podido solucionar gracias a la intervención del sindicato y a la presión que hizo la sociedad de Castilla y León saliendo a la calle. Tras la multitudinaria manifestación del 26 de noviembre la multinacional francesa Renault tomó en cuenta la petición de mayor carga de trabajo para Valladolid y determinó que el nuevo Clío se fabrique también en la planta vallisoletana.

La empresa condicionó esta decisión

a que la Junta de Castilla y León aportara 35 millones de euros a la inversión necesaria para acondicionar la cadena y a que los sindicatos aceptaran el plan social que la empresa elaboró para hacer los trabajos de sustitución necesarios. Los trabajadores y trabajadoras han actuado con responsabilidad al aceptar el reto de producir un nuevo modelo en un tiempo record ya que producción comenzará en septiembre y por este motivo la empresa va a detener la producción durante 30 días este año. El Clío es un modelo que ya se fabricaba anteriormente en Valladolid y cuya fabricación es compatible con la del Modus, el coche que actualmente se

fabrica en Valladolid y con el que Renault ha fracasado en el mercado.

### RECUPERACIÓN TOTAL DEL EMPLEO

A partir de ahora la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO. va a luchar por la recuperación total del empleo vinculado a Renault, especialmente los 2.180 trabajadores eventuales que han perdido su trabajo en la factoría vallisoletana. Este nivel de empleo que existía antes de fabricar el Modus suponía un tercer turno de

trabajo en la factoría y el empleo inducido a toda la industria auxiliar del automóvil que se ha perdido en este proceso. Desde CC.OO. se luchará sin descanso para que las factorías de Renault de Valladolid y Palencia fabriquen los algunos de los nuevos modelos que anunció el Presidente de la empresa en el llamado Contrato 2009. Sin embargo esta apuesta por el futuro no se admitirá a costa del recorte de derechos de los trabajadores de Renault ya que no hay ninguna justificación ni de producción, ni de condiciones del mercado para rebajar las condiciones del actual convenio colectivo de Renault.

### El expediente de regulación prevé la pérdida de 1 de cada 3 empleos

## Continúan las movilizaciones para mantener el empleo en Lear



"Pancarta de cabecera de la manifestación por el futuro de Lear celebrada el 11 de marzo en Avila."

La empresa Lear de Avila ha presentado un expediente de regulación de empleo por el que se prevé el despido de 265 empleados de la fábrica de cableado eléctrico. El Comité de empresa tiene ahora que negociar este expediente bajo la amenaza de que la fábrica pueda desaparecer, tras quedar reducida a su mínima expresión.

La planta ya está hoy en día en su mínimo histórico con sólo 928 empleados, de los 1.500 que ha llegado a tener, en su mayoría jóvenes y con un 80% de mujeres. CC.OO. ha convocado, a través del comité de empresa en el que tenemos mayoría, movilizaciones para evitar la pérdida de un empleo vital para la capital abulense. El problema es que la fábrica de Avila hace cableado de coches para las firmas Citroen y Peugeot, un producto de poco valor añadido que a la empresa le

sale más barato fabricar en sus propias plantas del norte de Africa.

Para Avila el conflicto supone un grave problema de empleo ya que es una de las empresas con mayor número de empleos y, además, con un porcentaje más elevado de empleo femenino. Por este motivo desde CC.OO. se ha exigido que el expediente de regulación de empleo venga acompañado de un proyecto industrial de futuro en el que se contemple la diversificación de la producción para hacer productos de mayor valor. También se va a exigir la recolocación de todos los trabajadores afectados por el expediente con un compromiso efectivo de las Administraciones Públicas para que se apueste por un tejido industrial para Avila.

Mientras tanto CC.OO. seguirá convocando movilizaciones en Avila para evitar que la empresa Lear Automotive se vaya de Avila, como las que ya han llevado a cabo los trabajadores con el apoyo de nuestro sindicato el pasado 18 de marzo o la concentración durante la salida de la cuarta etapa de la vuelta ciclista a Castilla y León.

### EPA 2005

## CC.OO. por la mejora de la calidad del empleo

CC.OO. ha valorado positivamente el aumento de la ocupación y el descenso del paro durante el año 2005 tanto en España como en Castilla y León, pero este año sigue mostrando los mismos problemas estructurales que ya teníamos y que incluso se acentúan. Especialmente sigue persistiendo la elevada temporalidad.

El crecimiento del empleo se sostiene en la Construcción, en los Servicios, en el aumento del tiempo parcial y en el empleo temporal o irregular de la mano de obra inmigrante. Mientras la Industria siga perdiendo empleo y el crecimiento se sostenga en estos parámetros, el objetivo de reducir la temporalidad se aleja cada vez más si no se actúa sobre el modelo productivo. Por este motivo CC.OO. considera imprescindible cambiar el modelo actual de crecimiento, volcando los esfuerzos públicos y privados en la inversión productiva, en las actividades con mayor valor añadido y en la formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo es imprescindible establecer políticas de igualdad laboral para romper con la brecha de paro de las mujeres respecto a los hombres.

En el año 2005 en Castilla y León los trabajadores activos aumentaron en 46.300 personas, se generaron 63.300 nuevos empleos y el desempleo ha disminuido en 17.000 parados menos. Sin embargo, la temporalidad ha crecido en el año 2005 en aproximadamente 3 puntos porcentuales, alcanzando aproximadamente el 33% del total.

Ante esta situación CC.OO. de Castilla y León considera imprescindible conseguir un acuerdo en la mesa de negociación tripartita sobre el mercado de trabajo abierta actualmente. Desde CC.OO. consideramos que se hace necesario tomar medidas para reducir la temporalidad y evitar abusos en la contratación temporal, para promover la utilización de la contratación indefinida, para mejorar la seguridad jurídica de contrataciones y subcontratas y para la igualdad entre mujeres y hombres.



Tras cinco meses de movilizaciones el empleo se quedará en la localidad segoviana

## Acuerdo para que la fábrica de Bimbo El Espinar pase al grupo Siro

El 24 de febrero se firmó un principio de acuerdo para que la empresa Bimbo de El Espinar, propiedad de la multinacional Sara Lee, pase a formar parte del Grupo Siro. Con esta decisión se ha logrado que no se pierdan los 126 empleos fijos y 46 temporales que tiene la fábrica en la localidad segoviana. La movilización protagonizada por los trabajadores de la fábrica de Bimbo en El Espinar y el apoyo que han recibido desde el sindicato Comisiones Obreras y de la sociedad segoviana han sido determinantes para solucionar un conflicto clave para la comarca de El Espinar.

Nuestro Secretario General, José María Fidalgo y los responsables regionales de



"Llegada de la Marcha por el mantenimiento de la fábrica de Bimbo en El Espinar"

CC.OO. de Castilla y León, con Angel Hernández a la cabeza, acompañaron la marcha de los trabajadores entre su localidad El Espinar y la capital segoviana celebrada

entre el 18 y el 19 de febrero. Caminaron bajo la nieve y el frío para exigir que la multinacional Sara Lee vendiera la fábrica a la empresa Siro. Esta fue la última de una

batería de movilizaciones que duraron 5 meses y que fueron protagonizadas por los compañeros y compañeras de Bimbo. Al final todo este esfuerzo consiguió cristalizar en el principio de acuerdo que ha traído la paz a la localidad de El Espinar.

### SARA LEE QUERÍA CERRAR LA PLANTA

Recordemos que la multinacional Sara Lee pretendía cerrar la planta de El Espinar y trasladar a los trabajadores a su fábrica de Briviesca en Burgos. Frente a esta posibilidad el Comité de empresa ha promovido la venta de la planta a la empresa Siro, ubicada en Venta de Baños y compradora de la fábrica de Fontaneda en Aguilar de Campoo (Palencia) cuando otra multinacional United Biscuits, intentó cerrar la emblemática fábrica de galletas.

Desde CC.OO. queremos resaltar el éxito de los trabajadores y trabajadoras cuando luchan por su empleo con decisión y sin desmayo y queremos agradecer a la empresa Siro y a la Consejería de Agricultura y Ganadería la determinación con la que han abordado la resolución de este conflicto.

### La compra de la fábrica contará también con financiación pública

## Solucionado el conflicto de la tabacalera de Benavente

La fábrica de tabaco de Benavente se quedará en la localidad zamorana y mantendrá el empleo que tenía hasta el momento, unos 250 empleados. Para lograrlo el sindicato Comisiones Obreras ha estado negociando con la Junta de Castilla y León y con los empresarios que se han hecho cargo de la planta así como con la multinacional World Wide Tobacco propietaria de la fábrica hasta que el 1 de agosto de 2006 pase a los nuevos dueños.

La garantía de que la factoría permanecerá en Zamora se acentúa con el compromiso asumido por la Junta de Castilla y León de invertir, a través de SODICAL, un millón de euros en la planta o el 10% del capital. Por este motivo el sindicato Comisiones Obreras valora muy positivamente la conclusión de este conflicto que amenazaba con cerrar una fábrica que, por su ubicación y por el empleo que ofrecía, era fundamental para la comarca de Benavente.

El acuerdo alcanzado entre CC.OO., el Comité de Empresa, compuesto exclusivamente por delegados de CC.OO., el Consejero de Agricultura y Ganadería de la Junta, José Valín y los empresarios Manuel Bermejo y Vicente Sánchez establece además del relanzamiento de la fábrica, la

dinamización económica de Benavente con la concesión por parte de la Junta de Castilla y León de las máximas ayudas permitidas por la UE para la instalación de nuevas empresas.

Se da la paradoja de que los nuevos empresarios de la fábrica de Benavente y también de la factoría que también iba a ser cerrada en Malpartida (Cáceres) son los fundadores de ambas empresas con lo que actualmente se sienten con una segunda oportunidad para relanzar sus fábricas.

El Secretario General de CC.OO. en Zamora, Eugenio González, ha asegurado que los trabajadores sabrán responder con su trabajo a la apuesta realizada por los empresarios y por los ciudadanos de la comunidad a través de la Junta de Castilla y León. La fábrica de tabaco de Benavente se dedica al secado y picado del tabaco que luego se vende a las empresas envasadoras. Los nuevos empresarios esperan mantener el nivel de actividad buscando nuevos mercados emergentes como India o China.

Además los trabajadores han logrado firmar un convenio tras protagonizar tres días de huelga con un cien por cien de seguimiento. No tenían convenio colectivo desde 2003 y con el texto recién aprobado logran preservar sus derechos ante los nuevos compradores. El convenio incluye un incremento salarial del IPC real más 1 punto, 1 día más de asuntos propios y pagas extras incrementadas por el plus de antigüedad y el 50% del plus convenio.

### Especialmente en Castilla y León

## CC.OO. se opone a la pérdida de TVE y Radio Nacional

El sindicato Comisiones Obreras se opone al Plan de Saneamiento de Radiotelevisión Española promovido por el Gobierno a través de la SEPI. El motivo es que podrían perderse los centros territoriales de Radio Nacional y Televisión Española o, al menos, quedar reducidos a su mínima expresión. No queremos quedarnos sin un servicio público de radio y de televisión y menos en esta Comunidad donde el Gobierno regional no tiene previsto establecer una televisión autonómica.

En este sentido, las Cortes de Castilla y León han suscrito una declaración institucional contra la pérdida de empleo y de producción en los centros de Radio Nacional de España y de TVE en Castilla y León. Los tres grupos políticos con representación en las Cortes suscribieron la declaración. El Comité de empresa de RTVE junto con el Secretario General de CC.OO., Angel Hernández y el de la Ugt, Agustín Prieto se entrevistaron con el Presidente de la Junta y con la Vicepresidenta para que el Gobierno Regional mostrara también su oposición al Plan de la SEPI, así como con el Secretario General del PSOE en Castilla y León. En las reuniones hubo unanimidad en que la pérdida de este servicio público es especialmente preocupante en nuestra Comunidad, que es muy extensa, poco vertebrada y sin alternativas de radio y televisión pública.

El ente público radiotelevisión española tiene 116 trabajadores en los 10 centros de Radio Nacional de España en Castilla y León, todas las capitales de provincia más Ponferrada, y 58 empleados en el centro territorial de TVE en Castilla y León. Desde CC.OO. se están apoyando las movilizaciones protagonizadas por los trabajadores de radiotelevisión española en la comunidad en contra de la pérdida de sus puestos de trabajo.

En opinión de CC.OO. hay que definir un modelo de radio y televisión públicas al servicio de la ciudadanía y después buscar la fórmula de financiarlo como ocurre en el caso, por ejemplo, de la BBC británica.



ESTÁ OCURRIENDO EN...

## La tregua de ETA

El sindicato CC.OO. considera una "muy buena noticia" el alto el fuego permanente anunciado por ETA. En este sentido el Secretario General de CC.OO. Castilla y León, Angel Hernández, espera que sea realmente definitivo y que pueda constituir "la antesala del cese total de la violencia".

En opinión del máximo responsable de CC.OO. en Castilla y León la noticia es muy favorable para los trabajadores, en especial para los trabajadores vascos que "van a poder continuar su vida sin la amenaza y el chantaje permanente que la organización terrorista ha ejercido sobre la sociedad vasca". También considera que "hay que ser generosos para tratar de integrar a los terroristas en la sociedad". Por este motivo desde CC.OO. se habla de hacer política "con mayúsculas" para no desperdiciar esta situación favorable e instaurar definitivamente la paz en nuestra sociedad. Para el máximo responsable de CC.OO. también es el momento de "dejar las luchas partidistas y de colaborar entre todas las fuerzas políticas para cerrar este negro capítulo de nuestra historia".

José María Fidalgo y Jesús María Sanz Serna rubricaron en documento

# CC.OO. firma un convenio de colaboración con la Universidad de Valladolid

El Secretario General de CC.OO., José María Fidalgo y el Rector de la Universidad de Valladolid, Jesús María Sanz Serna, han firmado un Convenio de Colaboración para realizar conjuntamente difusión y formación sobre nuestra dimensión europea.

La colaboración se hará a través de cursos, ediciones de estudios y documentos, conferencias, seminarios o cualquier otro medio que sirva para concienciar a los ciudadanos de que cada vez más estamos en una sociedad europea. El primero de los actos convocados trajo hasta Valladolid al anterior Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos, el italiano Emilio Gabaglio, quien, junto a nuestro compañero de Comisiones Obreras, Juan Moreno, presentaron su libro "El reto de la Europa social". Se trata de un texto que repasa los 30 años de la CES, desde su creación en 1973 y de la larga lucha para que se reconozca la dimensión europea de nuestro trabajo sindical.

El convenio se firmó entre el sindicato Comisiones Obreras y el Instituto de Estudios



El Secretario General de CC.OO., José María Fidalgo, y el Rector de la Universidad de Valladolid, Jesús María Sanz Serna, firman el convenio de colaboración suscrito sobre temas europeos".

Europeos de la Universidad de Valladolid y es continuación de la colaboración que ya se venía desarrollando desde hace años con la edición de libros y la organización conjunta de cursos de formación. Ahora esta

cooperación se institucionaliza para tratar de poner en marcha una programación estable cada año que establecerá un Consejo Rector en el que están presentes 2 miembros por cada Institución.

### VENTAJAS POR DOMICILIACIÓN DE NÓMINAS:

- Anticipo de una nómina a devolver en tres meses sin intereses.
- Seguro de accidentes gratuito por 6.000,00€
- Tarjeta VISA ELECTRON y VISA CLASIC cuotas de emisión y mantenimiento gratuitas durante el primer año.
- Tarjeta MASTERCARD, PREMIUM GOLD gratuita.
- Acceso a los servicios de banca telefónica y banca interactiva de forma gratuita
- Descuento en toda clase de préstamo que solicite.

#### PRÉSTAMO PERSONAL LIBRE:

- Importe hasta : 30.000€
- Plazo máximo: 8 años
- Interés: 6% en operaciones hasta 5 años y si tiene domiciliada la nómina, el tipo de interés será 5,75%  
En operaciones a más de 5 años Referencia interbancario a un año (EURIBOR) más el 1,75%, si tiene domiciliada la nómina, el diferencial se podrá rebajar hasta el 1,50%.  
En ambos casos el tipo inicial será el 5% durante el primer año.
- Comisión de apertura: 1,50% mínimo 60€
- Comisión de amortización: 0,00%
- Comisión de apertura: 0,00%

#### PRÉSTAMO HIPOTECARIO VIVIENDA:

- Importe hasta : 80% valor de tasación
- Plazo máximo: 30 años
- Interés: 3,5% el primer año, resto referencia interbancaria a un año (EURIBOR) más 1,15% (en función de la vinculación como cliente, se podrá llegar a un diferencial de 0,40%)
- Revisión: Anual.
- Comisión de apertura: 1,00% mínimo 300€
- Comisión de amortización y cancelación anticipada: 1,00%
- Límites de variación mínimo 3,50% máximo 12,50%

#### PRÉSTAMO NÓMINA:

- Importe hasta : 6.000€
- Plazo máximo: 12 meses
- Interés: 5,00%
- Comisión de apertura: 0,50% mínimo 30€
- Comisión de amortización: 0,00%
- Comisión de apertura: 0,00%

#### Convenio de colaboración Comercial entre

LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN  
Y  
CAJA ESPAÑA DE INVERSIONES, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD

Caja España

**CC.OO.**

**CLINICA BAVIERA**  
INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO

corporate

Promoción especial en corrección visual por láser para afiliados de **CC.OO. Castilla y León** y sus familiares directos

**No pierdas de vista esta oportunidad**



Tarifas válidas hasta el 31-12-06

Promoción no acumulable a otras ofertas.

Miopía • Hipermetropía • Astigmatismo

	Tarifa privada	Tarifa CC.OO. Castilla y León	Promoción CC.OO. Castilla y León de abril a junio '06
Consultas	72 €	30 €	<b>30 €</b>
Corrección por láser*	1.025 € 1.125 €/ojo	945 €/ojo	<b>895 €/ojo</b>

\*Excepto tratamientos especiales de Lasik customizado. 20% de descuento en resto de tratamientos y servicios excepto en el tratamiento de la presbicia y prótesis. Condiciones de financiación personalizadas.

**En pocos minutos · Sin dolor ni hospitalización · Con anestesia tópica (gotas)**  
Nunca has tenido tan fácil confiar el cuidado de tu visión a los mejores profesionales. Ven a Clínica Baviera. Ahora, durante un período de tiempo limitado, y sólo por estar afiliado a CC.OO. Castilla y León, durante **abril, mayo y junio '06** tú y tus familiares directos disfrutaréis de unas condiciones y precios irrepetibles en la corrección de miopía, hipermetropía y astigmatismo.

Imprescindible acreditación en su primera visita a la clínica.

C/ San Roque, 2. Tel. 902 130 100. Burgos.

Pza. Castilla y León, 2. Tel. 983 247 134. Valladolid.

**902 130 100**

[www.clinicabaviera.com](http://www.clinicabaviera.com)

A CORUÑA • BARCELONA • HOSPITALET • MATARÓ • SABADELL • BILBAO • BURGOS • CASTELLÓN  
CIUDAD REAL • GIJÓN • MADRID • ALCALÁ DE HENARES • MÁLAGA • MURCIA • PAMPLONA  
SEVILLA • TARRAGONA • REUS • VALENCIA • VALLADOLID • VIGO • VITORIA • ZARAGOZA



ESTÁ OCURRIENDO EN...

8 de marzo. Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

## CC.OO. renueva sus esfuerzos por los derechos de la mujer

En el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, hemos hecho un recorrido por las propuestas y políticas de género para la Igualdad de Oportunidades que hemos llevado a cabo durante el último año. La conclusión es que hemos renovado nuestros esfuerzos para lograr mejorar los derechos de las mujeres, ya que somos nosotras las que tenemos que seguir haciendo un esfuerzo añadido para continuar desarrollando nuestra vida profesional y personal.

Uno de los mayores obstáculos a vencer es la consideración de inferioridad que las culturas en general otorgan las mujeres, permitiendo un atentado continuo contra los derechos humanos y definiéndolas como el blanco de las mayores agresiones en los conflictos bélicos y manifestaciones de violencia extrema como lo demuestran fenómenos como los feminicidios de Guatemala, México o el Salvador.

En el ámbito laboral hay una escasa actividad de las mujeres en el mercado de trabajo, lejos del 60% reclamado en la estrategia de Lisboa para el 2010. Sigue habiendo dificultades para encontrar un empleo, diferencias retributivas, alta tasa de temporalidad y contratación a tiempo parcial son parámetros desafortunados que definen el mercado laboral para las mujeres. En Castilla y León, la tasa de actividad se sitúa a casi 20 puntos por debajo del 60% marcado en dicha estrategia.

### SOLO UN 71% DE LO QUE COBRAN LOS HOMBRES

Sobre los demás indicadores: tasa de paro, de empleo, temporalidad, y retribución salarial, se sigue poniendo de manifiesto la inmensa distancia que nos separa de los hombres en el mercado laboral. Sirvan como ejemplo los datos de retribución salarial que, según la Encuesta de Estructura Salarial, señalan que las mujeres percibimos el 71,1% del salario de los hombres por trabajos de

igual valor. La distancia lejos de acortarse, sigue aumentando.

A esto hay que añadir el encasillamiento de las mujeres en determinados trabajos, fundamentalmente hostelería, comercio y cuidado de personas, donde alcanza un porcentaje de 84,4, en Castilla y León, igual que el encasillamiento en determinadas categorías laborales. También hay que constatar que este panorama laboral conlleva para las mujeres condiciones de mayores riesgos específicos para la salud como los músculo-esqueléticos, el acoso sexual y moral, así como baja calidad del empleo femenino, menor retribución, alta rotación en la contratación y baja cualificación profesional.

Nuestras exigencias en el Diálogo Social Nacional, en la mesa del mercado de trabajo donde se incluyeron las propuestas de Igualdad de Oportunidades, tienden a corregir estas condiciones de trabajo.

### LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Todos los 08 de marzo, reclamamos una Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y

Mujeres, y en la mesa del Diálogo Social, hemos propuesto una normativa con rango de ley que trasponga la Directiva Europea que contempla cuestiones como el acceso al empleo, formación, promoción y retribución, así como las definiciones de discriminación directa, indirecta, acoso sexual, y acoso moral. Destacamos que el Anteproyecto de Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, presentado por el Gobierno, fue valorado muy negativamente y supuso un rechazo frontal desde las posiciones sindicales.

La intervención de urgencia realizada por CC.OO. ha hecho posible un resultado más satisfactorio, modificando el borrador de Anteproyecto e incorporando nuestras iniciativas que no estaban contenidas y que al final han sido aceptadas. Así en todos los convenios existirá el deber de negociar medidas para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la obligación de negociar Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras. Se han incluido entre otros aspectos la acumulación del permiso de lactancia, la adaptación del tiempo de trabajo, maternidad, derechos de información segregados por sexo, etc.

Aunque ahora el proyecto de Ley tiene una redacción más positiva, desde CC.OO. seguiremos reivindicando dos aspectos recogidos de manera insuficiente: el permiso de paternidad, que debería ser de cuatro semanas, y la eliminación de los 180 días de carencia para poder acceder a la prestación por maternidad.

### MANUAL DE NEGOCIACIÓN

Desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO. hemos elaborado un manual para la negociación desde la perspectiva de género. Creemos que es un documento que llega muy oportunamente, ya que, al hilo de la aprobación de la Ley de Igualdad y los planes en las empresas, las delegadas y delegados van a contar con una referencia para orientarse en sus propuestas y argumentos.

En materia de violencia en nuestra región los datos siguen siendo alarmantes y ponen de manifiesto que la cultura machista sigue muy arraigada en fuertes y profundas raíces culturales, por lo que necesita abordarse también desde la fortaleza y contundencia adecuadas.

Por ello, a pesar del positivo inicio de la Ley frente a la Violencia de Género, no podemos dejar de criticar que las carencias y falta de recursos, no están dejando que dicha Ley se aplique en su totalidad. Faltan tanto recursos económicos como recursos profesionales. El Observatorio contra la Violencia está todavía sin constituir y esperamos que, cuando inicie su andadura, analice la situación actual y el impacto que están teniendo las diferentes medidas que contempla la Ley y evalúe los resultados para seguir avanzando contra esta lacra social.

### ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES

También ha sido una demanda constante de CC.OO., los Servicios de Atención a la Dependencia. Este derecho conllevaría que las mujeres que hoy están atendiendo desde el hogar a las personas dependientes pudieran liberarse de esta carga y buscar empleo. También beneficiaría a las mujeres que trabajan en la atención a las personas dependientes proporcionándoles condiciones de profesionalidad que actualmente no siempre tienen. El Diálogo Social Nacional, ha dado como fruto positivo el Acuerdo de Atención a Personas Dependientes, firmado el 19 de diciembre que deberá cristalizar en una Ley que tendrá que aprobar en breve en el Parlamento.

Además consideramos que el Acuerdo de Atención a Personas Dependientes es de especial relevancia para nuestra Región caracterizada por el envejecimiento y la dispersión de la población. La Comisión de Seguimiento en Castilla y León tendrá que hacer una valoración y prospección sobre el impacto de las medidas que se contemplan en la nueva Ley para que, en consonancia con el desarrollo normativo, la ciudadanía de nuestra región vaya al unísono en el disfrute de esos derechos.

Por último seguimos resaltando la necesidad de, una vez constituido el Observatorio de Género en la Región, se le dote del dinamismo necesario para que estas políticas adquieran un verdadero desarrollo. De la misma manera la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades tendrá que dar una periodicidad adecuada a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo en materia de Igualdad donde se debatan y planteen las medidas adoptadas.



Foto: Agencia Ical

### CAMPAÑA PARA LOGRAR DERECHOS PARA LAS EMPLEADAS DE HOGAR

CC.OO. quiere resaltar la campaña para derogar el Real Decreto que regula el Servicio Doméstico y la reforma del Régimen Especial de Empleadas de Hogar incorporándolo al Régimen General de la Seguridad Social, para que mediante dicha reforma las empleadas de hogar logren los mismos derechos que el resto de los trabajadores. La reforma es más necesaria por la gran cantidad de mujeres que hoy están ocupadas en este sector -en su mayoría inmigrantes- en situación de irregularidad y carentes de todo derecho laboral.

Nuestra campaña está orientada a lograr un acuerdo en la Mesa de Seguridad Social que elimine la discriminación que hoy se está produciendo respecto de otras trabajadoras que compartiendo tareas similares -Atención a Domicilio- carecen de todo derecho.

Pedimos un modelo basado en la corresponsabilidad y la solidaridad

# El debate sobre la financiación autonómica

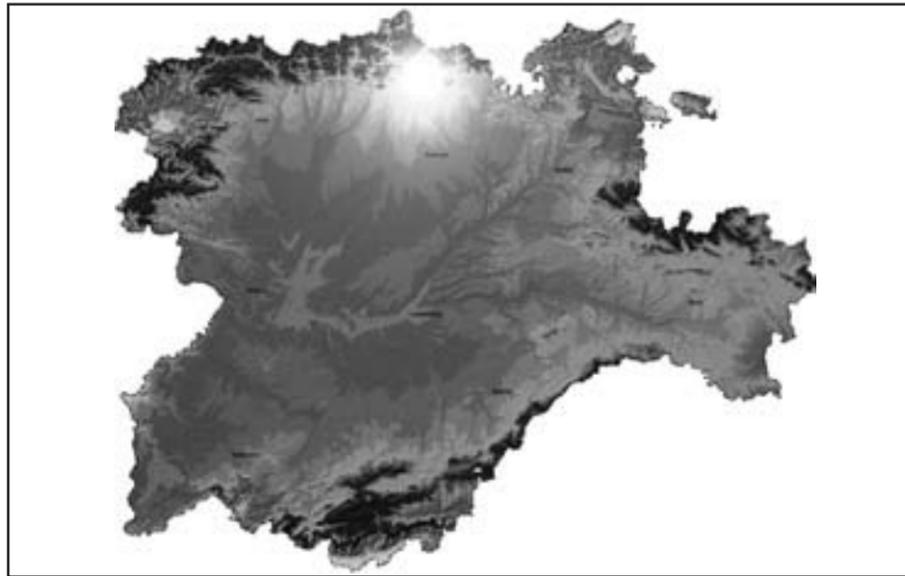
En la actualidad, las Comunidades Autónomas absorben un tercio del total del gasto público. Particularmente importante es su participación en los componentes sociales más sensibles como el gasto en educación y sanidad que absorbe dos de cada tres euros de los presupuestos regionales. El aumento progresivo de competencias y responsabilidades en la prestación de servicios públicos y bienes sociales no se ha visto correspondido con una capacidad similar en la obtención de los recursos. Ahí, precisamente, se encuentra el origen del debate sobre la financiación autonómica. Para Comisiones Obreras es aconsejable en este momento el debate de un modelo financiero consensuado que sea igual para todas las Comunidades Autónomas y que se base en la corresponsabilidad y en la solidaridad.

El modelo financiero está actualmente asentado en las transferencias procedentes del Estado central, pero parece lógico que la disposición de las Comunidades Autónomas a ofrecer mayores y mejores prestaciones a sus ciudadanos, deba venir acompañada de una descentralización financiera que haga que las Autonomías se responsabilicen también en la obtención de los recursos sin tener que recurrir permanentemente a la Hacienda central. Y ello con la debida precaución para que, al tiempo que se garantiza la autonomía, no se descuiden los derechos constitucionales de igualdad de los ciudadanos y solidaridad entre los territorios.

## UN DEBATE APASIONADO

La polémica sobre la reforma de la financiación autonómica se ha abierto en un momento difícil para Castilla y León al coincidir con la rebaja de fondos procedentes de Europa. Además, el debate general rápidamente se ha visto desvirtuado como consecuencia de la aparición de un elemento distorsionador y de la omisión de varias cuestiones importantes.

La distorsión se ha introducido por la forma en que se ha negociado el "estatut" catalán. De manera bilateral -al margen del resto de las Comunidades Autónomas- se han negociado importantes elementos de la financiación territorial que afectan a todos. Pero más allá de esto, ha supuesto



la incorporación en el centro del debate político de una expresión de naturaleza contable: la "balanza fiscal" (la relación entre lo que el Estado recauda y revierte en cada Comunidad; la diferencia de recursos derivada de esa relación establece la cuantía de un saldo, que puede ser positivo o negativo según las regiones).

La construcción de una balanza fiscal puede ser una buena forma de obtener información acerca de las relaciones entre una Comunidad y el Estado, pero asumir, desde el punto de vista del discurso político, que las balanzas fiscales deben guiar la reforma de la financiación autonómica sólo puede conducir al enfrentamiento de los territorios y sus gentes, a la llegada de recelos y agravios comparativos, de tensiones centrífugas y a la generación de dudas sobre la viabilidad del sistema. Por otra parte, conviene recordar que no todas las ventajas e inconvenientes de la pertenencia a un Estado unitario fuertemente descentralizado como el español tienen carácter presupuestario. Además, la visión de los "saldos netos" supone ignorar que son los ciudadanos (y no los territorios) los que en última instancia contribuyen con sus impuestos a sostener el presupuesto.

## APORTAR SEGÚN LA CAPACIDAD ECONÓMICA

Ante esta deriva, lo que cabe defender -desde una perspectiva de izquierdas- es que la progresividad sea el criterio para establecer las contribuciones de los distintos territorios. Ello conducirá, inevitablemente, a que aquellas regiones con una elevada concentración de población con ingresos superiores a la media tengan que ser las que contribuyan en mayor medida al conjunto de los recursos públicos. A su vez, el criterio para establecer la contribución del Estado central a la financiación autonómica debería ser, desde esa misma perspectiva, el de la solidaridad. Si las condiciones de partida, o la suerte, resultan adversas a la evolución de una región, siempre se puede contar con mecanismos de cohesión garantizados por el Estado. Se pretende, por tanto, materializar el principio de "igualdad", es decir, la garan-

tía de que todos los ciudadanos, con independencia del lugar donde hayan nacido o residan, tengan asegurados un nivel similar de servicios de sanidad, educación y de protección social con un estándar mínimo de calidad.

## SILENCIO EN EL DEBATE DE LA REBAJA DE IMPUESTOS

Estas últimas consideraciones nos introducen de lleno en el campo de los silencios, que bien se preocupan algunos de cultivar, en el actual debate sobre la financiación. Un primer asunto importante que se está sustrayendo de la discusión tiene que ver con la última reforma fiscal del Gobierno. La consecuencia, tanto de ésta como de las anteriores, es que han ido imponiendo un sesgo de regresividad en el sistema fiscal español al implicar una rebaja de impuestos a las rentas de capital, una quiebra de la equidad horizontal y vertical de las figuras impositivas y una reducción de las capacidades financieras con las que abordar una política de gasto más redistributiva. Es difícil que se pueda llegar a aplicar un criterio de solidaridad interterritorial cuando se resta de manera paulatina capacidad de redistribución -tanto por la vía de los ingresos como de los gastos- al conjunto del sistema. Pensemos, si no, en lo que representa el coste de la reciente reforma fiscal -unos 4.500 millones de euros que la Hacienda pública va a dejar de recaudar- en comparación con la propuesta de duplicar el Fondo de Compensación Interterritorial (FCI), lo que supondría pasar del escaso monto actual de 1.169 millones a poco más de 2.300 millones. El FCI busca corregir los desequilibrios territoriales y compensar con inversiones a las regiones más pobres, pero para estas tareas dispone de una cuantía escasa en relación con el ya mencionado coste de la reforma de la fiscalidad o el montante del superávit de las cuentas públicas en el ejercicio del 2005 (9.947,5 millones equivalentes al 1,1% del PIB nacional). Por cierto, con este remanente la intención del Gobierno es sufragar el coste de las rebajas de impuestos, desechando la posibilidad -reclamada por algunos- de crear un fondo que amortigüe

la importante pérdida de fondos europeos que para muchas regiones españolas (incluida la nuestra) conllevará el nuevo marco financiero de la UE.

## SILENCIO ACERCA DE LOS COMPROMISOS QUE SE ESTÁN DISPUESTOS A ASUMIR

La siguiente omisión tiene que ver con el silencio acerca del compromiso que los Gobiernos regionales están dispuestos a asumir a favor de la autonomía financiera. Con el principio de autonomía se reconoce que el Gobierno regional tiene la capacidad y los incentivos para hacer su propia política, pudiendo así incrementar y mejorar el bienestar social de los ciudadanos de su territorio; en concreto, se les reconoce la posibilidad de disponer, además de una capacidad de gasto en las competencias transferidas, de una capacidad para definir sus propios "menús fiscales", subiendo y bajando impuestos en su territorio o diseñando nuevas figuras impositivas. La aplicación de este principio busca promover la responsabilidad de las Comunidades Autónomas en la medida en que establece una coherencia entre capacidad de gasto e ingreso. Se trata, pues, de evitar la tentación de que una Comunidad, al gastar más de la cuenta, busque enjugar el déficit con peticiones a la Hacienda central sin asumir el desgaste o la impopularidad de una subida de impuestos. Sin embargo, las reticencias para la asunción de una mayor autonomía en esta materia proceden, en la mayoría de los casos, de los propios gobiernos regionales, renuentes a asumir el desgaste político que implica ejercer de recaudador. A este respecto, resulta particularmente grave la falta de corresponsabilidad de nuestro ejecutivo regional: la Junta de Castilla y León ha renunciado a la implantación de tributos propios (es, junto a Cantabria, la única región de las del régimen común que no ha ejercido esta potestad) y ha utilizado la capacidad normativa que se le reconoce sobre los impuestos cedidos siempre en la línea de establecer deducciones que minan las posibilidades recaudatorias de los tributos.

Ambos olvidos no son involuntarios, ya que encubren la amenaza más real que se cierne para poder llegar a un modelo de financiación que respete la autonomía, la cohesión social y la solidaridad territorial. En cualquier caso, el riesgo de que se pueda resentir la cohesión interna no reside en las complejidades técnicas de la definición de un modelo de descentralización político/administrativo y de financiación autonómica, sino que se sitúa, más bien, en el campo de los valores, en el territorio de los principios por defender: o un sistema fiscal justo con capacidad redistributiva o una ortodoxia neoliberal en todo lo tocante a las cuentas públicas que haga inviable conjugar -por falta de recursos y escasa redistribución- los principios de autonomía, cohesión social y solidaridad territorial.



ENTREVISTA

**Julio Montero Durán, es el Director de la Fundación para la Formación y el Empleo de Castilla y León (ForemcyL)**

# “EI FOREMCYL es la entidad que mejor puede cubrir las necesidades formativas y de inserción laboral de los trabajadores”

La Fundación para la Formación y el Empleo de Castilla y León (FOREMCYL) es el instrumento del que se ha dotado el sindicato Comisiones Obreras para cubrir las necesidades de formación y orientación profesional de los trabajadores, tanto de los que buscan un empleo como de los que quieren mejorar su situación laboral. Julio Montero Durán es desde el año 2.000 su director, la persona que coordina el trabajo de muchos profesionales en numerosas localidades de nuestra región, que ayudan a buscar la mejor opción de empleo para los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León. En esta entrevista nos explica porqué el ForemcyL es la entidad más flexible y la que mejor puede interpretar las necesidades de formación y de orientación profesional de los castellanos y leoneses.

“En primer lugar estamos en muchos sitios, por lo que somos la entidad formativa, fuera de la educación reglada, que puede ser referente para más castellanos y leoneses” señala el director del ForemcyL. Para Julio Montero la Fundación que dirige es “el puente perfecto entre las aspiraciones de los trabajadores y las necesidades de los empresarios, por la calidad de los servicios que prestamos, desde el referente de nuestra vinculación a un sindicato, Comisiones Obreras, que es un observador privilegiado de lo que ocurre en el mercado de trabajo. No obstante nosotros hacemos nuestros propios estudios para conocer la realidad y ofrecer opciones válidas a nuestros usuarios” En la convicción de que ForemcyL es un instrumento muy importante al servicio de los trabajadores su director actual, Julio Montero, dejó el sindicalismo que ha ocupado 18 años de su vida para dedicarse de lleno a la formación y la orientación profesional. Antes de su actual cometido Montero estuvo al frente de varias secretarías de la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León, desde Organización a Medio Ambiente pasando por Acción Sindical o Empleo entre los años 1982 y 2000, aunque su ingreso en Comisiones Obreras data del año 1976.

**¿Explicanos qué ventajas ofrece ForemcyL a los usuarios?**

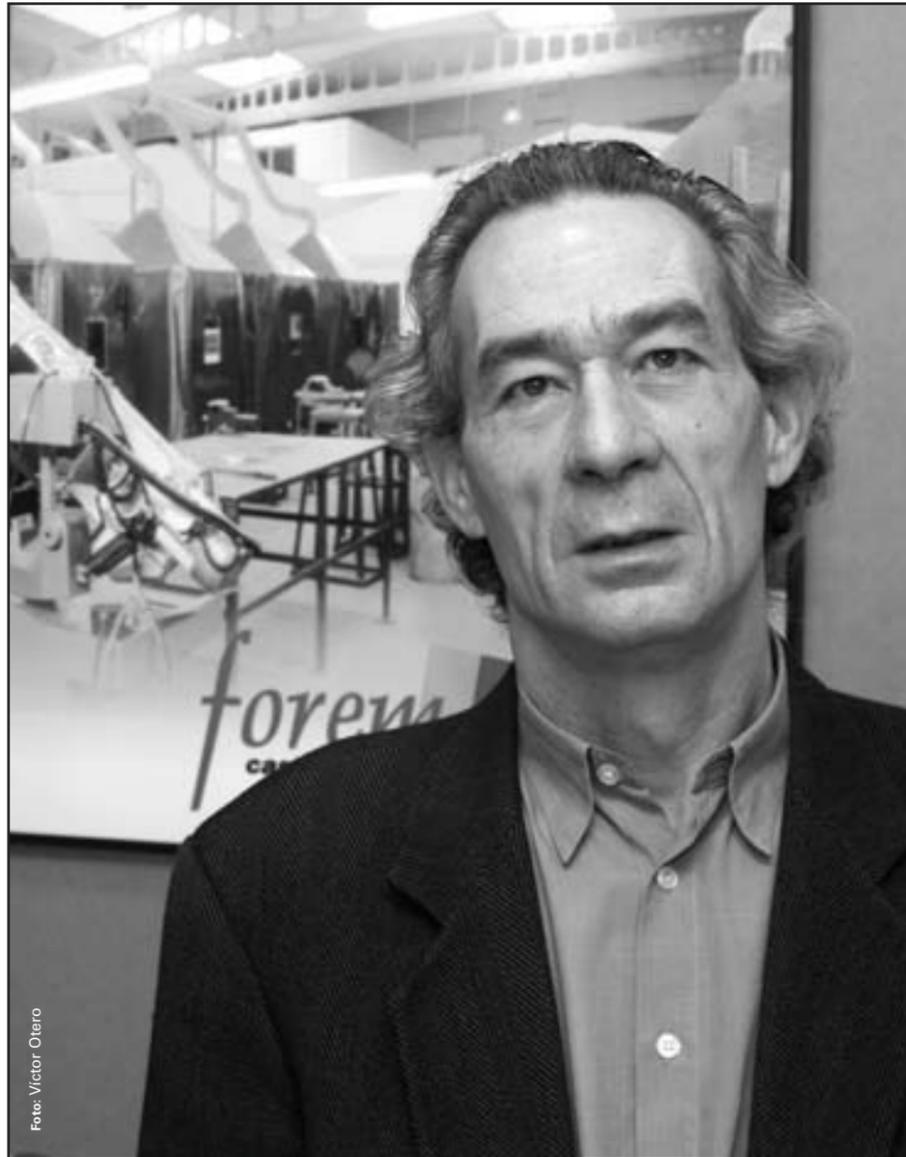


Foto: Víctor Otero  
“Julio Montero, Director del Forem Castilla y León”

“ForemcyL es una Fundación especializada en formación, pero que incluye también la orientación profesional de los trabajadores, así como la investigación y el estudio del mercado laboral, además de otras actividades, de forma que se pueden hacer una intervención integral. Supongamos que viene una persona desempleada y pide nuestro asesoramiento para buscar un empleo. Nosotros podemos indicarle en función de sus aptitudes profesionales o su formación académica, las opciones más convenientes para encontrar empleo, la manera de preparar un currículum, de presentarse a una entrevista o de buscar por un medio o por otro un puesto de trabajo, pero también podemos detectar las deficiencias en su formación e indicarle un curso de reciclaje para que su esfuerzo y consiguientemente el resultado sea más eficaz. Y todo ello completamente gratis.”

## AYUDAR A CUALQUIER PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN LABORAL

Julio Montero cree que los servicios de ForemcyL son útiles para cualquier

persona que busque mejorar en su trabajo. Para avalar esta opinión pone de manifiesto los magníficos índices de inserción en el mercado de trabajo de muchos de sus alumnos “nos quitan de las manos los alumnos que formamos en algunas especialidades como soldadura o atención a personas dependientes, etc.”.

## ¿Qué cursos son los más demandados y los que mejor salida profesional tienen?

No hay cursos más demandados o que mejor salida profesional obtengan sino personas que pueden favorecer su acceso al empleo cursando una u otra formación. Si un soldador se ha quedado sin empleo hace tres años y tiene que volver a buscar trabajo tiene que reciclarse porque el sistema de soldadura ha cambiado. Nosotros formamos en la última generación de maquinaria y por eso tenemos éxito con nuestros alumnos. Si un trabajador se inscribe en un curso de informática quizá eso no repercute inmediatamente en su mejora laboral, pero si incrementa sus conocimientos y le prepara mejor para situaciones futuras y a medio plazo encontrar empleo o promocionar en su empresa.”

## PROFESIONALES AL SERVICIO DE LOS USUARIOS

Para Julio Montero la virtud principal de ForemcyL estriba en que cuentan con excelentes profesionales que “orientan al trabajador o la trabajadora sobre cual es la formación que le puede venir mejor en su caso y eso lo podemos hacer en numerosos lugares de Castilla y León, ya que además de tener centros estables en todas las capitales de y en los pueblos de mayor población, actuamos en más de 80 localidades de nuestra Comunidad, lo que supone a pueblos y comarcas donde no es fácil, en muchos casos, encontrar opciones de calidad en las actividades de las que se ocupa ForemcyL para nuestros compañeros y compañeras.

## ¿Con qué sistema seleccionáis la formación que ofrece ForemcyL?

Hay que decir que ForemcyL ejecuta, fundamentalmente, los Planes que emanan de las diferentes Administraciones Públicas y de forma muy especial de la Junta de Castilla y León, en el marco de las políticas activas de empleo, en relación con la formación, la orientación y la inserción profesional. Sin embargo no nos limitamos a dar cualquier tipo de curso sin más, ya que, para mejorar nuestra oferta, hacemos estudios en los que analizamos la situación del mercado laboral, evaluamos las necesidades de las empresas y establecemos prioridades formativas. Por ejemplo hemos descubierto que es muy difícil hacer formación por sectores, como se hacía anteriormente, ya que las empresas y los servicios tienen una gran variedad de profesionales dentro del mismo centro de trabajo, por lo que hay que estar especialmente preparados para poner en marcha las fórmulas adecuadas, en cuanto a especialidades, contenidos, duración, que sigan manteniendo, tal y como sucede en nuestro caso, un alto grado de eficacia y utilidad para los trabajadores y para las empresas.

## LA EXPERIENCIA DE 15 AÑOS NOS AYUDA A ACERTAR

Siempre tratamos de que la formación sea la suma de las necesidades de los empresarios y de las preferencias de los trabajadores. También cuidamos de que la formación tenga después salida en el mercado laboral. Sin embargo creemos que lo que más nos está ayudando a acertar es la experiencia acumulada en los 15 años que llevamos trabajando y nuestro compromiso con un servicio de calidad ya que somos una Fundación sin ánimo de lucro por lo que ponemos todos nuestros recursos al servicio de los usuarios.

Desde las Escuelas a las Universidades en situación delicada por culpa de la Junta de Castilla y León

# Una política de desidia con la educación

Si tratáramos de caracterizar la Política Educativa del Gobierno de Juan Vicente Herrera tendríamos que identificarla por su desidia y abandono hacia el sector público, especialmente el educativo. Así, el consejero de Educación, Francisco Javier Alvarez Guisasola, ha puesto a las Escuelas y a las Universidades públicas de Castilla y León en una situación delicadísima.

Nuestro compromiso con la calidad del sistema educativo nos ha llevado a buscar en todo momento el consenso necesario con el mayor número de organizaciones y con el propio Gobierno regional, pero esa intensa voluntad no significa que lo hayamos conseguido. Las Universidades de Castilla y León necesitan más dinero y mejor repartido. A estas alturas el Sr. Guisasola ya debería conocer la situación de las Universidades ya que además de ser materia de su competencia el ha sido rector de la Universidad de Valladolid. Por eso estamos seguros que conoce la obligación de la Junta de Castilla y León de financiarlas según la legislación vigente.

No tiene excusas. La Ley Orgánica de Universidades que lamentablemente se encuentra en vigor, fue una Ley aprobada por su partido, el Partido Popular. Esta Ley dice: "A tal efecto (a efecto de su financiación), deberán disponer de recursos suficientes para el desempeño de sus funciones" y continúa diciendo: "los costes del personal docente e investigador, así como de administración y servicios, deberán ser autorizados por la Comunidad Autónoma". Corresponde por tanto a quién aprueba y audita a las Universidades hacerlas financieramente viables y la Ley se asigna ese papel al Gobierno de la Comunidad Autónoma.

## SIN CONVENIOS COLECTIVOS

Tras más de tres años de infructuosas negociaciones abiertas en el caso del profesorado laboral y más de un año sin avances en la negociación del convenio del Personal de Administración y Servicios laboral no hay ningún avance que permita cerrar los necesarios convenios colectivos. Por el contrario a día de hoy, estos colectivos han tenido que protagonizar 5 y 9 días de huelga respectivamente. Y ha sido el Gobierno regional el que ha forzado unas huelgas intensas e inconcebibles en los tiempos que corren en un sector como la Educación y en una comunidad como Castilla y León.

También en la enseñanza no universitaria el Gobierno Herrera ha deteriorado las relaciones laborales. Lo ha hecho con los docentes y con el personal de servicios educativos complementarios. Nuestra organización tiene un concepto integral de centro educativo, independientemente de los colectivos que en ellos trabajan. Las nuevas necesidades y las demandas sociales apuntan en esa dirección y valores como la convivencia en los centros o las necesidades de conciliación laboral y familiar son buenos ejemplos de lo que el gobierno debe atender desde una visión globalizada de centro educativo.

## ACUERDO HOMOLOGABLE

Respecto a los docentes, hemos logrado un acuerdo homologable al de otras Comunidades Autónomas. Habrá una decidida reducción de la temporalidad en la contratación, la aplicación de las 35 horas con creación de empleo y el compromiso político y financiero de desarrollar la reducción de jornada para mayores de 55 años, el incremento de los incentivos a la jubilación o la generalización del complemento de 60

Sin embargo, no estamos enteramente satisfechos de este acuerdo porque podría haber sido mucho mejor.

Incomprensiblemente, el sindicato STE's ha estado confabulando con el Gobierno una negociación a la baja. No obstante, la presión surtió sus efectos. Cada día está más claro que el gobierno tuvo que aceptar las condiciones de los sindicatos unitarios (CC.OO.-UGT-CISF-ANPE). Buena prueba de ello es que antes de la convocatoria de huelga había 112 encima de la mesa y después de la convocatoria llegamos hasta 152, que cada uno saque sus propias conclusiones.

## FELICITACIÓN A LOS TRABAJADORES

Queremos desde estas líneas enviar nuestra felicitación a los trabajadores y a nuestros Sindicatos provinciales por el buen trabajo realizado que se demuestra en las mesas de negociación y en la vigilancia de que los acuerdos se cumplen. Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. no descuidaremos el desarrollo de la LOE e iniciaremos las acciones sobre la LOU. No vamos a permitir que ninguno de estos aspectos pueda ser ocultado al debate sindical y social, como tampoco permitiremos que las políticas neoliberales del Gobierno de Castilla y León hagan más mella en el sistema público.

Francisco García Cruz  
Secretario General de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Castilla y León

# la mejor inversión para su negocio

## vitralocales

### En Castilla y León Venta de locales comerciales

Vitra y GPS, con la experiencia acumulada en más de 22.000 viviendas y centenares de locales comerciales entregados en toda España, ponen a su disposición la mejor inversión para su negocio: locales comerciales en sus promociones de Castilla y León.

Zonas de expansión residencial  
Gran demanda de consumo  
Alta rentabilidad



**Valladolid**  
Residencial Vitra Esgueva  
Residencial Villa del Prado

Oficina de información:

Valladolid  
San Luis, 4 bajo  
Tel. 983 30 15 30

Promueve



Gestiona



Por iniciativa de





TRIBUNA DE OPINIÓN

por Ignacio Fernández Toxo Secretario de Acción Sindical y Políticas Sectoriales

# Negociación colectiva 2006

## Ganar derechos, avanzar en oportunidades

La negociación colectiva en 2006 ha arrancado con la necesidad de activar las cláusulas de revisión de las tablas salariales de 2005 en todos aquellos convenios que cuentan con este tipo de garantías, al haberse producido, un año más, una importante desviación entre la inflación real (3,7%) y el objetivo oficial (2%) que fue la base para los incrementos salariales pactados para 2005. Lo que vuelve a poner en evidencia la ineficaz orientación de las políticas económicas dirigidas al control de la inflación, el escaso compromiso de algunos sectores empresariales con la evolución de los precios y lo acertado de la inclusión de cláusulas de garantía en la política salarial a pactar en los convenios colectivos.

La activación de estas cláusulas ha permitido que una gran parte de los trabajadores y trabajadoras asalariados, que cuentan con un convenio colectivo de referencia, no hayan perdido poder adquisitivo y hayan mantenido, en todo o en parte, la mejora inicialmente pactada. Para el resto, la pérdida de poder adquisitivo ha sido muy importante, acumulándose a la de años anteriores.

### INACEPTABLE EN EMPRESAS CON BENEFICIOS

Esta situación es inaceptable, máxime en aquellas empresas que obtienen, año tras año, importantes beneficios, que no revierten en la mejora de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, en la estabilidad y seguridad del empleo, en la mejora de las condiciones de trabajo y ni tan siquiera en la



"Ignacio Fernández Toxo, Secretario de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CC.OO."

inversión tecnológica necesaria para incrementar la productividad y competitividad de las empresas. Por eso, el establecimiento de cláusulas de revisión que garanticen plenamente el incremento salarial inicialmente pactado seguirá siendo un eje estratégico, junto con la mejora del poder adquisitivo general y de los salarios más bajos, en particular, en la política salarial que Comisiones Obreras impulsará en 2006.

Durante este año, tienen que ser negociados 1.980 convenios, cuya vigencia finalizó en 2005, mientras que 2.630 convenios se revisarán automáticamente a principios de año, porque su vigencia incluye el año 2006. Un total de 11.332.221 trabajadoras y trabajadores están cubiertos por estos 4.610 convenios colectivos.

"El establecimiento de cláusulas de revisión que garantice

plenamente el incremento salarial pactado sigue siendo el eje estratégico de nuestra política salarial"

Los criterios sindicales para la negociación colectiva se han ido asentando en estos últimos años como respuesta a una estrategia sindical orientada a impulsar la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, haciéndola compatible con el crecimiento del empleo estable, el aumento de la seguridad en el trabajo, la eliminación de la discriminación laboral y el aumento de los derechos de participación; a la vez que apoya y reclama el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios; la racionalización de la estructura y articulación de la negociación colectiva y mayor eficacia en los procedimientos para paliar la ausencia de cobertura de derechos contractuales de amplios colectivos de trabajadores.

En la consecución de estos objetivos hemos contado, por una parte, con el instrumento de los Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva, que han establecido un conjunto de criterios consensuados por las confederaciones sindicales y empresariales para orientar a las partes negociadoras de convenios colectivos. Acuerdos que han dado unos resultados suficientemente aceptables y, por ello, hemos procedido recientemente a prorrogar para 2006 los contenidos del ANC 2005.

Por otra parte, la esencial, con la capacidad de las organizaciones responsables de la negociación colectiva, de adaptar los criterios generales a las características y situaciones propias del sector o empresa y llevar a la negociación de los convenios los objetivos sindicales prioritarios, consiguiendo resultados satisfactorios en algunas materias, aunque también con

insuficiencias y limitaciones que es preciso intentar corregir en cada proceso de negociación.

Negociación colectiva y diálogo social

La negociación colectiva de 2006 está enmarcada, además, en un contexto de diálogo social cuya finalidad es la de establecer consensos sobre las políticas y medidas concretas que resuelvan los problemas más significativos y acuciantes del mercado laboral, que repercuten en las condiciones de vida y trabajo de la población y condicionan las relaciones laborales en el seno de las empresas. Las dificultades encontradas para alcanzar niveles de consenso suficiente y la excesiva duración del proceso de negociación, hacen imprescindible su tratamiento en la negociación de los convenios colectivos 2006.

Con independencia de cual sea el resultado final de esta mesa de diálogo social, la negociación colectiva tiene un importante papel que jugar, así como la acción sindical dirigida a garantizar la aplicación de lo establecido en los convenios y el cumplimiento de la legislación laboral. Y para ser más eficaces en esta tarea debemos definir y priorizar nuestros objetivos, tanto a nivel general como a nivel sectorial.

### CERRAR LA BRECHA SALARIAL

Mejorar el poder adquisitivo de los salarios, sobre todo de los más bajos, de manera que no se siga abriendo la "brecha salarial" que afecta, principalmente, a las personas más jóvenes, las mujeres y los inmigrantes; reducir la precariedad poniendo freno al encadenamiento de los contratos y al fraude en la contratación; impulsar la negociación de planes y medidas de igualdad en las empresas para erradicar la discriminación laboral de las mujeres; introducir criterios equilibrados en la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso; establecer y reforzar los instrumentos de participación en la gestión del convenio y en la solución extrajudicial de conflictos, son algunos de los objetivos sindicales más generalizables y que se encuentran desarrollados en el documento de Criterios para la Negociación Colectiva de 2006 por la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.

Ignacio Fernández Toxo  
Secretario de Acción Sindical  
y Políticas Sectoriales

SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA Y LEÓN 2005-2006		
	Número Convenios	N. Trabajadores
<b>CONVENIOS PENDIENTES NEGOCIACIÓN 2005</b>	272	147.216
Sectoriales	64	
de empresa	208	
Sin convenio		
<b>CONVENIOS FIRMADOS O REVISADOS 2005</b>	145	122.514
Con vigencia desde 2005	121	120.170
Nuevos	24	2.344
<b>PENDIENTES DE NEGOCIACIÓN</b>	151	27.046
De años anteriores	27	9.970
Duración media convenios	76,63% más de 2 años	
Subida salarial	3,12%	
Claúsula de revisión	67,59%-.	78%
Horas trabajadas	1.754,4 horas	
<b>NEGOCIACIÓN 2006</b>	<b>314 CONVENIOS</b>	<b>113.838</b>



## Actualidad Laboral

# Contrato fijo discontinuo

## Norma reguladora

Ley 12/2001, art. 15 del Estatuto de los Trabajadores

## Objeto

El Estatuto de los Trabajadores regula dos tipos de contratos fijos discontinuos:

a. El concertado para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa (art. 12.3 ET), que el ET otorga naturaleza de contrato a tiempo parcial, y

b. El suscrito par realizar trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad (art. 15.8 ET). Solamente a esta última modalidad de contrato la califica el ET como fijo discontinuo.

El elemento común en ambos casos es que estamos en presencia de contratos por tiempo indefinido, cuya característica radica en el hecho de no prestarse servicios durante todos los días del año. Con este contrato se atiende por tanto a una actividad normal, permanente y estable de la empresa, si bien limitada a periodos concretos o discontinuos.

## Formalización del contrato

Tanto los contratos indefinidos cuya actividad se repite en fechas ciertas, como los fijos discontinuos propiamente dichos cuya actividad no se repite en fechas determinadas, precisan de su formalización por escrito.

Aún cuando la actividad se desarrolla en distintos periodos, no se precisa la formalización de un nuevo contrato cada vez que se reinicia el trabajo, sino que se trata de un único contrato que se interrumpe periódicamente, con motivo del cese de la actividad.

Para los contratos de ejecución cíclica, la ausencia de forma escrita origina que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. Tratándose de una actividad que no se repita en fechas ciertas, la ausencia de forma escrita originará que el contrato se presuma celebrado indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

## Duración del contrato, jornada y periodo de actividad

En los trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la

empresa, dado que la contratación se configura a tiempo parcial, los requisitos que han de constar son los propios de esta modalidad contractual (número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al año, y su distribución).

Tratándose de trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas, en el contrato debe figurar la duración estimada de la actividad, la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable y, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

## Derecho de llamamiento

La forma de llamamiento dependerá de la actividad, ya que si se trata de un contrato de ejecución regular, los periodos de prestación de servicios son perfectamente conocidos por las partes, circunstancia que resulta más dificultosa cuando se trata de contratos fijos discontinuos de ejecución irregular.

Para estos últimos el art. 15.8 Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores serán llamados en el orden y forma que se determine en los convenios colectivos, los cuales habrán de establecer los criterios de llamada de forma objetiva.

## Efectos de la falta de llamamiento

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de llamamiento de los trabajadores fijos periódicos o discontinuos, supone la existencia de un despido, por lo que frente a dicha actuación, se procederá la formulación de la correspondiente demanda por despido.

## Extinción del contrato

Dado que se trata de trabajadores fijos, la extinción del contrato de trabajo se produce por cualquiera de las vías reguladas en el art. 49 ET para los contratos de esta naturaleza, con la particularidad de que la falta de llamada, también que da configurada como despido.

## Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba, que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

## Una visión cercana y accesible sobre el cante jondo

# Una historia del flamenco

Muchos son los libros escritos sobre flamenco pese a ser un arte con poco más de doscientos años. Sin embargo, se echaba en falta un libro que ofreciera una visión más cercana y accesible para todos los lectores interesados que, sin tener grandes conocimientos, pudieran acceder a un mejor conocimiento del arte flamenco. Esta laguna la cubre perfectamente el libro "Una Historia del flamenco" de José Manuel Gamboa (Madrid-1959).

Se trata de un texto de una lectura fácil, entendible y que, a la vez, aporta de forma detallada acontecimientos, historias, curiosidades y anécdotas que ayudan a adentrarse

en el conocimiento sin perder ni una pizca de interés, manteniendo en todo momento el "gusanillo" de la curiosidad. Es impresionante la infinidad de referencias a lugares, cantaores, cantaoras, bailaores, bailaoras y tocadores que aparecen en el libro. Además es un texto de referencia donde se puede encontrar, por ejemplo, explicación de todos los palos de una forma amena.

"Una historia del flamenco" es un libro que comienza al "revés". Empieza deshojando los acontecimientos flamencos importantes desde la aparición en escena de Paco de Lucía, Camarón y Morente, para ir retrocediendo de una manera ordenada a los tiempos de artistas como Planeta, El Fillo, Silverio, Manuel Torre o D. Antonio Chacón y terminar situando la época del maestro Patiño inventor del toque flamenco.

El libro trama una complicidad con el lector a base de anécdotas, curiosidades, manías, etc. que le mantendrán embelesado. Entre las anécdotas está, por ejemplo, la protagonizada por Enrique Morente: "coincidiendo con el tremendo proceso de 1001 con el atentado del presidente del Gobierno

Carrero Blanco. Aquel día "señalaito" 22 diciembre 1973, víspera del cumpleaños de Paco de Lucía. Enrique Morente tenía un recital en el Colegio Mayor San Juan Evangelista. Y canto, pero poco. Tan solo un fandango de Don José Cepero:

"Pa ese coche funeral  
yo no me quito el sombrero  
Pa ese coche funeral  
yo no me quito el sombrero  
que la persona que va dentro  
me ha hecho a mí pasar  
los más terribles tormentos"

Y después el acabose. O sea, se acabo. Suspensión del recital y multa de 100.000 pesetas...

El libro "UNA HISTORIA DEL FLAMENCO", ha cosechado durante el año 2005 muchos premios, entre ellos el de mejor libro flamenco del Festival Internacional del Cante de las Minas. Se puede afirmar que, José Manuel Gamboa, ha conseguido, un clásico tanto para los más aficionados como para los neófitos, por eso es un libro recomendado.

Pedro Sanz. Afiliado a CC.OO. y Premio "Carburo de Oro" a su labor en favor del flamenco del Festival del Cante de las Minas 2005.





# Espacio natural virgen del centro peninsular

A 1 hora de viaje desde importantes núcleos urbanos como Madrid o Valladolid o, aún más cerca desde Avila, Segovia o Salamanca, nos encontramos con una impresionante fortaleza de origen glaciar donde abundan los paredones, cuchillares, lagunas, barrancos y morrenas. El pico Almanzor con 2.592 es la máxima altura y domina los límites de este excepcional paisaje desde donde se pueden contemplar, como desde una imponente atalaya, los territorios de 4 comunidades, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura y Madrid.

No es tarea fácil traspasar este murallón y, por suerte para este privilegiado entorno, no se han desarrollado proyectos que



Foto: Víctor Otero

"La mejor época para recorrer los paisajes de Gredos es la primavera, en invierno la subida puede ser dura por el hielo".

alteren y perjudiquen su grandiosidad. Esta situación permite la existencia de especies animales y vegetales difíciles de encontrar en otros parajes cuyo exponente máxima es la cabra montés de Gredos.

También para suerte de los amantes de la naturaleza, Gredos se ha convertido en uno de los lugares donde se puede disfrutar de un importante patrimonio geológico y biológico y practicar actividades lúdicas y deportivas. Las rutas existentes de marcha o trekking son múltiples, desde paseos sencillos a travesías para expertos. La época del año es determinante para su práctica ya que en

invierno la dificultad es alta por ser Gredos el dominio del hielo.

Recomendamos la primavera y proponemos una ruta clásica al alcance de cualquier persona con unas mínimas condiciones físicas, la ruta que empieza en la llamada Plataforma hasta la Laguna Grande de Gredos.

## EL VERTIGINOSO CIRCO DE GREDOS

Viniendo desde Hoyos del Espino a 12 kilómetros se llega a la Plataforma de Gredos, el punto de arranque de nuestra ruta. Desde este lugar empieza la marcha que dura 2 horas 30

minutos hasta la Laguna por una calzada romana que lleva zigzagueando hasta el puerto de Candeleda. Después se llega a un imponente espolón rocoso llamado Los Barrerones con una cota de 2.160 metros. Desde allí se divisa un panorama grandioso de cumbres, El Morezón (2.386 metros), Los Tres Hermanitos, la Portilla de los Machos, el Casquerazo (2.437 metros). El Cuchillar de las Navajas, la Portilla Bermeja, el Almanzor (2.592 metros) que es la máxima altura, el Cuchillar de Ballesteros y la Galana (2.568 metros). Este panorama comprende el vertiginoso Circo de Gredos con la Laguna de Gredos y el refugio Elola abajo, al fondo.

A 1.950 metros de altura la Laguna tiene una longitud de 600 metros y 40 metros de profundidad. Después de caminar 1 hora desde los Barrerones bajando por un camino empedrado la Laguna es un placer para la vista por la claridad y la

nitidez de sus aguas. El regreso se realiza por el mismo itinerario, pero antes, para los que tengan fuerzas el reto del pico Almanzor está al alcance de la mano.

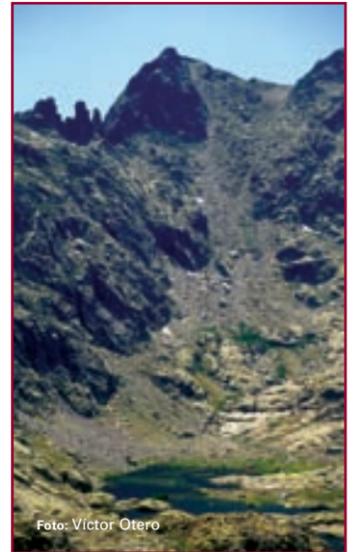


Foto: Víctor Otero

"En los parajes de Gredos se pueden practicar actividades muy diversas en contacto con la naturaleza"

## Excursión a las arribes del Duero



Foto: Lola Jiménez

El grupo de montaña de CC.OO. visitó en marzo el impresionante paisaje de las Arribes del Duero en la provincia de Salamanca. El recorrido incluía la visita a la espectacular presa de Aldeadávila, un recorrido por el pozo de los humos y un viaje en barco por el río Duero. En la foto el mirador colgado sobre el pozo de los humos con alguno de los integrantes del grupo de montaña de CC.OO.

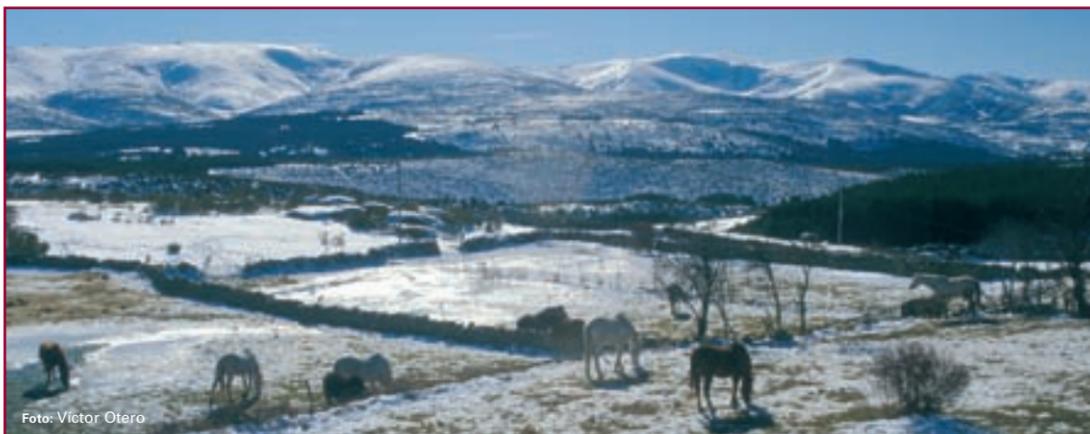


Foto: Víctor Otero

"Durante el invierno, la nieve y el hielo cubren la sierra de Gredos"

**EN YUSTE HACEMOS REALIDAD TUS SUEÑOS  
EN REFORMAS Y DECORACIÓN.**



C/ Mateo Seoane Sobral, 10. Peatonal  
Telf: 983 34 14 97 - Fax: 983 36 13 92  
Valladolid



**DESCUENTOS ESPECIALES PARA  
AFILIADOS DE CC.OO**