



El salario anual de las mujeres debería incrementarse un 26% para equipararse al de los hombres



8 MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

Igualdad entre mujeres y hombres en tiempos de pandemia

CCOO y UGT ante la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, manifestamos nuestro compromiso por la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia hacia las mujeres, y muy especialmente en nuestro principal ámbito de actuación como es el ámbito laboral.

Para CCOO y UGT el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario, y nuestro compromiso para la consecución de este objetivo se materializa día a día en nuestra actividad. Lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcancemos una sociedad más justa, inclusiva y solidaria es un principio irrenunciable para nuestras organizaciones.

Con la recuperación de la democracia en nuestro país y el reconocimiento expreso de la igualdad como derecho fundamental en nuestra Constitución, iniciamos el camino hacia la equiparación de derechos de las

mujeres, con importantes avances positivos que tuvieron su reflejo más notable en normas como la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pero cuyo desarrollo y evolución se ha visto sometido, tras un periodo inicial de avances, a distintos avatares y circunstancias poco favorecedores para su progreso, que han retrasado, e incluso en algunos momentos retrotraído, su marcha y mantenimiento.

En este sentido las políticas de recortes de derechos y del gasto público aplicadas por el Gobierno durante el largo periodo de crisis económica, provocada por la crisis financiera, supuso una grave recesión para la igual-

dad de oportunidades de las mujeres. Además tras este periodo hemos asistido al surgimiento de movimientos reaccionarios cuyo objetivo es eliminar los avances ya alcanzados y frenar cualquier progreso en la igualdad de género.

Pese a ello, en 2018, con el cambio de Gobierno, llegó el momento de retomar el camino en el avance hacia la igualdad de género, que quedó gravemente interrumpido y dañado, dando un nuevo impulso al mismo, y que ha tenido su reflejo en 2019, con la aprobación del Real Decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hom-

bres en el empleo y la ocupación, en el que se recogían medidas que se correspondían con reivindicaciones históricas de las organizaciones sindicales.

Entre ellas, la equiparación de los permisos para los dos progenitores por nacimiento y cuidado de lactante, la creación de un registro de retribuciones desagregado por sexo en las empresas, las auditorías salariales en los Planes de Igualdad y la extensión de la obligación de contar con un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

[Leer manifiesto completo](#)

Para CCOO y UGT es prioritario:

1. **Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad;** adaptar dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva; y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuya al cumplimiento de este objetivo.

2. **Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad** en los términos que obliga la legislación.

3. Mediante el diálogo social, **derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral** y especialmente aquellos que afectan de forma más negativa a las trabajadoras.

4. **Incrementar el SMI** hasta situarlo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.

5. **Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo** y en especial las dirigidas al incremento de la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral.

6. **Adoptar medidas de acción positiva dirigidas** a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.

7. **Incrementar los niveles de protección social en relación con las tareas de cuidados** y eliminar las discriminaciones y desigualdades de género que aún persisten en nuestro sistema de protección social.

8. **Adoptar políticas con perspectiva de género** en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva. Invertir en infraestructuras públicas adecuadas, suficientes, asequibles y de calidad para el cuidado de familiares y fortalecer la oferta pública de infraestructuras y servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, sanidad, servicios sociales) con empleo y recursos públicos.

9. **Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral** para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.

10. Mediante el diálogo social, **diseñar una ley de igualdad salarial** que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial eliminando la discriminación retributiva entre

hombres y mujeres.

11. **Adoptar medidas y políticas dirigidas a lograr la representación paritaria en todos los órganos de representación y decisión**, en las distintas estructuras políticas, sociales, académicas, científicas, culturales económicas y de cualquier ámbito de la sociedad española.

12. Impulsar una **reforma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respecto a la diversidad**, y extender las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años.

12. **Avanzar en la eliminación de las violencias machistas**, garantizando la financiación necesaria y el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el Pacto de Estado contra la violencia de género y de los compromisos adquiridos con la firma del Convenio de Estambul.

13. **Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**





8 MARZO
DÍA INTERNACIONAL
DE LAS MUJERES

**"MUJERES; ESENCIALES COMO SIEMPRE,
IMPRESINDIBLES COMO NUNCA"**

JORNADA ONLINE
Martes, 2 de Marzo
11:00 horas
INSCRIPCIONES: carmenacevedo@cm.ccoo.es

Inauguración de la jornada:

- Rosario Martínez Pedrosa, Secretaria de mujeres e igualdad de CCOO CLM.
- Paco de la Rosa Castillo, Secretario General de CCOO CLM.

11:30 - 12:30 horas: Mesa de experiencias "Mujeres esenciales en tiempos de COVID"

- Elena López Carrasco Delegada de la Residencia Elder de Tomelloso (Ciudad Real).
- Evangelina Cabañero Cabañero, Delegada del Comité de Empresa del Servicio de Limpieza del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete.
- Andrea Catalá Mendoza, Delegada de ID Logistics de Alovera, (Guadalajara)

12:30 - 13:00 horas: "Repercusión de la pandemia en la violencia contra las mujeres"

- María Victoria Rosell Aguilar, Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género.

**MUJERES ESENCIALES
EN UN AÑO DE PANDEMIA.**

#8MSiempre
#VivasLibresUnidas

CCOO
comisiones obreras de
Castilla-La Mancha

8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

"Mujeres: esenciales como siempre, imprescindibles como nunca"

CCOO CLM celebra el próximo 2 de marzo la jornada "Mujeres: esenciales como siempre, imprescindibles como nunca" en el marco de los actos con motivo del Día Internacional de las Mujeres.

La jornada será inaugurada por Paco de la Rosa, secretario general de CCOO CLM, y por Rosario Martínez, secretaria regional de Mujeres e Igualdad del sindicato.

A continuación habrá una mesa de experiencias con el título mujeres esenciales en tiempos de COVID 19

con las intervenciones de Elena López, delegada de la residencia Elder de Tomelloso, Evangelina Cabañero, delegada del comité de empresa del servicio de limpieza del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete, y Andra Catalá, delegada sindical de la empresa ID Logistics de Alovera.

La jornada finalizará con la ponencia de M^a Victoria Rosell, delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, quien hablará sobre la repercusión de la pandemia en la violencia contra las mujeres.

#8MSiempre

#VivasLibresUnidas

INSCRÍBETE AQUÍ

ESTUDIO CCOO CLM "LA BRECHA SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA"

El salario anual de las mujeres debería incrementarse un 26% para equipararse al de los hombres

CCOO de Castilla-La Mancha afirma que la brecha salarial es uno de los problemas más graves a los que se enfrentan las mujeres desde una perspectiva laboral. La brecha salarial entre mujeres y hombres es del 26%, es decir, el salario anual de las mujeres debería incrementarse un 26% para equipararse al de los hombres.

Este lunes, Día de la Igualdad Salarial, la secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M^a Ángeles Castellanos, y la secretaria de Mujeres e Igualdad, Rosario Martínez, presentaron en rueda de prensa el estudio elaborado por el sindicato sobre "La brecha salarial en Castilla-La Mancha". Son ya cuatro ediciones de este informe que el sindicato elabora en el marco de la lucha histórica por erradicar la brecha salarial.

Son numerosos los factores que influyen en la brecha salarial como mayores tasas de parcialidad, de paro, temporalidad, interrupciones en las carreras profesionales, -en muchos casos por la maternidad-, empleos más precarios, segregación vertical y horizontal o menor valor de los trabajos desarrollados por mujeres.

El estudio sobre "La brecha salarial en Castilla-La Mancha", también recoge una batería de acciones para eliminar la brecha salarial, porque a trabajo de igualdad valor tiene que haber igualdad retributiva.

LEER MÁS

CONSULTAR ESTUDIO



- ▶ La brecha salarial en Castilla-La Mancha es del 26%.
- ▶ El salario medio en la región es de 21.756,38 €/año, según los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, 19.088,87 € en el caso de las mujeres y 23.960,10€ en los hombres.
- ▶ Esta brecha varía de manera notable entre quienes menos ganan (percentil 10), en este caso alcanzando el 85%.
- ▶ Por sectores de actividad, la brecha en la Hostelería, con los niveles salariales más bajos, es del 43%, en este sector el salario de las mujeres es de 7.951 euros/año, lo que no permite iniciar un proyecto de vida independiente; en la Industria, el sector con los salarios más elevados, es del 42%; en las Actividades Financieras, sector donde las mujeres tienen los salarios más elevados con respecto a otros sectores, la brecha es del 38%. En todos los sectores el salario de las mujeres es inferior al de los hombres.
- ▶ Por provincias, la brecha salarial media es del 21% en Albacete, en Ciudad Real del 24%, en Cuenca encontramos la brecha más baja, un 17%, Guadalajara tiene la brecha más alta, un 33%, y en Toledo la brecha es del 27%.
- ▶ 2020 ha finalizado en Castilla-La Mancha con una tasa de empleo del 39,51% en las mujeres (un punto menos a la de 2019), mientras que la de los hombres es del 57,25% (+0,12), de manera que se incrementa la brecha en tasa de empleo. Es preocupante que menos del 40% de las mujeres en edad de trabajar lo esté haciendo.

58% de brecha entre las pensiones de jubilación de los hombres y las de viudedad de mujeres

Ante los datos de pensiones que hemos conocido hoy, CCOO de Castilla-La Mancha quiere poner el foco en la brecha existente en la región en las pensiones, que llega al 58% entre las de jubilación de los hombres y las de viudedad de las mujeres.

Hacemos esta comparación porque entre las mujeres son muchas más las pensiones de viudedad (90.353) que las pensiones de jubilación (56.200). Estos datos nos sitúan frente a las dificultades de acceso al empleo que han sufrido las mujeres que hoy son pensionistas, explica M^a Ángeles Castellanos, secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM.

En este sentido, el sindicato reclama actuaciones contra la brecha y contra los roles que dejan a las mujeres fuera del empleo remunerado, para garantizar vidas dignas para el presente y para el futuro de las mujeres que, tal y como podemos ver en los datos publicados hoy, presentan unas pensiones medias muy bajas, hasta el punto de que casi la mitad de las pensionistas de Castilla-La



Mancha necesitan complementos a mínimos.

Según los datos publicados hoy por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el número de pensiones en Castilla-La Mancha cae un 0,23% respecto al mes de febrero de 2020.

El descenso no se ha registrado en todas las provincias, Guadalajara y Toledo tienen más pensiones que hace un año con unos incrementos respectivos del 0,49% y del 0,15%. Mientras, Albacete, Ciudad Real y Cuenca han visto bajar el número de

pensiones en un 0,45%, 0,59% y en un 0,72% respectivamente

Respecto al mes de enero también ha bajado el número de pensiones, así febrero tiene 400 pensiones menos que enero (-0,11%), un descenso del que solo se salva Guadalajara con un incremento del 0,07%, mientras el número de pensiones baja en Toledo (-0,21%), Ciudad Real (-0,15%), Albacete (-0,03%) y Cuenca (-0,02%)

LEER MÁS

DÍA INTERNACIONAL DE LA
MUJER



ANTE EL 8 DE MARZO DE 2021
**LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
EN TIEMPOS DE PANDEMIA**



CCOO CLM valora que Plan Medidas Extraordinarias avance y espera que las ayudas lleguen pronto a todos los colectivos afectados por la crisis

El sindicato espera que las ayudas se extiendan para dar mayor cobertura a la conciliación familiar y laboral y a personas que hayan perdido su trabajo después de estar en un Expediente de Regulación de Empleo.

En actuaciones concretas por venir para amortiguar la crisis generada por la pandemia, el sindicato respalda el compromiso de un futuro Plan de Empleo “ambicioso” que dé soluciones a personas que tienen muy difícil encontrar un trabajo en estos momentos.

El secretario general de Comisiones Obreras Castilla-La Mancha, Paco de la Rosa, ha participado esta semana en la reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Medidas Extraordinarias para la Recuperación de CLM, junto al vicepresidente del Gobierno regional, José Luis Martínez Guijarro, la consejera de Economía, Empresas y Empleo, Patricia Franco, y representantes de la Confederación de Empresarios CECAM y la Unión General de los Trabajadores.

Tras el encuentro De la Rosa ha señalado que CCOO CLM “celebra que el diálogo social dé sus frutos y desde mayo casi el 59% de las medidas planteadas estén en marcha, en particular por el apoyo a pequeñas y



medianas empresas y negocios de los sectores que peor lo están pasando en estos tiempos de pandemia”.

Para Comisiones Obreras Castilla-La Mancha es importante “que los agentes sociales y la Administración podamos dar soluciones a situaciones difíciles

como las que ya han encontrado muchas familias”, y ha mostrado su confianza en que el conjunto del Plan sea una realidad cuanto antes “y se pongan en marcha las ayudas directas a trabajadores, a personas que han perdido su empleo tras estar en un ERTE, a personas que necesitan un respaldo para la conciliación

familiar y laboral”, ha comentado el secretario general.

El sindicato mantiene su colaboración con ésta y todas las administraciones para paliar el impacto de la crisis que deja el Covid-19, y celebra que esté sobre la mesa un futuro Plan de Empleo. **LEER MÁS**

Actuar es esencial



CCOO CLM emplaza a la CECAM a abrir las mesas de negociación, no podemos dejar decaer ningún convenio colectivo

Comisiones Obreras hace un emplazamiento a la patronal regional CECAM a abrir las mesas de negociación de los convenios colectivos. El sindicato no vamos a tolerar que decaiga ningún convenio colectivo.

Así lo han manifestado en rueda de prensa este lunes en Albacete, Carolina Vidal, secretaria regional de Acción Sindical y Formación Sindical de CCOO CLM, y Carmen Juste, secretaria general de CCOO Albacete, antes de mantener un encuentro on-line con delegados y delegadas sindicales de Comités de empresa de sectores esenciales en la provincia.

Vidal ha remarcado que “si algo entendemos que ha de quedar claro es la importancia del valor del trabajo en la pandemia. Ha habido trabajadores y trabajadoras imprescindibles, pero todos y todas en esta región han sido esenciales para que social y económicamente hayamos podido mantener la estabilidad”.

“No podemos tener a las y los trabajadores con condiciones laborales precarias, sean o no imprescindibles, los consideremos o no esenciales, ha que-



“El motor para salir de la crisis de la Covid-19 tiene que ser mejorar y mantener las condiciones laborales” .

demostrado que quienes han estado ahí, mañana, tarde y noche, incluso con el riesgo de poner en peligro su salud han sido las personas trabajadoras”.

En este 2021 la negociación colectiva tiene que ser clave, en CCOO somos conscientes de las dificultades que las empresas van a tener que afrontar, pero también lo somos del valor de los

trabajadores y trabajadoras,

Por su parte, la secretaria general de CCOO Albacete hizo hincapié en que la negociación colectiva debe ser una herramienta fundamental para mejorar las condiciones de trabajo en los sectores esenciales en los próximos meses. “2021 debe ser un año decisivo para la negociación colectiva”.

“Primero nos tenemos que ocupar de la salud, pero con la mirada puesta en la firma de los cinco convenios que tenemos por delante para negociar en este año en la provincia de Albacete”.

LEER MÁS

PARA AFILIADOS Y AFILIADAS
Y ALUMNADO UNIVERSITARIO

**CURSO DE PRL GRATUITO
(50 HORAS)**

CCOO **Conéctate a**
la FORMACIÓN
en Castilla-La Mancha

MODALIDAD ON-LINE

**Inscríbete en los cursos
básicos de salud laboral
de CCOO CLM**

Primera edición completa.

Se abre el plazo de inscripción para los cursos que comenzarán el 17 de mayo y finalizarán el 17 de julio.

Matrícula gratuita

CCOO va a fortalecer la figura de las y los delegados de prevención en empresas para que sean motores de cambio en lucha contra la altísima siniestralidad

En Castilla-La Mancha en 2020 se registraron un total de 23.294 accidentes laborales, 64 accidentes cada día, que causaron la muerte de 52 personas (36 en 2019) y 226 resultaron heridas graves. A pesar de los efectos de la pandemia para la actividad económica, el número de accidentes mortales en jornada se incrementó un 44%.

Combatir la elevada siniestralidad laboral va a seguir siendo una de las prioridades de CCOO de Castilla-La Mancha, que se marca como uno de los objetivos en materia de salud laboral para este año el fortalecimiento de la figura de las y los delegados de prevención en las empresas para que actúen como motores de cambio en la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.

Así lo han manifestado esta semana en rueda de prensa en Guadalajara Raquel Payo, secretaria regional de Política Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM, José M^a Rey, secretario general de CCOO en esta provincia, y Fátima Pacheco, responsable de Salud Laboral de Construcción y Servicios de CCOO Guadalajara.

Esta rueda de prensa ha precedido a la reunión de trabajo que la Secretaría regional de Salud Laboral de CCOO CLM ha mantenido con la estructura de CCOO Guadalajara para analizar la situación de la siniestralidad de la provincia, así como las nuevas líneas de trabajo a desarrollar en este 2021.

En Castilla-La Mancha en 2020 se registraron un total de 23.294 accidentes laborales, 64 accidentes cada día, que causaron la muerte de 52 per-



“Los datos en relación a la siniestralidad laboral evidencian que la salud y la seguridad de las empresas no es buena.

Estas cifras son el efecto de unas inadecuadas condiciones de trabajo y una ineficiente gestión preventiva. No hay ningún sector de producción seguro y saludable, estamos ante un problema estructural”

sonas (36 en 2019) y 226 resultaron heridas graves. A pesar de los efectos

de la pandemia para la actividad económica, el número de accidentes mortales en jornada se incrementó un 44%.

En la provincia de Guadalajara, durante el año 2020 se registraron un total de 3.735 accidentes de trabajo, tres de ellos mortales (los mismos que en 2019). Del total de accidentes, 3.457 fueron en jornada de trabajo y 278 en itinere.

Durante el 2020 se ha producido una reducción en el número de accidentes laborales tanto en la provincia como en el conjunto de la región, pero esto solo se explica por el impacto que la pandemia está teniendo en la actividad económica. **LEER MÁS**

Exige #TrabajoSeguro

¡Prepara tus oposiciones con CCOO CLM!

CCOO CLM, a través de FOREM CLM, organiza **CURSOS DE PREPARACIÓN DE LAS OPOSICIONES** para diferentes categorías.

FOREM CLM es un **CENTRO ESPECIALIZADO** en la formación y preparación de alumnos y alumnas para las convocatorias de empleo público en Castilla-La Mancha.

Prepara con nosotros tu futuro. **ALTO ÍNDICE DE APROBADOS.**

¡Sácale partido a tu afiliación! Grandes descuentos para personas afiliadas.



Grupo A2: **CUERPO TÉCNICO DE GESTIÓN** (curso completo). Turno Libre. 100 horas.

Grupo A2: **CUERPO TÉCNICO DE GESTIÓN** (parte común). Turno libre. 80 horas.

Grupo A2: **TRABAJO SOCIAL-PARTE ESPECÍFICA.** Turno libre. 125 horas.

Grupo C1: **EJECUTIVO ADMINISTRATIVO** (parte común). Promoción interna. 80 horas.

Grupo C2: **CUERPO AUXILIAR** (parte ofimática). Turno libre. 50 horas.

Grupo C2: **CUERPO AUXILIAR** (parte común). Turno libre. 80 horas.

Grupo III: **OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA.** Turno libre. 100 horas.

Grupo III: **ENCARGADO DE OBRAS PÚBLICAS.** Turno libre. 100 horas.

Grupo III: **AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO.** Turno libre. 100 horas.

Grupo III: **TÉCNICO ESPECIALISTA EN JARDÍN DE INFANCIA.** Turno libre. 100

Grupo IV: **CONDUCTOR.** Turno libre. 80 horas.

Grupo IV: **AYUDANTE DE COCINA.** Turno libre. 60 horas.

Grupo IV. **OFICIAL DE SEGUNDA MANTENIMIENTO.** Turno libre. 90 horas.

Grupo IV. **AUXILIAR DE ENFERMERÍA.** Turno libre. 80 horas.

Grupo V: **PERSONAL LIMPIEZA Y SERVICIOS DOMÉSTICOS.** Turno libre. 80 horas.

Grupo V: **PEÓN ESPECIALISTA.** Turno libre. 60 horas.

PINCHE DE COCINA. Turno libre. 60 horas.

- Los cursos comenzarán en el mes de febrero. Salvo el de Cuerpo auxiliar (parte ofimática) que ya ha comenzado.
- Se realizarán a través de videoconferencias en tiempo real, permitiendo comunicaciones multidireccionales, cara a cara, entre las personas asistentes a la formación y el profesor/a. Se prepararán los temas objeto de examen, realizando corrección de test y de supuestos prácticos.



Grupo V: **PERSONAL LIMPIEZA Y SERVICIOS DOMÉSTICOS.** Turno libre. 80 horas.

- Se impartirán en Toledo, Talavera de la Reina, Ciudad Real, Guadalajara, Albacete y Cuenca. Fecha de inicio en febrero.
- El curso se realizará de forma presencial revisando los temas objeto de examen, realizando corrección de test y de supuestos prácticos.



¿Quieres aprobar tus oposiciones?
TE AYUDAMOS A CONSEGUIRLO

Para más información e inscripción en los cursos

<https://foremclm.es/>

CCOO-FSC CLM insta a la Consejera de Igualdad que lleve al Consejo de Gobierno la sentencia contra Desarrollo Sostenible por impedir el ejercicio del derecho a la conciliación

El sindicato pide al Gobierno regional que ordene la retirada inmediata del recurso de apelación que ha interpuesto la consejería de Desarrollo Sostenible.

“Está en juego el ejercicio en el ámbito de la JCCM de los derechos fundamentales del art. 14 CE (Igualdad) y del art. 39 CE (Protección a la familia y a la infancia).”

“Un gobierno mínimamente sensible con la Igualdad no puede permitir que una de sus Consejerías se obceque en utilizar una orden reglamentaria para negar a todo un colectivo de funcionarios/as de la Administración Autonómica el ejercicio de derechos de transcendencia constitucional.”

“Tras recibir en primera instancia una sentencia demoledora y con condena en costas, Desarrollo Sostenible la ha recurrido en apelación, según hemos conocido hoy. Esta consejería sigue sosteniendo que la obligación reglamentaria de las y los agentes medioambientales de CLM de entrar a traba-

jar a las 07.00 de la mañana está por encima de todo nuestro ordenamiento jurídico constitucional. Y ello, además, pese a que la propia Unidad de Coordinación de los Agentes Medioambientales ha indicado por activa y por pasiva que un cambio horario de un agente para poder conciliar con las obligaciones de guarda de un/una menor no afecta para nada ni a atención a las necesidades del servicio ni a las derivadas del puesto de trabajo.”

La Consejera de Igualdad de Castilla-La Mancha debe intervenir para poner punto y final a esta nueva actuación de Desarrollo Sostenible, una vez más

radicalmente contraria a los principios esenciales que, en materia de Igualdad, conciliación y derechos de la familia y de la infancia, inspiran la actuación de su Gobierno. Eso, al menos, teníamos entendido.”

“La propia creación y existencia de una Consejería de Igualdad pone de relieve la preocupación y atención que esta cuestión les merece al Partido Socialista de CLM. Así que, no pueden mirar para otro lado.”

LEER MÁS

Estar afiliado/a a CCOO cada año te interesa más



AFILIATE

CCOO HACE MÁS ACCESIBLES SUS SERVICIOS JURÍDICOS A LAS PERSONAS AFILIADAS

CCOO es un sindicato útil para las personas trabajadoras y para la sociedad, que además de intervenir sindicalmente en los centros de trabajo, ofrece el mejor **ASESORAMIENTO JURÍDICO**, de la manera más ágil, a todas las personas afiliadas a CCOO.

¿Sabías que estar afiliada/o a CCOO te da derecho a utilizar los **SERVICIOS JURÍDICOS** en condiciones muy ventajosas, alcanzando la gratuidad a partir del tercer año?

Estar afiliado/a a CCOO cada año te interesa más

ACTUAR es esencial
PASE LO QUE PASE

CCOO
condiciones obreras de Castilla-La Mancha

CCOO hace más accesibles sus Servicios Jurídicos a las personas afiliadas.

En todos los territorios y sectores de actividad el sindicato asume solidariamente un tercio de la tarifa del asesoramiento jurídico de quienes lleven más de un año afiliados/as, dos tercios de la tarifa de quienes lleven más de dos años y GRATUIDAD TOTAL a partir del TERCER AÑO.

Cuando la vía sindical se ha agotado, CCOO SIGUE A TU LADO para defender tus derechos ante cualquier incumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresas y de las Administraciones.

MÁS INFORMACIÓN

CCOO-Toledo pone en marcha una campaña informativa para los/as afectados/ del Plan de Empleo de Talavera

Comisiones Obreras ha puesto en marcha una campaña informativa sobre el conflicto judicial del Plan de Empleo de Talavera para trasladar, a los cerca de mil de trabajadores y trabajadoras que han demandado a través del sindicato, una información detallada sobre el punto en que se encuentra su expediente, de las negociaciones con el consistorio talaverano, así como de las cantidades económicas que se le reclaman en concreto a cada trabajador.

“Desde que en 2018 el sin-

dicato obtuvo la primera sentencia reconociendo los derechos a la igualdad retributiva de los/as trabajadores/as del Plan de Empleo, CCOO no ha parado de defender sus derechos; tanto en el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha como ante el Tribunal Supremo, donde en julio de 2020 finalmente desestimaron los recursos interpuestos por el Gobierno de Jaime Ramos”, explica Federico Pérez, secretario de Empleo de CCOO-Toledo.

“Desde ese momento, llevamos trabajando en la eje-

cución de las sentencias y en dar cauce a las reclamaciones nuevas que se suman a las del conflicto inicial y que, tras todo el proceso judicial recorrido, se substancia ahora en el juzgado Social de Talavera de la Reina, desde el que en diciembre de 2020 se instó a la cuantificación global de lo adeudado por el ayuntamiento”.

“Esa cuantificación requiere conocer el montante real de cada deuda individual tanto en materia de salarios como de seguridad social”, indica Pérez.

“Es una tarea muy ardua, por las muy distintas circunstancias de cada persona (categoría laboral, salario de referencia, duración del contrato...), que además varían en función del año o los años en que cada cual trabajó en el Plan de Empleo (2016, 2017, 2018) y del momento procesal en que se sumó a la demanda, incluyendo los procedimientos iniciados en el juzgado con posterioridad al pronunciamiento del Tribunal Supremo.”

LEER MÁS

CCOO convoca paros parciales en las oficinas de policía, DNI y extranjería de Albacete desde el 5 de marzo por vulneración de los derechos

“Es inadmisibles que la Dirección General de la Policía vulnere los derechos de los trabajadores y trabajadoras que tantas veces se han dejado la piel por dar un servicio público de calidad”

El responsable de CCOO en la Administración General del Estado en Albacete, Juan Francisco Zamora, ha informado de los paros parciales del personal no policial previstos todos los viernes, a partir del próximo 5 de marzo, entre las 12.30 horas y las 14.30 horas, en la Comisaría, DNI y Extranjería de Albacete.

“Desde 1985, año en el que se creó la Sección Estatal de Interior de Comisiones Obreras, se detectaron una serie de problemas y agravios del personal de cuerpos no policiales, con respecto

a la Policía que hace sus mismas funciones en los centros de DNI, Comisaría y Extranjería, entre los que ha destacado el desconocimiento y falta de interés en nuestra normativa por parte de los responsables policiales”, ha dicho Zamora.

Además, Zamora ha criticado la diferencia retributiva entre ambos cuerpos realizando las mismas labores, mesa con mesa; la falta de concursos de traslados, limitando así la movilidad; la ausencia de posibilidades de desarrollar la carrera profesional den-

tro del organismo; y el acuerdo de productividad que, debido a su falta de actualización, no se configura como instrumento válido para reflejar la realidad organizativa de los centros de trabajo, ni se ajusta a la realidad retributiva para las plantillas”.

Así mismo, ha indicado que “hay ausencia de interlocución con los gestores de la Administración y una progresiva externalización de servicios”.

LEER MÁS

CCOO la primera fase de plan acompañamiento y formación para aspirantes a las 1.207 plazas de profesores/as de Enseñanzas Medias

Alrededor de 400 aspirantes a las oposiciones de Enseñanzas Medias de CLM han participado en las asambleas informativas on line ofrecidas a lo largo de esta semana por CCOO-Enseñanza en las cinco provincias de la región.

En estas asambleas se han explicado los aspectos más importantes de la convocatoria y el procedimiento de inscripción, además de responder a las dudas planteadas y recoger propuestas sobre el proceso.

El sindicato comienza ahora la segunda fase del plan que ha diseñado para acompañar a los opositores y ofrecerles formación y apoyo para enfrentarse el próximo mes de junio a las pruebas del concurso-oposición convocadas por la Consejería de Educación para proveer 1.207 plazas de profesores/as, repartidas en 26 especialidades de los cuerpos de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional,

JORNADAS FORMATIVAS ON-LINE

Cómo enfrentarse al concurso-oposición de EEMM con las máximas garantías

Unas jornadas orientadas a motivarte, conocer el proceso y conseguir superarlo. Trataremos los siguientes aspectos:

- 👉 Actuación del tribunal. Modelos de corrección. Composición de los tribunales.
- 👉 Preparación del opositor. Fortalezas y debilidades.
- 👉 Actuación ante el tribunal. Enfrentamiento a cada prueba. Estrategias seguir.
- 👉 El proceso selectivo. Características de las pruebas. Normativa vigente.

Fechas de celebración:

Sábados: 13 de marzo, 20 de marzo y 10 de abril

Horario: de 10:00 a 13:00

Música y Artes Escénicas.
CCOO-Enseñanza realizará
ahora jornadas formativas

on-line destinadas a motivar, conocer el proceso y superarlo con las máximas

garantías.

LEER MÁS



CCOO
comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

¿Conoces el canal
de telegram de
CCOO CLM?

¡Únete!