

notas sindicales⁶⁶

cc.oo.
castilla y león

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN

Publicación trimestral de COMISIONES OBRERAS Distribución gratuita

Octubre 2006

PARA REFORZAR EL SINDICALISMO DE CLASE Y MANTENER EL ESTADO SOCIAL

Todos y todas estamos comprometidos con las elecciones sindicales

Todos los que estamos en Comisiones Obreras tenemos un compromiso con las elecciones sindicales que tienen su mayor periodo de concentración entre este mes de octubre y diciembre de 2007. El compromiso es llegar hasta nuestros compañeros y compañeras para explicarles qué es un sindicato de clase y cómo luchamos por mantener el Estado social y de derecho. Tenemos que expresar el orgullo de ser la principal riqueza de un país, el capital humano y debemos reivindicar, como estamos haciendo desde hace muchos años, el valor del trabajo frente al valor del capital. También tenemos una baza importante en nuestra mano para con-



CC.OO. es la primera fuerza sindical de nuestro país y creemos que las elecciones sindicales ratificarán el apoyo mayoritario de los trabajadores y trabajadoras. En la foto el acto de inicio de la campaña para las elecciones celebrado en Madrid.

vencer, ya que somos la fuerza social más importante de este país con 1.100.000 afiliados, más 55.000 en Castilla y León, y nuestra voz, que es una voz autorizada, se escucha tanto en los salones del poder como en los tajos donde los trabajadores seguimos haciendo lo que siempre hemos hecho, levantar la economía de este país. Páginas dedicadas a las elecciones sindicales: página 2, editorial; página 3, arrancan las elecciones en las empresas más importantes, página 12, entrevista a Juan José Hermoso, Secretario de Organización de CC.OO. Castilla y León y a Javier Prado, miembro de un Equipo de Atención sindical.

HEMOS LOGRADO UNA BUENA REPRESENTACIÓN PARA PRESENTAR NUESTRAS PROPUESTAS

CC.OO. va a intentar que las Cajas de Ahorros sean el motor económico de Castilla y León

Para el sindicato Comisiones Obreras cualquier medio para dinamizar económicamente la Comunidad es cuando menos digno de explorarse. Este es el caso de nuestra participación en los órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros. El análisis del sindicato es que mientras las Cajas aglutinan más del 50% del ahorro de la región, este capital no siempre reverte en riqueza para nuestra tierra. Además nos interesa saber cómo se utilizan los fondos que se destinan a la obra social que reverte en beneficio de la sociedad. Igualmente tenemos reivindicaciones sobre el trato que las entidades de ahorro regionales conceden a sus clientes, que somos todos nosotros y nosotras. Para todo ello el sindicato CC.OO. se presentó a las elecciones a órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros por el sector de trabajadores y también por primera vez por el sector de impositores. Ahora la valoración de los resultados es positiva. Tenemos 31 consejeros en las seis Cajas de Ahorro, una representación suficiente, al menos, para que nuestra voz se escuche antes de la toma de decisiones.

Página 5

CC.OO. obtiene su 24 premio consecutivo a la transparencia informativa



Un año más, y van 24 años consecutivos, CC.OO. ha sido merecedora del premio a la transparencia informativa que concede el periódico económico "El nuevo lunes". Este es un premio para todas las secretarías y departamentos de Comunicación de CC.OO., porque se concede a través de una encuesta en la que votan los/as periodistas de medios de comunicación de todas las Comunidades Autónomas, por lo que desde aquí damos las gracias a los compañeros y compañeras periodistas que votaron por nosotros en la encuesta. El acto de entrega de los premios a la Transparencia Informativa tuvo lugar el 25 de septiembre de 2006 en Madrid. En la fotografía nuestro Secretario General, José María Fidalgo, recoge el premio.



Firmado un acuerdo de cooperación entre CC.OO. y el Sindicato Unificado de Policía.

10

El TSJ de Castilla y León sentencia que una trabajadora cobre lo mismo que sus compañeros.

11

Ruta turística: Un recorrido por los Montes Torozos.

15



AUTO | HOGAR | ACCIDENTES | VIDA | AHORRO | PENSIONES

- Más de 70 delegaciones en toda España.
- ATLANTIS, núm. 1 en el ranking de Atención Telefónica.

Fuente: estudio INESE y CEVECO Auditores (junio 2005) sobre 70 aseguradoras españolas.

ATLANTIS
seguros

Condiciones especiales para afiliados y afiliadas

¡Infórmate ya!
901 500 400
www.atlantis-seguros.es

el servicio
asegurador
de CC.OO.

NUESTRO SINDICATO ES LA GARANTÍA DE FUTURO PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las elecciones sindicales son el mejor momento para extender el sindicalismo de clase

Lo que queda de este año y el siguiente es el periodo más refrescante para el sindicato Comisiones Obreras. Se trata de las elecciones sindicales, el proceso que nos concede legitimidad democrática y que más nos acerca a los compañeros y compañeras que están en el puesto de trabajo. Nos da una excusa perfecta para explicar quienes somos, qué queremos y como lo queremos.

Nuestro objetivo es llegar a todos los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León. Este objetivo no solo nos mueve en periodo electoral, es nuestro motor todos los días del año. Pero ahora tenemos que movilizarnos todos los que formamos Comisiones Obreras para demostrar lo que significa un sindicato de clase a aquellos trabajadores y trabajadoras que aún no nos conocen.

VAMOS A EXPLICAR PORQUÉ HACEMOS LAS COSAS

Nuestro Secretario General, José María Fidalgo, intervino en el acto de arranque de las elecciones sindicales hablando del futuro, de nuestra obligación de incorporar al sindicalismo a todos los jóvenes que sufren la precariedad en el empleo, a las mujeres que con dificultades se incorporan al mundo del trabajo, a los inmigrantes con los que nos unen lazos de solidaridad y objetivos comunes de calidad en el empleo. Pero recordó que la obligación de mantener el Estado



social es nuestra, de todos los que formamos Comisiones Obreras. Para ello nos preocupamos de mantener las pensiones, de fomentar el empleo estable, de lograr leyes para que las personas dependientes tengan una atención por parte del estado, de avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CÓMO ES NUESTRO SINDICATO

También explicó porqué es nuestra obligación al señalar el carácter de nuestro sindicato que no entiende de corporativismos, ni de localismos, ni del corto plazo. Trabajamos para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras independientemente de cual sea su lugar de residencia, de cual sea su sector de empleo y de cual sea su país de origen y lo hacemos para garantizar que en el presente y en el futuro se mantienen las condiciones de vida y de trabajo que consideramos justas. También nos mostró el orgullo de ser autónomos de los poderes económicos o políticos y de ser los legítimos y democráticos representantes de la primera riqueza de un país, el capital humano.

SOMOS UN PILAR FUNDAMENTAL DE LA DEMOCRACIA

Además nuestro bagaje histórico nos acredita como un "pilar fundamental de la historia democrática, de la resistencia antifranquista y de la lucha por la libertad" en palabras de nuestro Secretario General.

Por todos estos motivos y por más que podríamos alegar tenemos que convencer a la gente de que nos tienen que votar, "no solo para ganar las elecciones sindicales, sino para extender el sindicato y ser los portavoces democráticos de todos los trabajadores y trabajadoras".

DÓNDE ENCONTRARNOS

Dirección
Juan José García García,
Secretario de Comunicación

Coordinación Técnica
Blanca Ortega Núñez

Consejo Editorial
Sofía Cubría Morán,
Gonzalo Díez Piñoles,
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
Víctor Otero

Administración
Plaza Madrid, 4, 7^a planta
47001 VALLADOLID
Tfno: 983 21 85 29
Fax: 983 30 98 24

Diseño e Impresión
io sistemas de comunicación
www.io-siscom.com

Depósito Legal
C-751-04

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 -
renas 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. Laciana
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. upsporia@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 Mártilres, 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, 1-5^a y 6^a
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
FOREM Castilla y León
C/Verbenla, 9 Edificio Intercima, 1^a 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 Burgos

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. 2º 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/Verbenla, 9 Edificio Intercima, 1^a 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

VITRA Castilla y León

Atlantis
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^a
9002 BURGOS. Tlf. 947 25 78 00

León: Roa de la Vega 21
24001 LEÓN
Tlf. 987 23 44 22

Palencia: Pza. Abilio Calderón 4 2º
34001 PALENCIA

Salamanca: Juan de Almeida, 2^a
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-entreplanta
47001 VALLADOLID. Tlf. 983 39 11 10

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



El sindicato CC.OO. ha luchado para mantener la carga de trabajo en Valladolid

Las elecciones en Renault, una oportunidad para superar la crisis



La manifestación para pedir más carga de trabajo en Renault fue multitudinaria. Foto Víctor Otero.

Sin embargo el sindicato CC.OO., especialmente la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. en Castilla y León ha peleado enormemente para lograr más carga de trabajo para la factoría de Valladolid, por lo que esperamos el reconocimiento de los trabajadores hacia la labor bien hecha en un momento difícil.

CON LA CRISIS CONJURADA ES EL MOMENTO DE PENSAR QUIEN PUEDE AYUDAR A CONSOLIDAR EL FUTURO

Ahora la crisis parece conjurada con la llegada del modelo Clío, un tipo de coche con más demanda en el mercado que el Modus, el modelo que ha estado fabricando Renault en Valladolid. Hacia mediados de octubre saldrán de la cadena los 220 Clíos adjudicados a la planta vallisoletana con lo que se garantiza por ahora el segundo turno y se mantiene el empleo fijo.

Como consecuencia de la crisis en Valladolid se han perdido casi 750 empleos entre las fábricas de Valladolid y Palencia. Esta circunstancia no ha significado, sin embargo, pérdida del peso de los delegados de Castilla y León en el Comité de Empresa que se elige el día 19 de octubre en todos los centros españoles de la compañía Renault.

QUEREMOS CRECER EN REPRESENTACIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES

De la factoría de Valladolid saldrán 33 compañeros y compañeras como delegados, de los que actualmente hay 7 de Comisiones Obreras, y de la de Palencia saldrán un total de 25 delegados o delegadas, 6 de ellos de Comi-

siones Obreras en la actualidad. El objetivo es que nuestro sindicato, CC.OO. aumente el número de delegados elegidos en las plantas de Renault de Castilla y León, así como los que se eligen en Sevilla y Madrid para que nuestra representación en el Comité Estatal se incremente desde los 25 representantes de 90 con que contamos hoy en día.

CC.OO. HA MANTENIDO SU INDEPENDENCIA Y SU CRITERIO SIEMPRE A FAVOR DE LOS TRABAJADORES

Queremos recordar a los trabajadores y trabajadoras de Renault y del resto de empresas que CC.OO. jamás ha perdido su independencia a favor de las tesis de la empresa, por lo que siempre se ha posicionado a favor de los trabajadores en todos los conflictos en los que ha intervenido, especialmente en el de Renault. De este modo no nos hemos detenido a salir a la calle cuando ha hecho falta para presionar a la empresa y a la Administración, como tampoco hemos carecido de flexibilidad para acometer las medidas de empleo que la empresa ha justificado para garantizar el futuro de la fábrica. Por eso creemos que el trabajo

Se trata la décima oportunidad en la que Comisiones Obreras presenta sus candidaturas a las elecciones en Renault. La diferencia con ocasiones anteriores está marcada por la crisis que atraviesa el sector de la construcción de automóviles, con especial incidencia en la planta de Valladolid que ha perdido uno de sus tres turnos.

bien hecho de nuestros compañeros y compañeras, la apuesta decidida de toda la Unión Sindical de CC.OO. Castilla y León en el mantenimiento del empleo en Renault y la composición de nuestras candidaturas con personas de reconocida capacidad para el trabajo sindical nos hacen tener confianza en el aumento de nuestra representación en esta empresa señera de Castilla y León.

CC.OO. espera aumentar la distancia con el resto de fuerzas en las elecciones del día 20 de octubre

Es el momento de recoger lo sembrado en Auvasa



El 20 de octubre se celebran las elecciones sindicales en la empresa Auvasa, la empresa municipal que gestiona el transporte público de Valladolid. La candidatura de CC.OO. espera aumentar la distancia con el resto de los sindicatos como el reconocimiento al trabajo bien hecho.

Dos convenios colectivos han supuesto un inmenso trabajo para la sección sindical de CC.OO. en Auvasa. El primero convenio, firmado por UGT y USO, hubo que derribarlo por el absurdo e injusto planteamiento de condicionar el incremento salarial al buen comportamiento de los trabajadores. Para ello CC.OO. convocó un referéndum que ganamos por aplastante mayoría, lo que provocó la dimisión de dos miembros de UGT.

HUBO QUE LIDERAR EL SEGUNDO CONVENIO

El segundo convenio porque hubo que liderarlo, aunque finalmente la presión de las otras dos fuerzas sindicales presentes en el Comité hizo que se descafeinara un buen convenio y que se perdieran algunas mejoras que hubiera sido posible obtener de la empresa. Estas mejoras fueron apoyadas en las masivas asambleas de trabajadores, pero los compañeros del Comité que no eran de CC.OO. no quisieron defenderlas hasta las últimas consecuencias en la negociación final.

Ahora volvemos a medir nuestras fuerzas en las elecciones sindicales con UGT y con la USO, reconvertida en CSIF, y estamos seguros de que los trabajadores y las trabajadoras de Auvasa sabrán reconocer nuestros esfuerzos por tener un convenio colectivo digno y nos ayudará a aumentar el número de representantes sindicales que tenemos actualmente en el Comité de Empresa. Creemos que reconocerán el esfuerzo y la calidad de los candidatos de CC.OO.

CC.OO. quiere ampliar su resultado en Valladolid y revalidar en Aranda de Duero

A mediados de noviembre se renuevan los comités de empresa en Michelín

La empresa Michelín es otra de las grandes factorías de nuestra Comunidad que está metida de lleno en las elecciones sindicales. En la semana del 13 al 19 de noviembre se elegirán los Comités de Empresa en todas las plantas de Michelín, incluidas las de Valladolid y Aranda de Duero.

El sindicato Comisiones Obreras espera revalidar el triunfo de sus candidaturas en Aranda de Duero, donde tiene 9 de los 23 miembros del Comité de Empresa y es la primera fuerza sindical de la planta. En Valladolid esperamos que los trabajadores y trabajadoras apoyen a nuestros compañeros y se logre superar el anterior resultado que nos dio 6 delegados sindicales de los 23 posibles.

Las elecciones sindicales también servirán para renovar un Comité Intercentros en el que CC.OO. tiene mayoría con 4 delegados frente a los 3 de UGT, 2 de CSI-CSIF, 1 de CGT, y uno por cada uno de los sindicatos vascos que obtienen representación en la factoría de Vitoria.

Hay una mayoría de afiliados a CC.OO.

El trabajo bien hecho se presenta a examen en Iveco

El próximo mes de noviembre habrá elecciones sindicales en la empresa Iveco-Pegaso de Valladolid, una factoría que vive uno de sus mejores momentos con un crecimiento espectacular de la plantilla y con una producción en aumento constante. El panorama es favorable a nuestro sindicato ya que hay una mayoría de afiliados a Comisiones Obreras y que para estas elecciones se eligen otros 2 delegados más, por lo que esperamos aumentar la distancia con el resto de los sindicatos. En la actualidad tenemos 9 de los 21 delegados existentes en el Comité de Valladolid. Actualmente la planta de Valladolid tiene casi 1.200 empleados frente a los 910 trabajadores que había hace 4 años, en las anteriores elecciones.

La empresa, en presencia de la autoridad laboral, ha accedido a retirar las sanciones

El acuerdo prima finalmente en Tableros Tradema



Los trabajadores han tenido que movilizarse en numerosas ocasiones para desbloquear su convenio. Foto Víctor Otero

En el acuerdo alcanzado el pasado 3 de octubre también se incluye la apertura de una mesa de negociación, con presencia de la Administración, para llevar a buen puerto el convenio.

LEVANTAMIENTO SANCIONES Y FIN DE LA HUELGA

El acuerdo, que pone fin de momento al conflicto, establece el levantamiento de las sanciones impuestas por la empresa que

consistían en el despido de un miembro del Comité de Empresa, ocurrido el 18 de julio y de otros tres trabajadores de Tableros Tradema que la empresa llevó a efecto el 18 de septiembre, además de la sanción de suspensión de empleo y sueldo durante dos meses a los otros 7 miembros del Comité de Empresa, todos ellos de CC.OO. Por su parte el Comité de Empresa se ha mostrado de acuerdo en desconvocar una huelga prevista para los días 4, 13, 14, 18 y 19

La empresa Tableros Tradema ha accedido a retirar las sanciones que había impuesto al Comité de Empresa y a 3 trabajadores a quienes había despedido. Por su parte el Comité de Empresa ha decidido desconvocar la huelga que había convocado para el mes de octubre. Con este acuerdo se cierra, por ahora, un conflicto que comenzaba el pasado mes de mayo tras cinco meses de infructuosas negociaciones para el Convenio Colectivo de la empresa.

de octubre. Los trabajadores de Tableros Tradema (antigua Tafisa) en Valladolid han protagonizado además huelgas en los días 29 y 30 de mayo, 12 y 13 de junio, 10, 11, 28 y 29 de julio, además de concentraciones y protestas a las puertas de la fábrica, en un largo y enconado conflicto por un convenio colectivo justo. Ahora con una mesa de negociación abierta y tutelada por la Administración regional esperan abrir un nuevo marco de relaciones laborales con la empresa que hasta ahora se ha mostrado muy remisa a negociar.

PENDIENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

Sin embargo aún queda pendiente la negociación del convenio colectivo que se reanudará en breve ya con los ánimos más calmados y el Comité de Empresa restituido en sus funciones, incluido el compañero que fue injustamente despedido. La empresa Tableros Tradema es una multinacional portuguesa que se dedica a la fabricación de tableros de aglomerado y que mantiene además un aserradero en la localidad vallisoletana de Olmedo. Desde CC.OO. queremos dar las gracias a todos los trabajadores del grupo por apoyar la lucha de los compañeros de Valladolid al evitar cerrar un acuerdo para el convenio colectivo de la empresa hasta que no se resolviera el conflicto en la planta vallisoletana.

Hay 108 trabajadores en riesgo de perder su trabajo Idemsa, de una fábrica puntera a la quiebra

Idemsa es una fábrica ubicada en Segovia que se dedica a fabricar dializadores. No son dializadores al uso, ya que se trata de máquinas específicamente diseñadas para su envío a hospitales del llamado Tercer Mundo. Tenían el mercado asegurado a través de contratos de Ayuda Oficial al Desarrollo, pero la gestión "sui generis" del accionista mayoritario, dueño también de la patente, ha dado el traste con la única planta española en fabricar este tipo de materiales con tecnología puntera y con inversiones públicas.

Ahora la fábrica está en quiebra técnica y con 108 trabajadores, en su mayoría mujeres, al borde del paro en una provincia como Segovia que no tiene demasiadas oportunidades de empleo.

De hecho los trabajadores han tenido que solicitar voluntariamente un Expediente de regulación de empleo temporal para po-



Una de las manifestaciones celebradas en Segovia por el futuro de Idemsa. Foto Agencia Ical.

der percibir el paro tras 150 jornadas sin haber cobrado sus salarios.

Para el sindicato Comisiones Obreras la planta segoviana de Idemsa tiene viabilidad si algún grupo industrial se interesa por su futuro ya que tiene una tecnología adecuada para ser competitiva, por lo que CC.OO. ha pedido a la Junta de Castilla y León que ayude a buscar un comprador para la planta, en la que además tiene acciones el propio Gobierno Regional.

Para presionar a la Administración central y autonómica CC.OO. vuelve a movilizarse por la recalificación profesional de auxiliares y técnicos

La recalificación profesional de los auxiliares de enfermería y de los técnicos sanitarios es el motivo de las concentraciones que ha convocado el sindicato Comisiones Obreras para el 27 de octubre. Delegados y delegadas de la Federación de Sanidad de CC.OO. continuarán en Valladolid las movilizaciones que se iniciaron en mayo en Madrid con la presencia de 10.000 trabajadores sanitarios ante el Ministerio de Sanidad.

El conflicto de auxiliares y técnicos está planteado por la existencia de unos estudios universitarios de Técnico superior sanitario que graduará nuevos profesionales con una cualificación de nivel "4" que percibirán salarios acordes a esa cualificación. En España existen 35.000 técnicos superiores que ya ejercen como profesionales y que tienen una cualificación profesional de nivel "3" ya que sus estudios eran de segundo grado de Formación Profesional.

En relación con este problema está el de las auxiliares de enfermería que deberían pa-

sar al nivel 3 ya que son el siguiente peldaño en la carrera profesional.

EL INFORME DE CUALIFICACIONES DUERME EL SUEÑO DE LOS JUSTOS

Para evitar esta distorsión el Ministerio de Sanidad encargó un informe al Instituto de Cualificaciones, dependiente del Ministerio de Educación, en el que se concluyó que los actuales profesionales debían tener una equiparación con los futuros titulados universitarios y pasar al nivel 4, así como otorgar el nivel 3 de cualificación a las auxiliares de enfermería. El informe fue emitido en mayo del año pasado, pero desde entonces el Ministerio de Educación ha evitado elevarlo al Instituto Nacional de Cualificaciones para que cambien la cualificación profesional de los técnicos y, ni el Ministerio de Sanidad ni las Comunidad Autónomas, que ya tienen las competencias en esta materia, han hecho nada para resolver el conflicto.

Vamos a seguir luchando por una norma electoral más democrática

CC.OO. valora positivamente el resultado obtenido en las elecciones a las Cajas de Ahorro de Castilla y León



CC.OO. se presentó por primera vez a las elecciones a órganos de gobierno en las Cajas de Ahorros por el sector de impositores. Foto Agencia Ical

El sindicato CC.OO. ha logrado un buen resultado en las elecciones para la renovación de los órganos de gobierno en las seis Cajas de Ahorro de Castilla y León con 31 consejeros de entre nuestras candidaturas. Sin embargo, nuestro trabajo no ha terminado ya que queremos para la entidades de ahorro regionales más transparencia y participación.

Desde CC.OO. nos planteamos participar en el proceso electoral porque consideramos que las Cajas de Ahorro tienen que ser el motor de desarrollo económico de nuestra Comunidad ya que aglutinan más del 50% del ahorro de los castellanos y leoneses. También porque su carácter social obliga a las Cajas a tener una consideración diferente con el cliente y con la sociedad en la que están inmersas a través de su obra social. Lograr estos objetivos no obliga a estar dentro de sus órganos de decisión con la mayor presencia posible para tener la mayor fuerza que podamos en la toma de decisiones. No podemos olvidar que una mayoría de nuestros afiliados y afiliadas realizan sus operaciones con las Cajas de la Comunidad y que las condiciones en las que las entidades prestan sus servicios son ya una parte importante de nuestra calidad de vida.

“No ha sido posible, a pesar de nuestro empeño, ser miembros natos de los Consejos como entidades de interés general”

Por este motivo desde CC.OO. se intentó estar presente en los Consejos de Administración de las Cajas como entidad de interés general, una figura que reconoce el papel de los agentes sociales y económicos en representación de toda la sociedad. Aunque nuestro sindicato reivindicó este papel y el Gobierno Regional estaba dispuesto a reconocernoslo el sindicato UGT frustró esta vía para no dar entrada a CC.OO. en los Consejos de Administración.

Tras este fracaso quedaba la posibilidad de presentar representantes en las listas electorales de trabajadores y de imposito-

res, es decir de los clientes de las Cajas. Lo hicimos y ahora recogemos los frutos de este gran esfuerzo ya que era la primera vez que concurrímos a las elecciones de impositores. Lo primero que comprobamos es que la normativa electoral, elaborada por la Consejería de Hacienda de la Junta de Castilla y León, es tan poco participativa y tan poco transparente que nos ha planteado el reto de tratar de modificarla para las próximas elecciones dentro de 4 años. Queremos que las Cajas informen a sus clientes de los derechos que les asisten a la hora de designar y de elegir a sus representantes en los órganos de Gobierno, algo que lamentablemente no ha sido norma común en ninguna de las entidades regionales de ahorro a pesar de que nuestro Secretario General, Ángel Hernández, se lo pidió expresamente a la Consejera de Hacienda de la Junta de Castilla y León.

“Nuestro Secretario General le pidió a la Consejera de Hacienda más transparencia para el proceso electoral”

Por eso consideramos que el resultado ha sido más gratificante en las elecciones de impositores con un total de 20 consejeros logrados en nuestra primera cita con las urnas y a pesar de todos los inconvenientes encontrados. En las elecciones de trabajadores, un terreno que teníamos más explorado, el sindicato Comisiones Obreras ha obtenido 11 representantes en las cuatro Cajas de Ahorro en las que nos hemos presentado.

Estos buenos resultados han permitido que el sindicato CC.OO. pueda tener en este momento representantes en los Consejos de Administración de Caja Círculo por los impositores y en Caja Segovia por los trabajadores, además de un representante en la Comisión de Control de Caja Segovia por los impositores.

Desde CC.OO. queremos agradecer a los trabajadores y a los impositores que han confiado en nuestras candidaturas y esperamos seguir avanzando en la democratización de las Cajas de Ahorro de Castilla y León.

LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR CC.OO. SON LOS SIGUIENTES:

ELECCIONES DE IMPOSITORES: 20 consejeros

- Caja Ávila 2 consejeros
- Caja Segovia 3 consejeros
- Caja Círculo 5 consejeros
- Caja Burgos 4 consejeros
- Caja Duero 4 consejeros
- Caja España 2 consejeros

ELECCIONES DE TRABAJADORES: 11 consejeros

- Caja Duero 4 consejeros (2 más que en las elecciones anteriores)
- Caja España 2 consejeros (1 más que en las elecciones anteriores)
- Caja Segovia 4 consejeros (1 más que en las elecciones anteriores)
- Caja Ávila 1 consejero (igual que en las elecciones anteriores)

CC.OO. pide su retirada por ser contrarios a la ley

Símbolos religiosos en los centros educativos

Todavía hay símbolos religiosos en las aulas de algunos centros públicos. El Sindicato de Enseñanza de CC.OO. de Valladolid ha exigido a la Dirección Provincial de Educación que retire estos símbolos de los centros y que habilite aulas para la asignatura de religión. Creemos que los símbolos y las costumbres y ritos religiosos no fomentan la tolerancia y la integración de todos los alumnos y atentan contra la libertad religiosa consagrada en la Constitución.

La Junta de Castilla y León, que es la Administración competente, no asume su responsabilidad de velar por los derechos de los ciudadanos y ha delegado en los consejos escolares la decisión sobre los símbolos religiosos como ha ocurrido en el caso de un colegio de Valladolid en el que los padres y madres han pedido la retirada de los crucifijos. Desde CC.OO. demandamos a la Administración educativa que, en aras a respetar el derecho individual de todos los alumnos, ordene retirar las imágenes religiosas de los centros públicos y recomienda a los claustros el abandono de prácticas religiosas incompatibles con el principio de laicidad del Estado.

La presencia de símbolos religiosos es, por otro lado, constante en centros privados concertados cuya enseñanza está vinculada a la religiosidad cristiana. Apelando a sus esencias los centros religiosos pierden la posibilidad de contar con inmigrantes o minorías étnicas que siempre se dirigen a la escuela pública que, aunque exhiba sin cuidado determinados símbolos religiosos, siempre cuida con especial atención a todos sus alumnos sin distinción de raza, sexo o religión.

Carlos Castedo
Secretario General del Sindicato
de Enseñanza de CC.OO. Valladolid

CC.OO. organiza una exposición sobre la escuela de la II República

El sindicato CC.OO. ha organizado una exposición sobre la Escuela de la II República que está recorriendo Castilla y León mostrando la utopía educativa que se proponía llevar adelante la República y haciendo un homenaje a las víctimas que, tan a duras penas, vamos rescatando del olvido. La exposición ha sido montada por la Federación de Enseñanza de CC.OO. y contiene documentos, textos escolares, fotografías y materiales de la época en una hermosa y atrevida revisión de nuestro pasado y, por qué no reivindicación de nuestro futuro. La muestra permanecerá abierta del 1 al 12 de octubre en la sede de la UNED de Ponferrada, entre el 16 y el 21 de octubre en la Sala de Cultura del Ayuntamiento de Benavente, entre el 31 de octubre y el 12 de noviembre en la Casa Revilla de Valladolid y del 20 de noviembre al 10 de diciembre en la Facultad de Geografía e Historia de la Universidad de Salamanca. Antes ha pasado ya por Segovia, Palencia y Ávila.

La muestra va vinculada a un ciclo de charlas en cada una de las sedes en el que se trata de acercarnos a la situación en la que vivieron y murieron los maestros republicanos, un colectivo que fue especialmente reprimido durante los duros años de la guerra y la postguerra.



CC.OO. ha suscrito el plan de apoyo al Sector Textil y de la Confección

En Castilla y León el sector del textil emplea a unos 6.000 trabajadores y trabajadoras en empresas ubicadas en Béjar (Salamanca), León, Valladolid, Burgos, Palencia y Zamora. Castilla y León produce toda la gama de productos posibles, desde hilaturas hasta confección, pasando por géneros de punto, corsetería, fibras o ramo del agua. Una de las ramas del textil está dedicada a la fabricación de las fibras que se utilizan en el sector del automóvil y forma parte de la industrial auxiliar de la automoción con una gran implantación en las provincias de Burgos, Palencia y Valladolid.

La mayoría de las personas empleadas en estas empresas son mujeres. La competencia de países menos desarrollados está poniendo ya en apuros a la industria textil española desde que el 1 de enero de 2005 se inicio la liberalización del mercado y comenzaron a entrar productos, especialmente de China.

Las medidas previstas son de carácter laboral, industrial y financiero con un importe total de 810 millones de euros y pretenden ayudar a las empresas a modernizar y hacer más competitivo el sector, crear más valor añadido en

La Federación de Industrias Textiles, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO. ha suscrito con UGT, con el Gobierno y con el Consejo Intertextil un nuevo Plan de apoyo al sector textil y de la confección que tiene como objetivo hacer más competitiva la industria española ante el nuevo escenario que se abrió con la liberalización del sector y paliar las consecuencias negativas de esta liberalización para los trabajadores y los territorios donde tradicionalmente existía una industria textil.

los productos que se fabrican y convertir a los trabajadores excedentes del textil en los mejor preparados para su recolocación en otros sectores de la actividad.

ALGUNAS DE LAS MEDIDAS DE APOYO AL TEXTIL Y LA CONFECCIÓN

- Formación a medida para empresas que lo soliciten con el objetivo de que sus trabajadores obtengan los conocimientos necesarios para mejorar su competitividad. Permisos para que los trabajadores puedan asistir a cursos de formación.
- Bonificaciones de la cuota empresarial para mantener a los trabajadores de más de 55 años.
- Incentivos económicos para las empresas que contraten trabajadores excedentes del sector textil y de la confección.
- Ayuda de 3.000 euros anuales a los trabajadores que agoten su prestación de desempleo y que sean mayores de 55 años como complemento del subsidio de desempleo hasta que cumplan los 61 años.
- Ampliación hasta el 31 de diciembre de 2008 del Acuerdo Marco firmado el 21 de noviembre de 2003 (Pacto de Albaida) por el que las empresas pueden por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción presentar un Expediente de Regulación de Empleo por un periodo máximo de 3 meses cada año y con un máximo de 9 meses a lo largo del periodo de vigencia del plan.

Pedimos un salario digno para los jóvenes y un seguro para accidentes graves y mortales

La negociación de un acuerdo interprofesional de cobertura de vacíos se reanuda tras el verano

Por fin hemos logrado sentar a la patronal regional CECALE a negociar la propuesta de un acuerdo interprofesional para Castilla y León sobre cobertura de vacíos. Si se firma el acuerdo podrá convertirse en el convenio colectivo para los que no tienen convenio. Además de cuestiones como el salario, la jornada o las categorías laborales regulará materias que no se contemplan habitualmente en los convenios colectivos.

C.COO., que promueve el acuerdo con UGT, quiere que el convenio sea interprofesional para que sea de obligado cumplimiento para los empresarios, como los son los convenios colectivos. Esta norma beneficiaría a los cerca de 40.000 trabajadores y trabajadoras que carecen de convenio colectivo en Castilla y León.

Las mejoras que pedimos van desde lograr un salario mínimo de 700 euros, actualmente el SMI está en 540,90 € mensuales, a la generalización de la igualdad de derechos para las parejas de hecho.

"PEDIMOS UN MÍNIMO DE 700 € PARA QUE LOS JÓVENES TENGAN UN SALARIO DIGNO"

Para mejorar la estructura salarial pedimos también que se reestructuren los conceptos salariales y que solo sean variables las retribuciones que estén basadas en el mérito personal o por la calidad y cantidad del trabajo realizado. En cualquier caso pedimos sueldos iguales para trabajos iguales, un concepto que debería ser aceptado por los empleadores sin más discusión, pero que, lejos de ser común, se está convirtiendo en una barrera que separa cada vez más a jóvenes trabajadores de trabajadores mayores, a mujeres de hombres, a inmigrantes de personas con nacionalidad española.

Para evitar la discriminación la norma que hemos presentado a la patronal determina medidas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contra el acoso sexual en el empleo, en beneficio de las personas víctimas de violencia de género y de conciliación de la vida laboral y familiar. También hay un capítulo destinado a corregir el abuso que se hace de la figura del becario y que perjudica especialmente a los jóvenes y se exige el reconocimiento del acceso al empleo para las personas con discapacidad.

"EXIGIMOS UN SEGURO PARA CUBRIR TODAS LAS INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE GRAVE O MORTAL"

En el capítulo de salud laboral queremos que la norma contenga una reivindicación que ya venimos planteando desde que se produjo el accidente de Burgos en el que murieron 10 compañeros: que todas las empresas suscriban un seguro que cubra las indemnizaciones para el trabajador o sus familias en caso de accidente laboral con resultado de muerte o de invalidez.

El acuerdo también se ocupa de ordenar la estructura profesional de los trabajadores, en un plan diseñado especialmente para aquellas empresas que no tienen convenio. El adecuado encuadre profesional en base a la formación y al resto de los factores objetivos que inciden en la promoción profesional de un trabajador determina que su salario sea adecuado y que su rendimiento profesional en la empresa no se resienta.

La patronal regional CECALE conoce ya esta propuesta y está abierta a negociarla por primera vez desde que se negaron a negociar la extensión a Castilla y León del Acuerdo de Negociación Colectiva que se firmó en el ámbito estatal.

También es una alternativa al sector agrícola golpeado por la crisis de la remolacha

La fabricación de biocombustibles en Castilla y León debe recuperar el empleo en la industria agraria

Fabricar bio-combustibles en Castilla y León es una opción muy bien vista por Comisiones Obreras. Serviría para mantener, al menos, parte del empleo en la industria agroalimentaria, sería un opción para el agricultor por la pérdida de rentabilidad de la remolacha y ayudaría a nuestro país a reducir la contaminación por CO₂ con el objetivo de cumplir el Protocolo de Kioto.

En el capítulo de bio-combustibles hay que diferenciar las dos opciones que actualmente se proponen: el bioetanol y el biodiesel. Ambos entran dentro de los combustibles del llamado grupo verde, o lo que es lo mismo energías renovables por contraposición con las energías no renovables que son el petróleo, el carbón y la energía nuclear.

EL BIOETANOL PUEDE TOMAR COMO MATERIA PRIMA LA REMOLACHA

En el caso del bioetanol, la materia prima es cualquier cultivo que contenga azúcares o almidón, como es el caso de la remolacha. Este cultivo, que amenaza con perderse en nuestra Comunidad por falta de rentabilidad,

con un precio reducido a la mitad, y con un cupo también mermado por la OCM de azúcar, podría recuperarse si el Gobierno Español logra que el consumo de bioetanol sea aceptado por las compañías petroleras. El problema es que, para su consumo en los vehículos actuales, tiene que mezclarse con la gasolina y distribuirse en las gasolineras, algo que por ahora no aceptan las grandes trasnacionales del sector de combustibles. La Unión Europea ha comenzado ya a dictar directivas para fomentar el consumo de bioetanol con el objetivo de ir reduciendo la dependencia del petróleo y aumentando el nivel de consumo de energías renovables, aunque por ahora sólo se ha fijado el objetivo de que en 2010 el 6% de los combustibles sean del grupo verde.

CULTIVAR SIN CUPO

En Castilla y León se olvidarían los cupos de remolacha y se podría volver a cultivar a lo largo y ancho de nuestra vasta geografía, siempre y cuando el precio fuera suficientemente atractivo. Las perspectivas de futuro no parecen malas habida cuenta de que la compañía

Azucarera Ebro ya ha anunciado que transformará su fábrica azucarera de Miranda de Ebro en una planta de bioetanol, la segunda en Castilla y León tras la de Babilafuente en Salamanca.

El biodiesel es otra apuesta muy interesante en Castilla y León ya que se trata de un combustible "de ida y vuelta". Se obtiene de la transformación de determinados productos agrícolas, como el girasol, la colza o cualquier otra oleaginosa en diesel. Este combustible ya es compatible con el parque automovilístico actual y, lo que es más interesante, con la propia maquinaria agrícola, por lo que los agricultores podrían contribuir a su fabricación y también favorecerse con su consumo a un precio menor que el diesel actual a través de las cooperativas agrarias. Este factor ayudaría a reducir los costes de producción en el campo. La cooperativa ACOR ya ha visto las ventajas de fabricar bio-



Con la transformación en bioetanol se podría recuperar el cultivo de la remolacha en Castilla y León. En la imagen un montón de remolachas en un camino. Foto Agencia Ical

diesel en su planta de Olmedo, aunque compatibilizará esta producción con el azúcar.

COMPROMISO CON EL EMPLEO

Además de estas ventajas para el medio ambiente y para los profesionales del campo, en Comisiones Obreras tenemos como objetivo prioritario que no se pierda el empleo en el ya castigado sector de la agroalimentación. Hay que tener en cuenta que tan solo las azucareras emplean en nuestra comunidad a 1.200 trabajadores fijos y a casi 400 fijos-discontínuos, un empleo que ha quedado en precario tras la OCM del azúcar.

Las ayudas a proyectos empresariales se estudiarán dentro de la Comisión Regional de Minería

CC.OO. logra financiar el eje subcantábrico dentro del vigente plan del carbón

El sindicato Comisiones Obreras ha logrado sacar adelante dos de sus más ansiados objetivos con el actual Plan del Carbón. El primero éxito ha sido centrar en la Comisión Regional de Minería, de que formamos parte, el estudio de las ayudas a las empresas que quieran implantarse en las comarcas mineras. El segundo ha sido empezar, con Fondos Miner, la autovía que unirá todo el norte de la Comunidad, el llamado eje subcantábrico.

Además de obtener ambos resultados los representantes de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Castilla y León en la Comisión Regional de Minería han tenido que librarse otra batalla en relación con el dinero que obtendrá Castilla y León del total de 2.880 millones de euros en que está presupuestado el Plan hasta 2012. El Ministerio en base a datos de pérdida de empleo y pérdida de riqueza en nuestras zonas mineras nos adjudicó el 24,96% de la financiación total.

LA FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO. HA PELEADO POR AUMENTAR EL PORCENTAJE DE LAS AYUDAS A CASTILLA Y LEÓN

Desde CC.OO. se ha hecho un gran esfuerzo para demostrar que esos datos eran erróneos y que el reparto era injusto. Finalmente, en la última reunión del pasado mes

de julio el Ministerio de Industria reconoció el error y adjudicó a nuestra Comunidad el 31,92% de los fondos a repartir. Los fondos para todo el Estado ascienden a 440 millones de euros anuales en el periodo 2006-2008 y de 390 € en el periodo 2009-2012, de los que más de la mitad, 250 millones, se destinarán a infraestructuras,

logró un compromiso para que la Comisión Regional de Minería traslade a la Junta de Castilla y León y al Ministerio de Fomento la importancia de concluir lo antes posible esta obra aportando nuevos fondos a su ejecución.

YA HAN SALIDO LOS PRIMEROS PREJUBILADOS

Además se ha aceptado una vía rápida entre Fresnedo y Fabero para mejorar las conexiones de esta última localidad leonesa. También habrá una partida para el acondicionamiento de la Torenio Bembibre, así como 6 millones de euros para las Diputaciones de León y Palencia para la mejora de las carreteras provinciales, comarciales y locales en las zonas mineras. Además la Comisión Regional de Minería revisará los proyectos de empresas que soliciten ayudas por su instalación en zonas mineras, algo que hasta ahora no ocurría. La Comisión Regional de Minería está formada por los sindicatos, la patronal de minería, la Junta de Castilla y León, y la Asociación de Municipios Mineros ARMI.

Mientras tanto ya han comenzado a prejubilarse los primeros trabajadores acogidos al Plan del Carbón 2006-2012 que percibirán en 80% de sus salarios, frente al 78% que concedía a los mayores de 52 años el Plan anterior.

Junto con los transportistas portugueses en la frontera de Fuentes de Oñoro

Los profesionales del volante vuelven a denunciar que la fatiga mata



Desde hace 8 años se lleva a cabo la jornada de información al transportista "la Fatiga mata". Foto Víctor Otero.

Los profesionales del volante han vuelto a protagonizar la jornada contra el exceso de horas en el trabajo en la carretera. Un año más los representantes de CC.OO. se han concentrado el pasado 9 de octubre con sus compañeros sindicalistas portugueses en la frontera de Fuentes de Oñoro para reivindicar que la "Fatiga mata".

Es la undécima edición de esta jornada reivindicativa organizada por la Federación de Transporte Internacional (ITF) y en la que participa la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. Cada año mueren en las carreteras de nuestro

país casi 600 conductores profesionales, muchos de ellos autónomos y, por tanto, víctimas invisibles de su actividad profesional. Junto con estos profesionales hay otras personas, los usuarios de las carreteras, que también sufren las consecuencias de estos accidentes laborales.

"IDENTIFICADAS LAS CAUSAS DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL PARA CC.OO ES URGENTE DETENER LAS CONSECUENCIAS"

Desde CC.OO. se han identificado las causas que obedecen a las prolongadas jornadas laborales, a la obligación de que el propio conductor cargue y descargue su camión y a la dificultad de competir en un mercado muy abierto. Ahora exigimos que el Gobierno ponga remedio a la siniestralidad con medidas muy sencillas:

- Reglamentar las condiciones de trabajo en carretera para que no se exceda de las 48 horas semanales.

- Reequilibrar la Cadena de Responsabilidad CARGADOR-EMPRESARIO-CONDUCTOR. (Apli-cación de la responsabilidad penal a toda la cadena logística).
- Promover remuneraciones suficientes que eviten la realización de excesos de jornada (Retribución por todo el tiempo de servicio, que no haya más tiempos de espera sin remunerar).
- Promover la formación en el sector, incluida la educación sanitaria.
- Establecer mecanismos que permitan la jubilación anticipada de los conductores.
- Lugares de descanso adecuados para que los conductores de larga distancia puedan reposar en un lugar confortable y seguro, a salvo de agresiones y delincuencia.
- Mejora de los procedimientos administrativos e instalaciones en los puntos fronterizos para que los conductores no tengan que esperar horas – e incluso días – sin tener acceso a servicios mínimos.

Para el sindicato CC.OO. no es aceptable que RENFE explique el accidente de Villada

El Ministerio de Fomento debe invertir en la línea de tren convencional

El Ministerio de Fomento tiene que poner más carne en el asador. En opinión de Comisiones Obreras debe comprometerse con la inversión en la línea convencional y además debe asumir su responsabilidad en el accidente de Villada. La Ministra de Fomento pidió su comparecencia ante el Congreso para dar explicaciones sobre las circunstancias del accidente que costó la vida a 7 personas y sin embargo a la hora de la verdad fue el Presidente de RENFE quien acudió al Parlamento. Para la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. esta actitud no denota mucha responsabilidad por parte del Ministerio, como tampoco la falta de inversiones en la línea de tren convencional, verdadero motivo del accidente de Villada.

Desde el sindicato CC.OO. nos solidarizamos con las familias de las víctimas y exigimos que no se vuelva a repetir un suceso tan luctuoso por falta de medidas de seguridad.

También exigimos que se les convalide los cursos de seguridad para recuperar el carné

CC.OO. pide que los profesionales no pierdan puntos como el resto de los conductores

Los profesionales de la carretera no son como los conductores normales. Hacen muchas horas en ruta y, por eso, tienen muchas posibilidades de incurrir en alguna infracción. Perder los puntos de su carné de conducir equivale a perder su medio de vida. Por eso el sindicato Comisiones Obreras había pedido un carné profesional y otro personal para que sus actividades en la vida privada no repercutan en su trabajo.

El Gobierno no aceptó esta posibilidad por lo que el sector del transporte se enfrenta a este cambio con enorme preocupación que añadir a otros problemas como las excesivas jornadas laborales, la competencia de transportistas de otros países o la elevada siniestralidad laboral. Hemos exigido que, si no hay posibilidad de contar con un carné profesional, haya, al menos, un Registro Nacional de conductores profesionales para dar un tratamiento específico a los trabajadores del volante. Hay que tener en cuenta que los conductores profesionales podrían perder los 12 puntos de su carné en un instante, ya que las infracciones son acumulables. Esta circunstancia justificaría un despido procedente, es decir sin indemnización y significaría en la práctica estar durante un año sin poder trabajar hasta que pudiera volver a recuperar sus puntos. Esta desgracia profesional le podría suceder a un conductor igualmente al volante de su coche particular mientras disfruta de su tiempo libre.

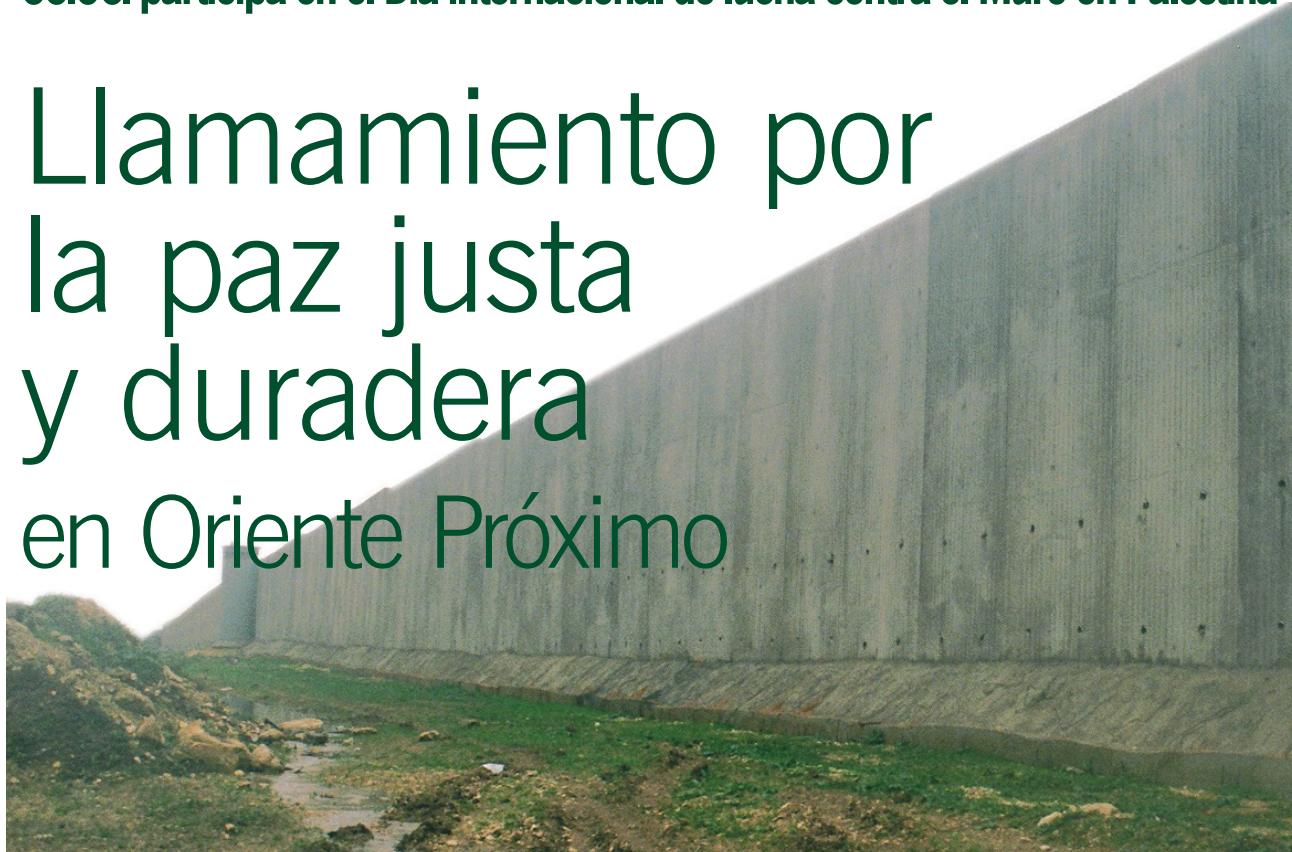
PEDIMOS QUE NO SE PUEDAN PERDER MÁS DE 6 PUNTOS DE UNA VEZ

Por eso el sindicato CC.OO. ha exigido que los conductores no puedan perder más de 6 puntos en cada ocasión. Además se ha pedido que las infracciones se vuelvan a reconsiderar, ya que un conductor puede perder 4 puntos por arrojar una colilla encendida por la ventanilla, pero no perderá ningún punto si no ha excedido en un 50% los tiempos de conducción y descanso fijados (es decir, más de 13 horas de conducción diaria). Por eso denunciamos que esta normativa tan restrictiva no servirá para rebajar la siniestralidad en la carretera entre los conductores profesionales al menos hasta que vaya acompañada de una nueva Directiva de Horas de trabajo con períodos de conducción y de trabajo razonables.

Si para cualquier ciudadano será importante recuperar su carné de conducir, esta necesidad se hará imperiosa para los profesionales del volante. Desde CC.OO. estamos proponiendo que la Administración convalide los cursos de seguridad que obligatoriamente realizan los conductores profesionales para la renovación de sus autorizaciones y, por tanto, queden exentos de los cursos de concienciación y sensibilización que la norma prevé para recuperar el permiso de conducir

CC.OO. participa en el Día internacional de lucha contra el Muro en Palestina

Llamamiento por la paz justa y duradera en Oriente Próximo



Construir la paz en la región implica mucho más que el cese de las hostilidades. Para Comisiones Obreras hay determinadas actuaciones de la Comunidad Internacional en relación con el conflicto que deben llevarse a cabo para garantizar una paz estable y acorde con el derecho internacional.

UNA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS ATROCIDADES

En primer lugar exigimos una investigación imparcial e independiente que identifique a los responsables de las atrocidades cometidas durante la agresión de Israel a Líbano y a los territorios bajo la autoridad palestina. Estas agresiones incluyen la muerte de la población civil, incluso cuando estaba siendo evacuada, la utilización de armamento no convencional, como las bombas de racimo prohibidas por el Derecho Internacional y que constituyen una permanente amenaza por el peligro de que exploten en cualquier momento, así como la destrucción indiscriminada de viviendas e infraestructuras que han supuesto miles de pérdidas económicas y el retroceso en varias décadas en las condiciones de vida de la población. Por todo ello consideramos que hay que exigir reparaciones mora-

les y económicas al Gobierno de Israel. Esto ayudaría a que la paz fuera más justa.

LA PAZ DURADERA PASA POR ACATAR EL DERECHO INTERNACIONAL

También creemos que para lograr una paz duradera habría que obligar al acatamiento del Derecho Internacional. Por eso consideramos inaceptable la detención arbitraria de personas, entre ellas responsables políticos de la Autoridad Nacional Palestina, y la ocupación de los territorios bajo la soberanía palestina, así como los altos del Golán, de los que pedimos la retirada inmediata de las tropas israelíes. También está en contra del derecho internacional y, así lo vamos a denunciar el día 9 de noviembre en las calles de muchas ciudades españolas y de otros países del mundo, la construcción del muro israelí que divide el territorio palestino convirtiendo en inviable cualquier intento de lograr un Estado palestino.

UNA NUEVA CONFERENCIA DE PAZ

Mientras tanto, observamos como, parte de la Comunidad Internacional, sitúa la responsabilidad de acabar con el conflic-

to en la capacidad que tenga el Gobierno del Líbano para desarmar a Hezbollah. Para nosotros la solución justa y definitiva al conflicto pasa por convocar una nueva Conferencia de Paz en la que se puedan sentar las bases de la convivencia pacífica en la zona. Por eso pedimos a la Unión Europea y al Gobierno de España una posición decidida e influyente en la defensa del derecho internacional y de los derechos humanos.

HABRÁ MOVILIZACIONES EL 9 DE NOVIEMBRE

Por último, sabemos que todas estas intenciones difícilmente se cumplirán si los pueblos no hacemos oír nuestra voz en defensa de los más débiles. Por eso aplaudimos la tímida, pero importantísima, contestación social que está teniendo el Gobierno de Israel por parte de su pueblo y queremos unir nuestras fuerzas al cese de la violencia en Líbano y en Palestina con la movilización que vamos a convocar para el 9 de noviembre en nuestro país, junto con UGT, PSOE, IU y organizaciones sociales y no gubernamentales y animamos a todos los trabajadores y trabajadoras a sumarse a los actos públicos en defensa de la paz y en contra de la continua violación de los derechos humanos en Oriente Próximo.

NUESTRO SALUDO EN LA HORA DEL DOLOR

¿Cuántas lágrimas habrá que derramar para que cese la violencia contra las mujeres?. ¿Cuántas familias tendrán que sufrir por la muerte de sus madres, esposas, hermanas, hijas, para que cese el horror?. ¿Cuántos ríos de tinta habrá que verter para abrir mentes y corazones?.

Hoy, cuando la violencia nos ha golpeado a todos los que formamos Comisiones Obreras en la persona de María del Carmen, la hija de nuestro compañero histórico, de nuestro fraternal amigo Marino, queremos volver a denunciar esta lacra social, queremos decir que seguiremos luchando para que no tenga lugar en nuestra sociedad. Pero sobre todo queremos enviar el saludo más emocionado y solidario a toda su familia en Bejar. Tu, Marino, que llevas toda tu vida luchando para erradicar la injusticia, y todos los tuyos podéis contar con nuestro apoyo y nuestra comprensión porque ha sido tan injusto, tan cruel y tan insensato el asesinato de tu hija que suponemos la desesperanza que provoca en el corazón de un padre. Que tengas fuerzas para superar este duro trago como siempre las has tenido para luchar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El 0,7% de hoy y el 0,7% de ayer

Los economistas suelen decir que, aunque a corto plazo, dos más dos pueden ser cinco, a largo plazo las reglas de la aritmética se vuelven inapelables. Es así que, pese a los artificios contables a los que recurren constantemente los gobiernos de los países ricos para mostrar el crecimiento de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD), en los últimos quince años ha disminuido un 25%. Los países más poderosos del planeta destinan, proporcionalmente a su renta, la mitad de la ayuda que en los años sesenta.

España no es una excepción. Ni siquiera el reciente anuncio del gobierno de incrementar al 0,7% el porcentaje del IRPF destinado a las ONGs nos acerca al cumplimiento del acuerdo de Naciones Unidas de 1970 para destinar el 0,7% del PIB de los países desarrollados para AOD. Lo que ha hecho el gobierno es aumentar el porcentaje que los contribuyentes españoles y no españoles destinan, a través de sus declaraciones de la renta a 'otros fines sociales'. Pero ese dinero se dedica fundamentalmente a la financiación de actividades desarrolladas dentro de nuestro país y no a las que llevan a cabo las ONG's como proyectos de cooperación al desarrollo, es decir que trabajan fuera de España.

Las ONGs que trabajamos en cooperación al desarrollo seguimos reivindicando un compromiso serio con los países en desarrollo, a través de una política de ayuda real. Es decir, una política de cooperación internacional que no consista principalmente en los créditos FAD, que aumentan la deuda externa de esos países y les obliga a comprar bienes y servicios españoles. Desde nuestra Fundación Paz y Solidaridad creamos que estas reivindicaciones tienen que convertirse en una demanda de toda la sociedad española, por lo que os invitamos a participar en la movilización del próximo 21 de octubre en Madrid para reclamar un mayor compromiso de los gobiernos en la lucha contra la pobreza.

Para extender los servicios sindicales a la Policía y mejorar el servicio público

Firmado el acuerdo de cooperación entre CC.00. y el Sindicato Unificado de Policía

Los hombres y mujeres trabajadores del Cuerpo Nacional de Policía tienen prohibido por ley afiliarse a sindicatos que no sean exclusivamente de miembros del citado Cuerpo. Para defender los derechos sindicales, económicos, sociales y profesionales de los agentes policiales nació el Sindicato Unificado de Policía. Ahora el objetivo del SUP y de Comisiones Obreras es ampliar la defensa de esos derechos laborales y para ello se firma en Castilla y León un Protocolo de cooperación que sirva para realizar actuaciones conjuntas con el objetivo de que los policías tengan derechos similares al resto de los trabajadores y que se mejore el servicio público que prestan a la sociedad. La firma de este Protocolo formaliza en Castilla y León un acuerdo similar que ya se rubricó entre los Secretarios Generales de la Confederación de CC.00. y el SUP estatal. En Castilla y León firmaron el Protocolo el Secretario General de CC.00. Castilla y León, Angel Hernández, y el Secretario General del SUP de Castilla y León, Eugenio Campos

TRABAJAREMOS PARA MODIFICAR UNA LEGISLACIÓN QUE IMPIDE DERECHOS COMPLETOS A LOS POLICÍAS

El Secretario General de CC.00. Angel Hernández señaló durante el acto la necesidad de trabajar para modificar una legislación que impide a los trabajadores del Cuerpo de Policía tener derechos laborales completos, entre ellos afiliarse a los sindicatos de clase o ejercer su dere-



El Secretario General de CC.00., Angel Hernández, y el Secretario General del Sindicato Unificado de Policía, Eusebio Campos durante la firma del protocolo. Foto Víctor Otero

chos a la huelga. Además, el objetivo de CC.00. es poder extender también estos derechos a la Guardia Civil. Entretanto el Sindicato Unificado de Policía tendrá, en virtud de este acuerdo, una voz frente a las instituciones, siempre a través de CC.00., y disfrutará de los servicios que ya presta el sindicato CC.00. como el acceso a la vivienda, segu-

ros, ofertas de viaje, etc. Para CC.00. el acuerdo permite conocer las necesidades de la Policía como servicio público que es y luchar por la mejora de estos trabajadores públicos, así como ayudar a garantizar uno de los derechos fundamentales de las personas, como es el derecho a la seguridad.

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 cancelación 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 cancelación 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



CC.OO. denunció la discriminación laboral y el posterior acoso que sufrió

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León sentencia que una trabajadora cobre lo mismo que sus compañeros

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha ratificado una sentencia que condenaba a la empresa Vallolid Motor S.L. a pagar el mismo salario a una de sus trabajadoras que a sus dos compañeros varones que realizaban el mismo trabajo. La sentencia, ya firme, lejos de evitar la discriminación de la trabajadora supuso que sufriera acoso laboral y que actualmente esté fuera de la empresa.

Por este motivo desde la Secretaría de Mujer de CC.OO. se quiere denunciar que ni siquiera los tribunales de justicia son suficientes para evitar la discriminación laboral por motivos de sexo ya que se hace necesario modificar las conductas de los empresarios respecto del papel de la mujer en el trabajo. No obstante desde este sindicato se valora muy positivamente la sentencia ya que crea jurisprudencia en la legislación de nuestra Comunidad abriendo vías para que otras mujeres denuncien la discriminación laboral que sufren en sus lugares de trabajo.

El sindicato Comisiones Obreras presentó una demanda de discriminación laboral a través de sus servicios jurídicos en el Juzgado de lo social de Valladolid. Este primer fallo ya sentenciaba que la trabajadora debía cobrar lo mismo que sus compañeros puesto que realizaba el mismo trabajo. Posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha ratificado esta sentencia desestimando el recurso de Vallolid Motor S.L. La empresa mantenía a la trabajadora en una categoría inferior y, por tanto con un menor salario, a pesar de que realizaba el mismo trabajo que sus compañeros. Tras la sentencia ha tenido que abonarle la diferencia salarial entre ella y sus compañeros.

UN ÉXITO PARA LAS MUJERES EMPAÑADO POR LA EMPRESA

Sin embargo este éxito para todas las mujeres trabajadoras se ha visto empañado por la actitud de la empresa. A raíz de la primera sentencia condenatoria la empresa Vallolid

Motor ha estado instigando a la trabajadora hasta el punto de tener que pedir una baja por depresión. Tras su reincorporación la empresa impidió a la trabajadora realizar sus funciones y le negó los instrumentos de trabajo necesarios. CC.OO. presentó la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo que extendió un acta tipificando la infracción como muy grave. Sin embargo, la presión ejercida sobre la trabajadora ha sido tan intensa que, tras la

sentencia favorable del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, decidió abandonar la empresa.




Vitra



en Castilla y León:



Más de 300 nuevas viviendas entregadas

Residencial Villas de Luna León

Esta primera promoción de **Vitra** en León consta de un total de **114 viviendas**. Distribuidas en tres bloques, forman un conjunto residencial de baja densidad integrado en un cuidado entorno en el que podemos disfrutar de amplias zonas verdes junto a la oferta comercial más actual de la ciudad de León.

Residencial Vitra Esgueva Valladolid

La última promoción entregada en Valladolid presenta una variedad de tipologías poco usual en otras promociones de viviendas protegidas: viviendas en altura (pisos), viviendas unifamiliares adosadas y viviendas dúplex. Rehusando la monotonía, la diversidad residencial es la nota característica de este nuevo barrio.

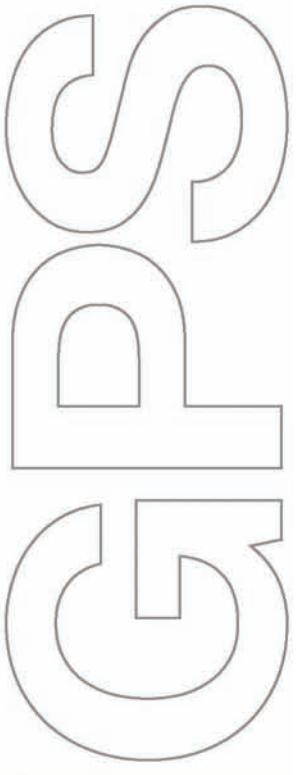
Próximas entregas

Residencial Azemur Zamora

Residencial Villa del Prado Valladolid

Próximos proyectos | León | Salamanca | Valladolid |





Oficina Central en Castilla y León:

San Luis, 4 bajo
Teléfono: 983 30 15 30
VALLADOLID

Promueve  Gestiona  Por iniciativa de 

Juan José Hermoso, Secretario de Organización de CC.OO. Castilla y León y Javier Prado Herrero, miembro de un Equipo de Atención sindical.

El resultado de las elecciones debe ser una consecuencia del trabajo sindical diario

Estamos en el periodo de concentración de las elecciones sindicales. Es un espacio de 15 meses en el que hay que apretar el acelerador del trabajo, pero que gratifica porque trae al sindicato Comisiones Obreras el fruto del trabajo bien hecho. Un sindicalista veterano, Juan José Hermoso, y un joven sindicalista, Javier Prado Herrero, desgranan en esta entrevista las claves de un esfuerzo compartido y la confianza de que el resultado electoral nos vuelva a situar como la gran fuerza social que constituye Comisiones Obreras que, no en vano, es el primer sindicato de nuestro país.

¿El proceso de elecciones sindicales supone un gran esfuerzo para el sindicato Comisiones Obreras?

No debe ser un gran esfuerzo para una organización con 1.100.000 afiliados en todo el Estado y 57.000 en Castilla y León que además cuenta con la fuerza de 116.000 delegados de los que casi 7.000 están en nuestra Comunidad. Nosotros no nos planteamos las elecciones sindicales como un esfuerzo sino como la recompensa que los trabajadores nos ofrecen por el trabajo sindical bien hecho.

Sin embargo para Comisiones Obreras ¿sería más fácil si el proceso de elecciones sindicales no estuviera tan concentrado en tan solo 15 meses?

Nosotros deseáramos tener las elecciones sindicales a lo largo de los 4 años que dura el proceso y para ello hemos hecho un esfuerzo de desconcentración que está empezando a dar sus frutos, pero aún los plazos no son nuestro problema de cara a las elecciones ya que nosotros tenemos una atención continuada a las empresas y a los trabajadores a lo largo de todo el tiempo. No vamos solo a ver a nuestros compañeros cuando hay elecciones sino durante todo el año, por lo que las elecciones nos pillan con el trabajo de sensibilización ya realizado.



Juan José Hermoso, es el Secretario de Organización de CC.OO. Castilla y León. Foto Víctor Otero.

LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN DE CC.OO. RECORREN LAS EMPRESAS DURANTE TODO EL AÑO Y NO SOLO EN PERÍODO ELECTORAL

Precisamente Javier Prado Herrero, uno de nuestros entrevistados, es uno de los 24 compañeros y compañeras que trabajan en los Equipos de atención que el sindicato Comisiones Obreras puso en marcha en 2002 para tener presencia en los centros de trabajo y acompañar a los trabajadores y trabajadoras en sus problemas laborales. Javier nos explica muy gráficamente su labor diaria en las empresas, mayoritariamente pequeñas empresas, al señalar que los trabajadores le piden que medie por ellos ante el empresario y *"yo lo hago porque tengo más experiencia en la labor de negociación y porque mi intervención evita que los propios trabajadores tengan que enfrentarse a su empresario, quien muchas veces trabaja con ellos codo con codo. Yo hago la labor de mediación y así evito que ellos se lleven las hostias uno por uno"* Javier sabe de lo que habla porque viene de trabajar en una empresa de servicios en la que hace 5 años sus compañeros lo eligieron como representante sindical. Ahora se hace más de 55.000 kilómetros cada año por la provincia de Salamanca para llegar a casi todos los rincones de su geografía en los que haya una empresa por pequeña que sea. *"La inmensa mayoría son pequeñas y, por eso, difíciles para empezar el trabajo sindical, pero una vez que los empresarios comprueban que no tenemos intención de hundir su negocio y que, al contrario estamos para ayudar a mantener el débil tejido industrial que tenemos, nos suelen abrir las puertas"* dice este joven pero convencido sindicalista. Como él otros 23 compañeros

y compañeras recorren la geografía de Castilla y León llevando el apoyo y el asesoramiento de Comisiones Obreras al centro de trabajo.

PRETENDEMOS LLEGAR A AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO PUEDEN ACUDIR A NUESTRAS SEDES

¿Cuál es el papel de los equipos de atención de CC.OO. a los trabajadores?

El objetivo es -explica el Secretario de Organización de CC.OO., Juan José Hermoso- que los trabajadores tengan asistencia del sindicato en el mismo centro de trabajo, porque a un trabajador de una capital quizás le resulte posible acceder a la sede del sindicato, pero hay muchos compañeros y compañeras que están en localidades



Javier Prado Herrero, es miembro de los Equipos de Atención de CC.OO. en Salamanca. Foto Víctor Otero

más pequeñas o alejadas de nuestras sedes a los que también queremos llegar y, eso, a pesar de que hemos ampliado cuánto hemos podido nuestra presencia en las distintas comarcas.

Para Javier Prado su largo recorrido por los centros de trabajo tiene una utilidad indudable para los trabajadores: *"Les ofrecemos la información básica sobre sus derechos y sobre el papel del sindicato. Los trabajadores nos suelen demandar asesoramiento sobre sus problemas concretos, por ejemplo de salud laboral o de su convenio colectivo y entonces cuando volvemos lo hacemos acompañados de los responsables de su federación para que pueda solucionar esas dudas tan específicas"*. Juan José Hermoso completa el discurso señalando que *"nosotros no somos de los que vamos a las empresas a pedir al encargado o al dueño que nos ayude a buscar un candidato a las elecciones, nosotros buscamos nuestros candidatos cada día en el trabajo diario y quien se presenta por CC.OO. lo hace sin presiones de ningún tipo"*.

Con el trabajo en buena medida ya realizado el sindicato Comisiones Obreras afronta el periodo de concentración de las elecciones, entre septiembre de 2006 y diciembre de 2007, con la confianza de mantenerse como primera fuerza sindical en nuestro país. Además se va a dirigir a las Instituciones y al sindicato UGT para poner medidas contra la judicialización o las injerencias del poder en los comicios. En opinión de Juan José Hermoso *"hay que mimar la democracia para que no pierda su virtualidad, hay que respetar la voluntad de los votantes y hay que evitar las argucias en la frontera de la legalidad para lograr mejorar los resultados electorales. Nosotros estamos dispuesto a competir limpiamente en los comicios y esperamos esta misma limpieza en todos los actores de este proceso"*

VOTAR A CC.OO. ES GARANTIZARSE UNA AYUDA PARA EL PRESENTE Y EL FUTURO

Dos sindicalistas de distinta época, uno de nuevo cuño, otro veterano tienen palabras similares para animar a nuestros compañeros y compañeras a participar en el proceso electoral: *"Yo solo puedo pedir que nos deis vuestro apoyo porque eso se traducirá en que tendréis una ayuda en el futuro para solucionar vuestro problemas en el trabajo"* señala Javier, el más joven. *"Para mí que ya he vivido varios períodos electorales, este proceso sigue siendo en más válido para demostrar que somos una organización muy fuerte y que nuestra voz debe ser oída cuando vamos a una empresa pequeña a*



Las elecciones sindicales y el trabajo de atención a los trabajadores y trabajadoras son la preocupación de estos dos sindicalistas. Foto Víctor Otero.

solucionar un problema concreto y también cuando nos entrevistamos con el Presidente de un gobierno para hablar de cómo mejorar la vida a los habitantes de nuestro país." concluye el sindicalista veterano, Juan José Hermoso.



Tenemos que hacer que las leyes y la negociación colectiva incluyan las nuevas modalidades de trabajo informático

O nos subimos al tren de las nuevas tecnologías o nos arrolla el tren de la historia

Para una buena parte de los trabajadores y de los representantes sindicales las nuevas herramientas que muchas empresas ponen en nuestras manos para desarrollar nuestro trabajo se hacen inmanejables. Muchos ofrecen toda la resistencia posible porque los cambios cuestan y es más sencillo hacer lo de siempre que aprender cosas nuevas.

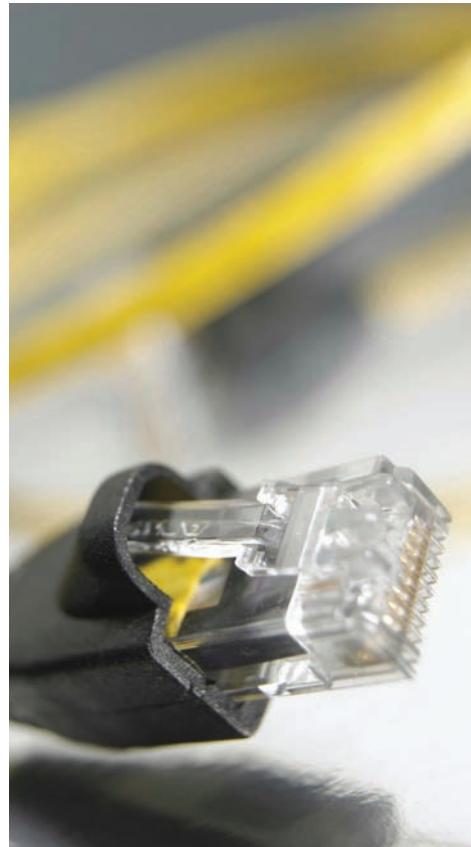
Sin embargo, mientras los trabajadores y los sindicalistas siguen representando la misma obra, los empresarios nos están cambiando el escenario. Podemos afirmar que ya existe una nueva concepción de la organización del trabajo y unas nuevas relaciones laborales y, no obstante, la negociación colectiva y las leyes sobre las que ésta se sustenta siguen siendo las mismas de antes.

Incluso se han creado nuevas formas de empleo que tienen como base esas nuevas tecnologías. Nos referimos al teletrabajo, una figura que se está implantando en sectores enteros, el último ha sido la Administración pública, y sobre la que todavía no existe la suficiente regulación.

NOS CAMBIA EL MODELO DE TRABAJO Y, EN OCASIONES, EL MODELO DE VIDA

Este cambio que, en muchas ocasiones transcurre sin que nos demos cuenta, está afectando a muchas facetas de nuestra vida y de nuestra relación laboral. Valgan algunos ejemplos para ilustrarlo:

- Recortan nuestros derechos fundamentales como la intimidad, el secreto de las comunicaciones, la imagen, la protección de datos personales, las creencias o ideologías, la libertad sexual, etc. (Control de los correos electrónicos, monitorización de los ordenadores, cámaras de videovigilancia, ...)
- Introduce nuevos supuestos en la política disciplinaria no negociados ni aceptados por los representantes sindicales (La utilización del correo electrónico o internet es utilizado como excusa para despidos o sanciones, cuando una empresa no encuentra otras razones)
- Aparecen nuevos riesgos y enfermedades laborales relacionados con los instrumentos y las energías con que se trabaja (estrés, pérdida de visión, exposición a radiaciones, dolores de espalda, ...)
- Difumina la línea que separa la vida laboral y vida privada, entre tiempo de ocio y tiempo de trabajo (disponibilidad



las 24 horas mediante el móvil o el ordenador), afecta a nuestro horario laboral (prolongación de jornada) y en consecuencia a nuestro salario.

- Nos obliga a una continua puesta al día de los conocimientos sobre las nuevas herramientas de trabajo, muchas veces sufragada con nuestros medios y en nuestro tiempo de ocio.
- El concepto de empresa como lugar físico donde concurren todos los trabajadores durante toda la jornada laboral ha dado paso a un nuevo concepto de empresa caracterizado por la atomización en pequeños locales, en poblaciones diferentes, cuando no es en el propio domicilio del trabajador (teletrabajo) con una separación de funciones y de relaciones de interdependencia (subcontratas, descentralización productiva, ...) que dificulta enormemente la defensa de los derechos laborales (representación sindical, asambleas, negociación colectiva, ...)

LAS NUEVAS TECNOLOGÍA, EN SU VERTIENTE MÁS POSITIVA, NOS FACILITAN LA PARTICIPACIÓN

Aparte de estos y otros temas que vemos afectados la introducción de nuevas tecnologías tienen otra vertiente, posibilita una mayor participación del trabajador en la vida de la empresa y también en la vida del sindicato.

Hasta ahora la relación del trabajador con su sindicato se limita a una relación que va frecuentemente en una única dirección, del sindicato hacia el trabajador. Sin embargo estas nuevas tecnologías posibilitan que la relación sindicato-trabajador se convierta en una relación interactiva, en tiempo real y en ambas direcciones. Sin

moverse del puesto de trabajo o de su casa el trabajador puede visitar el sindicato, recabar la información que necesita, recibir atención personalizada, participar en discusiones o foros, aportar su opinión, etc.

Las formas de expresión sindicales tales como la huelga, la asamblea, la votación, etc., adquieren nuevos formatos cuando se emplean las nuevas tecnologías. Se puede participar en una asamblea virtual, las votaciones electrónicas son posibles sin necesidad de un espacio físico común, la huelga puede complementarse con acciones paralelas desde la red y la participación del trabajador puede ser más completa.

CAMBIAR LA LEY PARA QUE NO NOS PERJUDIQUE COMO TRABAJADORES

Así como en todo lo que afecta positivamente a la empresa, ésta se ha apresurado a integrarlo en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, en lo que respecta a la utilización de las nuevas tecnologías para las relaciones entre trabajadores y sindicatos las empresas han puesto y siguen poniendo todos los obstáculos a su alcance. Por eso el sindicato debe ser el primer interesado en que las leyes y la negociación colectiva integren y regulen la introducción de las nuevas tecnologías. Por otro lado debemos ir introduciéndolas en nuestro trabajo diario, aprovechando las oportunidades que nos brindan y preparándonos para ese futuro, que ya es presente, en el que las máquinas y la informática regirán nuestras vidas.

Oponerse o ignorar la historia no hará que esta se detenga, sólo conseguiremos ser arrollados por ella.

Francisco González Sánchez
Secretaría de Comunicación de COMFIA-CC.OO.

Control horario en justicia

El ministerio de Justicia va a instalar un sistema de control horario que podría vulnerar derechos amparados por la Ley de Protección de Datos.

Pretende implantar, en el territorio no transferido, el control horario mediante la lectura por escáner de la huella digital basado en un sistema de biometría "template". Este sistema recoge informáticamente patrones biomorfológicos de la persona en alguna parte del cuerpo, mano, ojo, huella, etc, que identifican a una persona por un sistema de contaste.

La manipulación de la parte del cuerpo afectada sin el consentimiento del titular, la cesión de la muestra o datos obtenidos a terceros en el proceso informático, la utilización para otro fin distinto o el uso desproporcionado y sin ponderación, vulneraría la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Y, aunque hay excepciones al consentimiento, como en la relación laboral con los empleados, éste no puede obviarse en un procedimiento tan delicado que, colateralmente pueden deducirse datos de salud. La Ciencia moderna ha sacado a la luz la posibilidad de saber enfermedades a través de la lectura de datos biométricos. Según STC 202/99 los datos de salud solo se pueden obtener mediante consentimiento del afectado, o por Ley, o para fines científicos estadísticos (con datos disociados), o por razones de interés general. La huella digital viene admitiéndose por la Jurisprudencia como ele-

mento de identificación y afecto al derecho a la intimidad corporal (STC 207/96).

EXISTEN MÉTODOS MÁS BARATOS Y EFICACES

El fin legítimo respecto del contenido esencial, tiene que llevar aparejado un objetivo concreto basado en tres criterios: que no haya otro fin más moderado, que sea eficaz y que sea ponderado y equilibrado entre el medio y el fin.

En cuanto a la cesión de datos a otro tercero, empresa informática, por ejemplo, requiere el consentimiento previo del afectado. La Agencia de Protección de Datos recoge a la huella digital, el ADN o la lectura biométrica como datos de carácter per-

sonal, susceptible de la mayor protección y así reconocido por STC 292/2000.

Somos conscientes del deber de cumplimiento del horario de trabajo por la atención que nos debemos a la sociedad y al justiciable. Sin embargo, aparte de los costes económicos que conlleva con el lógico lucro para quien se beneficie, hay otros medios ponderativamente más económicos, más sencillos, como la tarjeta magnética con PIN o password renovable, como para la urgente implantación del método de escáner de huella o lectura biométrica. Y también el horario de trabajo es materia de negociación con los representantes de los trabajadores a los que, hasta ahora, no se ha tenido en cuenta.

Alfredo Prádanos García



Coleccionable nº 8

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Objeto y ámbito

- **Objeto**

Desarrollar la relación laboral durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

- **Formalización del contrato**

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

- **Requisitos trabajadores**

Ninguno

- **Duración**

Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Observaciones

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. En atención a su naturaleza estos derechos serán reconocidos de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

- **Horas complementarias**

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial y su realización está sujeta a las normas establecidas en la ley.

- **Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de seguridad social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial celebrado a partir del 29-11-98 no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Cuestiones que deben aparecer en el contrato

- **Jornada**

La jornada diaria a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

- **Duración del contrato**

Deberá constar si es por tiempo indefinido o por duración determinada (con identificación de la modalidad contractual elegida que justifica su duración).

- **Salario**

En función de las horas trabajadas

- **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.

Viajes con Heródoto Lógica borrosa

Es raro encontrar a alguien que le guste la lectura, se interese por el mundo de la comunicación o sea un apasionado de los viajes que no conozca a este periodista y viajero intrépido; sobre todo después de 2003, año en el que recibió el Premio Príncipe de Asturias de comunicación y humanidades. Pues, él es eso, un viajero que se hizo periodista.

Y comenzó sus viajes por lo más inmediato: explorando Varsovia, la ciudad en la que nació y en la que, siendo un niño, repartió periódicos para poder comer mientras el drama de los judíos del gueto crecía sin que los demás habitantes de la ciudad pudieran o quisieran hacer nada. Así comenzó, de calle en calle, buscándose la vida y continúo, cuando ya fue un precario universitario en la dura postguerra, persiguiendo las noticias por los pueblos polacos, hasta que la necesidad de cruzar la frontera se instaló en él y fue corroyéndole como un gusano que corre lentamente la cavidad donde se instala. Hasta que llegó el día tan ansiado, y entonces sucedieron demasiadas cosas por primera vez. Por primera vez se subió a un avión, vio la tierra alejarse y sintió miedo de lo que vendría después, a pesar de desearlo con intensidad. Por primera vez se enfrentó a un idioma desconocido, por primera vez experimentó el extrañamiento y la desorientación que produce no entender nada de lo que sucede en una cultura completamente diferente a la tuya. Y por primera y única vez, supo que ese era su destino y que ya nada lo pararía en sus ansias de conocer lo desconocido.

Ryszard Kapuściński.
Editorial Taurus.
246 páginas



Y todo lo anterior lo experimentó acompañado de un ejemplar de la *Historia* de Heródoto que le regaló la redactora jefe del *Estandarte de Juventud*, el periódico que lo envió a la India como reportero. El libro ya no lo abandonó. Le ha seguido por los continentes en busca de explicación para tantos conflictos, guerras y desastres. El sentido común y la sabiduría de Heródoto serán una fuente permanente e inagotable de información en medio de una India que sangra por los conflictos entre musulmanes e hindúistas, o del continente africano cuando se desangra a intervalos casi regulares a consecuencia de las guerras entre etnias.

De todo eso y algo más escribe en *Viajes con Heródoto* Ryszard Kapuściński, pues este libro es una interesante mezcla de reportaje periodístico, libro de viajes y relato autobiográfico. Su lectura resulta amena y estimulante a la vez que permite que la imaginación del lector también cruce la frontera.

Sofía Cubría

"Lógica borrosa", un poemario de Ignacio Fernández Herrero

CAMPO DE REFUGIADOS

Eternamente orquídeas, rosas, envía la amada hacia este campo de refugiados.

Acompaña colibríes brillantes, jalea de arándanos esferas de cristal y una melodía de vocativos.

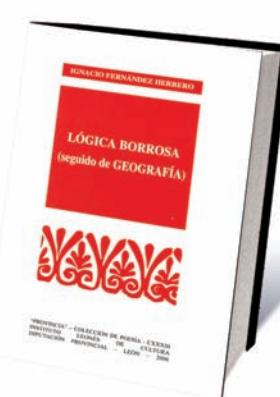
Ella es generosa como la estación de las lluvias y fértil como agua de mayo sobre estos páramos de dolor.

Frecuenta los sentidos y desliza retratos de su cuerpo desnudo tan sólo para mis ojos.

Apenas si el pudor se cubre con collares de agavanzas y turquesas en los dedos.

Solo desde el arco de esos labios se yergue la Estrella del Norte; solo en la vasija de sus piernas abreva el amor.

iElla, la frontera!
iElla, mi acnur!





DESTACAN LAS ESPLÉNDIDAS VISTAS DE TIERRA DE CAMPOS

Montes Torozos, el paisaje elevado de Valladolid

Situado entre la Tierra de Campos y el río Duero, los Montes Torozos nos ofrecen algunos de los paisajes más interesantes de la provincia, ya que, a pesar de la actividad agrícola y ganadera, conserva aún bosques de encinas y quejigos. En la abundante vegetación se refugia una variada fauna entre la que destacan los zorros, lobos y jabalí. El embalse del río Bajoz, en las cercanías del Monasterio de la Santa Espina, atrae a especies acuáticas, como las fochas o zampullines y anfibios como los galápagos. También pueblan la comarca la garza real, ánades, milano negro, mirlo común, jilguero, ruiseñor, verdecillo, mochuelo y búho chico, entre otros. Cuenta la leyenda que estos parajes, hace apenas un par de siglos, eran frecuentados por bandoleros que buscaban aquí un refugio entre su tupida vegetación.

TERRENO DE ALMENDRAS, ENDRINAS Y MORAS

Podemos iniciar nuestro recorrido por la parte noroeste de la comarca, desde Tiedra. Los almendros de ambas márgenes de la carretera comarcal que sale de la autovía Madrid-La Coruña hacen que el trayecto sea muy agradable y más aún si tenemos la suerte de contar con las indicaciones de algún lugareño para que nos diga cuales son los que dan las almendras amargas y cuales las dulces. En otoño también se pueden recolectar moras y endrinas en la zona conociendo los caminos rurales.

Cuenta Tiedra con un castillo de 1288. Se trata de una torre cuadrada protegida por una cerca a su alrededor. El pueblo debió contar con cinco iglesias, lo que nos da una

idea de la importancia de esta población que apenas llega hoy a los 400 habitantes. La ermita de Nuestra Señora de Tiedra la Vieja, está situada en uno de los altos del pueblo, donde se supone que se asentaba el primitivo poblado, y que por su cercanía se puede decir que comparte con el pueblo vecino: Pobladora de Soterra.

MOTA DEL MARQUÉS, UN ESPLÉNDIDO PASADO

Desde Tiedra a Mota del Marqués por una vía provincial, volvemos a encontrarnos con sendas hileras de jóvenes almendros. En Mota podemos subir al castillo, del que sólo se conserva la torre y desde el que la vista es impresionante. La imagen de la iglesia del Salvador, también en ruinas, nos desvela el pasado más glorioso de Mota del Marqués. El palacio de los Ulloa, hoy perteneciente a



La Iglesia mozárabe de San Cebrián de Mazote. Foto Víctor Otero



El santuario de Nuestra Señora de la Anunciada en Urueña, muestra del románico catalán en pleno corazón castellano. Foto Víctor Otero

una orden de religiosas, es otra de sus joyas arquitectónicas.

Nos dirigimos ahora a San Cebrián de Mazote, uno de los pueblos que mejor conserva su arquitectura popular. Entre su catálogo monumental destacan su iglesia parroquial, sin duda el monumento más importante de todo el antiguo partido judicial de Mota el Marqués de estilo mozárabe, y el convento de Santa María la Real.

URUEÑA, UN BALCÓN SOBRE TIERRA DE CAMPOS

Estamos en Urueña, desde hay una espléndida vista de la vecina Tierra de Campos.

La arquitectura popular combina a la perfección el adobe y la piedra. Su reconocimiento como conjunto histórico-artístico es muy merecido. La muralla da una fisonomía propia a la localidad. A los pies de Urueña, nos encontramos con el santuario de Nuestra Señora de la Anunciada, uno de los mejores ejemplos del románico catalán, fuera de su área de expansión.

La ruta continúa por otros parajes de los Montes Torozos entr los que vale la pena destacar la localidad de Torrelobatón con un castillo restaurado que da lugar a representaciones de época muy celebradas por los visitantes y Wamba, la localidad donde se asienta la Iglesia mozárabe de Santa María.



La iglesia mozárabe de Santa María de Wamba . Foto Víctor Otero



La vista desde Urueña sobre Tierra de Campos nos presenta un auténtico tapiz formado por los campos de labor. Foto Víctor Otero

**NADIE PONE TANTA CONFIANZA
AL SERVICIO DE TUS OJOS.**

Imprescindible acreditación en su primera visita a la clínica.
Tarifas válidas hasta el 31-12-06.

M i o p í a • H i p e r m e t r o p í a • A s t i g m a t i s m o

	Tarifa privada	Tarifa CC.OO. Castilla y León	
Consultas	72 €	30 €	20% de descuento en resto de tratamientos y servicios excepto en el tratamiento de la presbicia y prótesis.
Corrección por láser*	1.025 € 1.125 €/ojo	945 €/ojo	Condiciones de financiación personalizadas.

*Excepto tratamientos especiales de Lasik customizado. Descuentos no acumulables a otras ofertas.

En pocos minutos · Sin dolor ni hospitalización · Con anestesia tópica (gotas)

Sólo por estar afiliado a CC.OO. Castilla y León, en Clínica Baviera le ofrecemos la oportunidad de aprovecharse de ventajas y descuentos exclusivos en el cuidado de su visión. Para ello, hemos desarrollado un plan específico con el fin de mejorar su salud ocular y la de sus familiares directos. Un plan con las mejores condiciones económicas en el diagnóstico y tratamiento integral de cualquier patología ocular. Para que disfrute de toda la seguridad que sólo el líder puede ofrecerle. Con toda confianza.

**PZA. CASTILLA Y LEÓN, 2. TEL. 983 247 134. VALLADOLID.
C/ SAN ROQUE, 2. TEL. 947 245 074. BURGOS.**

902 130 100

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