

“Un acuerdo importante que debe destinarse a mejorar el sistema sanitario, el tejido productivo y la cohesión social”



CCOO CLM reivindica incluir en todos los convenios colectivos el derecho a adaptar el horario trabajo para conciliar

CCOO de Castilla-La Mancha ha presentado sus propuestas para la conciliación de la vida laboral y familiar tras la crisis del Covid19. Una batería de medidas y estrategias a desarrollar a corto-medio plazo para atender y paliar las necesidades más urgentes de las personas; y a largo plazo para que se establezcan las bases de un modelo que permita tanto a mujeres como a hombres acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones y corresponsabilizar las tareas de cuidados.

Corresponsabilizar para vivir

El sindicato presenta sus propuestas para la conciliación de la vida laboral y familiar tras la crisis del Covid-19

CCOO de Castilla-La Mancha ha presentado una batería de medidas y estrategias a desarrollar a corto-medio plazo para atender y paliar las necesidades más urgentes de las personas; y a largo plazo para que se establezcan las bases de un modelo que permita tanto a mujeres como a hombres acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones y corresponsabilizar las tareas de cuidados.

Rosario Martínez, secretaria regional de Mujeres e Igualdad de CCOO CLM, y Carolina Vidal, secretaria regional de Acción Sindical y Formación Sindical, han advertido esta semana en rueda de prensa de la debilidad y precariedad existentes en cuanto a conciliación y corresponsabilidad en las empresas, a la vez que han insistido en la necesidad de que se adopten medidas y políticas que favorezcan la necesaria conciliación corresponsable.

CCOO CLM vamos a proponer en todos los convenios colectivos fórmulas negociadas para adaptar las jornadas laborales con el fin de que los trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar su vida laboral y familiar. Conciliar debe integrar la posibilidad de tener un derecho a solicitar y adaptar, pero también a mantener el empleo en



La negociación colectiva es el pilar fundamental para mejorar en materia de corresponsabilidad dentro de las empresas.

idénticas condiciones.

En este sentido, la secretaria regional de Mujeres e Igualdad ha explicado que el sindicato propone llevar a los convenios colectivos medidas que potencien la flexibilización y adaptación de la jornada, incluidas en el RD 8/2020, de 17 de

marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, tales como: cambios de horario, horarios flexibles, jornada partida o continuada, cambios de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo,

incluyendo la prestación del trabajo a distancia u otro cambio en las condiciones que en las empresas pudieran implantarse.

El sindicato plantea convertir en ordinarias las medidas de conciliación de vida laboral y familiar que han sido coyunturales a la situación excepcional por la pandemia del Covid-19.

**LEER MÁS
VER VIDEOS**



CCOO aborda con la Diputación de Cuenca avances en corresponsabilidad

La secretaria regional de Mujeres e Igualdad de CCOO CLM, Rosario Martínez, y la secretaria de Organización y Mujeres de CCOO de Cuenca, Laura Garrote, se han reunido hoy con Lorena Cantarero de la Diputación provincial de Cuenca para abordar diferentes aspectos en materia de igualdad y corresponsabilidad. Un encuentro fructífero en el que han quedado fijados una serie de objetivos que supondrán un significativo avance en esta dirección.

CCOO CLM ANTE EL ACUERDO DE LA UE

“Un acuerdo importante que debe destinarse a mejorar el sistema sanitario, el tejido productivo y la cohesión social”

CCOO de Castilla-La Mancha valora de manera positiva el acuerdo alcanzado en la Cumbre de Bruselas para reactivar la economía de la Unión Europea ante la crisis generada por la pandemia del Covid-19, con un fondo de recuperación que tendrá 750.000 millones de euros.

Un acuerdo relevante que da una respuesta diferente a lo que se hizo en 2010, y que por primera vez se financia con deuda común europea

Un acuerdo positivo en tanto que los recursos acordados deben destinarse a mejorar el sistema sanitario, el tejido productivo y la cohesión social. Para CCOO lo que en ningún caso debe hacerse es condicionarlo a políticas de recorte de gasto social o a reformas que empobrezcan una vez más a los trabajadores y trabajadoras. No deben repetirse fórmulas del pasado que lo único que generan es desigualdad social, precariedad y pobreza de la mayoría social.



Un pacto alcanzado por los Veintisiete, tras cuatro días de negociaciones, que supone un paso que va en la buena dirección para la tan necesaria recuperación ante las consecuencias a nivel económico, social y laboral que se están produciendo por la crisis del

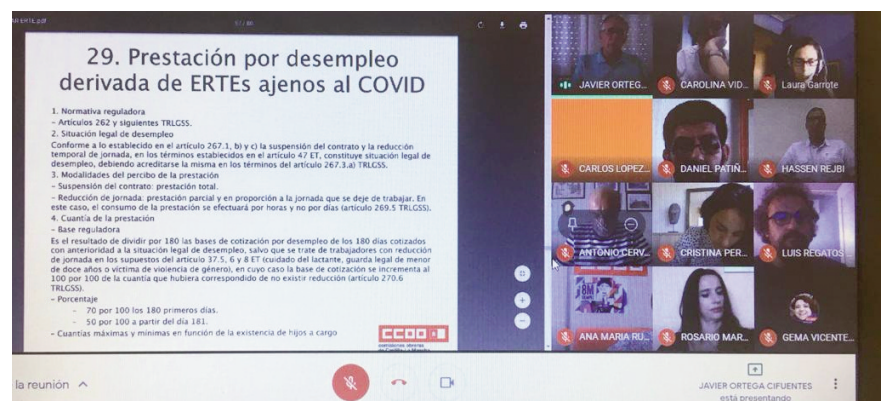
coronavirus y que es urgente atajar.

No obstante, para Comisiones Obreras la cuantía es insuficiente para los retos económicos a los que se enfrenta España y la Unión Europea en los próximos años.

Más de 60 sindicalistas se han formado con CCOO CLM sobre las relaciones laborales ante la pandemia del Covid-19

Más de 60 sindicalistas han participado en las últimas semanas en los seminarios web impartidos por CCOO CLM sobre las relaciones laborales ante la pandemia del Covid-19, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. Tres sesiones formativas en las que se han abordado los ERTE por fuerza mayor, los ERTE por causas ETOP y las prestaciones por desempleo, y por último los cambios en materia de Seguridad Social y otras medidas laborales.

Nos enfrentamos a una nueva normalidad, también en el mercado laboral y en lo que respecta a las relaciones laborales, donde la acción del sindicato va a ser determinante para garantizar los derechos, las condiciones laborales y de vida de las personas.



Por ello, desde el sindicato apostamos por la cualificación de nuestra acción sindical, poniendo en manos de las y los delegados y responsables sindicales todas las herramientas y conocimientos para que el sindicato pueda

llevar a cabo su labor de una manera más efectiva y con mayores garantías en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

“Castilla-La Mancha es una región rica con mucha gente pobre: urge trasladar a las y los trabajadores la riqueza que están generando con su trabajo”

“Necesitamos políticas que rompan los ciclos de pobreza y mejorar la calidad del empleo para dejar de ser la comunidad autónoma con los mayores niveles de carencia material severa”

La cuarta región a la cola en coste laboral

Castilla-La Mancha es una región rica, pero en la que hay mucha gente pobre. Son los trabajadores y trabajadoras quienes con su trabajo y esfuerzo generan riqueza, en cambio estas personas tienen unos salarios bajos. Por ello, CCOO CLM insiste en exigir la mejora del poder adquisitivo y de las condiciones laborales para atajar el profundo e injusto desequilibrio en el reparto de la riqueza, así como el elevado nivel de pobreza existente en nuestra región.

Esta semana hemos conocido los datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral que nos permite ver la evolución de los salarios y analizar las diferencias territoriales, sectoriales y por tamaño de empresa, lo cual nos ayuda a entender qué factores determinan salarios más altos y en qué aspectos hay que incidir para mejorar los mismos, explica la secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M^a Ángeles Castellanos.

El coste laboral en Castilla-La Mancha en 2019 se sitúa en 27.804,06€, lo que sitúa a la región como la cuarta por la cola tras Extremadura 25.796,55€, Canarias 26.948,43€ y Región de Murcia 27.592,92€.

Respecto a 2018, Castilla-La Mancha es la tercera región con menor incremento interanual con una subida media del 1,7%, frente a la subida media del conjunto del Estado que alcanza el 2,4%.

Respecto a los salarios, el salario medio en CLM alcanza los 20.423,64€, lo que supone 287,46 € más que en 2018.

Por sectores, los salarios de la industria de CLM se sitúan en 23.396,92€/año, 19.644,88€ en la construcción y 19.721,04€ en los servicios. Respecto a 2018 la industria ha bajado (-0,27%), mientras que han subido construcción (0,33%) y servicios (2,18%). **LEER MÁS**



Más de 150.000 personas con carencia material severa

Castilla-La Mancha está a la cabeza de la carencia material severa con más de 150.000 personas que viven en esta situación, lo que supone una tasa del 7,4% de la población, dos décimas por encima del dato de 2018 y muy lejos de regiones como Cantabria en la que apenas un 0,9% de su población se encuentra en esta situación de precariedad extrema.

Estos datos están referidos a 2019 y en 2020 hay cambios drásticos e importantes que sin duda van a incidir en estos resultados. Por un lado las consecuencias económicas de la pandemia harán que la situación de muchas personas empeore, pero por otro, la puesta en marcha del Ingreso Mínimo vital determinará que muchas personas salgan de la pobreza extrema.

En cualquier caso, ante esta realidad de precariedad tan marcada que nos pone en el triste primer puesto de la carencia material severa, desde el Gobierno de Castilla-La Mancha se tienen que poner en marcha medidas complementarias al IMV para mejorar la situación de estas miles de personas que viven situaciones muy difíciles y a las que hay que destinar más recursos para romper estos ciclos de pobreza.

LEER MÁS

CCOO CLM exige unas condiciones dignas de empleo y alojamiento para los temporeros que generan miles de millones de euros a la economía regional y a cambio reciben precariedad

"No hacen falta razones económicas para poner en marcha acciones humanitarias que eviten que cientos de personas que trabajan y viven en CLM se encuentren ante graves problemas para encontrar soluciones habitacionales y tengan que permanecer hacinados en espacios que no están pensados para alojar a nadie".

Según los datos publicados esta semana por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones la afiliación de personas extranjeras en Castilla-La Mancha en junio ha subido en + 6.956 personas (+ 11,07%) con respecto al mes anterior. Aumenta la afiliación en el Régimen Especial Agrario + 5.003 afiliaciones (+ 32,47%) y en el Régimen General + 1.752 (+ 4,88%).

El aumento de afiliación se ha registrado en todas las provincias, los mayores incrementos han sido en Albacete + 2.828 (+ 25,47%) y en Cuenca + 2.444 (+24,08%) por la campaña del ajo.

CCOO de Castilla-La Mancha denuncia que todos los años nos enfrentamos al problema de la falta de alojamientos dignos para estas personas temporeras que vienen a trabajar a Castilla-La Mancha y que generan buena parte de la riqueza de la región, afirma la secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M.^a Ángeles Castellanos.

La agricultura aporta al PIB regional más de 3.600 millones de euros, lo que supone el 9% del PIB y este es un sector en el que en torno al 40% de quienes trabajan en él son de nacionalidad extranjera, por tanto, "las y los temporeros que vienen a Castilla-La Mancha son imprescindibles para la economía regional, son fundamentales para un sector que explica en buena medida la recuperación económica de la anterior crisis y que será fundamental para superar las consecuencias económicas de la crisis sanitaria", señala Castellanos.

Ya en 2018 habíamos superado los niveles del PIB previos a la crisis con 1.400 millones más que en 2008, de los cuales 1.100 millones proceden de la agricultura.

Pero este es un sector envuelto en la precariedad y en la ausencia de un reparto justo de la riqueza. Los salarios pagados apenas suponen el 10% de la riqueza generada por el sector, un porcentaje muy bajo si lo comparamos con otros también importantes en CLM como la industria manufacturera, sector en el que los salarios suponen el 52% de la riqueza generada.

LEER MÁS

CCOO Albacete solicita que se reúnan de manera urgente el Consejo Municipal de Inmigración y la Comisión provincial Flujos Migratorios

CCOO llama a los organismos públicos y privados con competencias directas sobre la legislación laboral y civil, como Subdelegación del Gobierno, Ayuntamiento de Albacete, Junta de Castilla-La Mancha, Inspección de Trabajo, Fuerzas de orden público y Asociaciones agrarias a trabajar en conjunto para garantizar un empleo digno en el campo y condiciones de habitabilidad adecuadas, han manifestado la secretaria general de CCOO en Albacete, Carmen Juste, junto al secretario provincial de políticas sociales de CCOO en Albacete, Juan Francisco Zamora. **LEER MÁS**

"No es asumible que a inmigrantes temporeros que vienen a trabajar se les deje en el más absoluto desamparo"

"A la situación de explotación que sufren muchos de ellos, víctimas de auténticas mafias que, mediante la figura del intermediario, les ponen al servicio de empresarios agrícolas a menudo sin contratos, sin alta en seguridad social por las jornadas realmente trabajadas, sin cobrar el salario establecido en el convenio (un 30% por debajo del establecido para la caja de ajo), con jornadas por encima de las legalmente establecidas... se añade la total despreocupación por sus alojamientos", señala Juan Cuevas, secretario general de CCOO-Industria en la provincia de Albacete. **LEER MÁS**

“El Sescam necesita mantener y consolidar todos los contratos realizados para atender la pandemia”

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Castilla-La Mancha (FSS CCOO CLM) reclama al Gobierno de Castilla-La Mancha mantener todos los contratos realizados para atender la pandemia al menos el tiempo suficiente para que todos los profesionales puedan disfrutar de sus vacaciones sin que se resienta el servicio; y negociar un plan para consolidarlos todos esos contratos en un plazo de dos o tres años mediante las correspondientes OPES.

La secretaria general de CCOO-Sanidad CLM, Chelo Cuadra, presentó hoy una propuesta del sindicato para consolidar en el Sescam una plantilla total de 34.749 profesionales, cinco mil más de los existentes en 2018; detallando los incrementos precisos en cada categoría laboral y en cada provincia y apostando por reforzar

PROVINCIA	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	CASTILLA-LA MANCHA
PROFESIONALES 2018	6249	8755	2433	3215	9097	29749
FACULTATIVOS (NIVEL 26)	1187	1663	462	611	1728	5652
INCREMENTO	213	299	83	110	311	1016
ENFERMERÍA (NIVEL 24)	1500	2101	584	772	2183	7140
INCREMENTO	255	358	99	131	372	1216
TÉCNICOS ESPECIALISTAS (NIVEL 21)	274	384	107	141	399	1306
INCREMENTO	45	63	17	23	65	213
TCAEs (NIVEL 20)	977	1369	380	503	1422	4651
INCREMENTO	158	221	61	81	229	750
CELADORES (NIVEL 18)	375	525	146	193	546	1785
INCREMENTO	64	89	25	33	93	304
TRAB. SOCIALES (NIVEL 24)	34	48	13	18	50	164
INCREMENTO	6	8	3	4	9	30
ADMINISTRATIVOS (NIVEL 20)	125	175	49	64	182	595
INCREMENTO	22	30	8	11	31	103
AUX. ADMINISTRATIVOS (NIVEL 20)	325	455	127	167	473	1547
INCREMENTO	56	79	22	29	82	268
PERSONAL DE OFICIO (NIVEL 20)	250	350	97	129	364	1190
INCREMENTO	40	56	15	20	58	189
GOBERNANTAS (NIVEL 20)	19	26	7	10	27	89
INCREMENTO	3	4	1	2	4	14
PERSONAL DE HOSTELERÍA (NIVEL 18)	250	350	97	129	364	1190
INCREMENTO	40	56	15	20	58	189
OTRO PERSONAL	933	1307	363	480	1358	4440
INCREMENTO	148	208	58	76	216	707
TOTAL 2018	6249	8755	2433	3215	9097	29749
INCREMENTO	1050	1471	410	541	1528	5000
TOTAL INCREMENTADO						34749

especialmente la Atención Primaria, con incrementos del 21% en todas sus categorías; y de un 16% en Especializada.

“Ahora tenemos la cifra de profesionales más alta de

la historia del Sescam, 34.702. Esta cifra se debe consolidar, incrementando la plantilla y acabando con la temporalidad, que se fue limitando con las distintas OPES de los últimos años, pero que ha

aumentado de nuevo con las nuevas contrataciones temporales realizadas en estos últimos meses.

**LEER MÁS
VER VIDEO**

“La residencia Elder de Tomelloso es un recurso sociosanitario muy importante como para dejar que se pierda por mala gestión”

“Esta residencia, su plantilla y sus usuarios, merecen una dirección capacitada para desarrollar las tareas que le competen. Apoyamos plenamente la petición de dimisión planteada por nuestras delegadas. Esperamos que el director de un paso atrás y permita que la Residencia la lleven personas que de verdad sepan hacerlo.”

La secretaria general de CCOO-Sanidad y Sectores Sociosanitarios CLM, Chelo Cuadra, ha respaldado a las delegadas del sindicato en la residencia de Mayores ‘Elder’, de Tomelloso, que reclaman la dimisión de su director.

“La residencia ha sufrido la pandemia de forma considerable y nuestras delegadas están trabajando mucho para recuperar la normalidad. Había un conflicto laboral previo y se ha profundizado durante la pandemia, aunque durante la pandemia lo único que han hecho las delegadas y sus compañeras ha sido trabajar para atender a los/as residentes”

“Ahora, sigue reivindicando sus derechos y negociación para poder hacer su trabajo con normalidad. Han mantenido dos reuniones con el Patronato y con la dirección de la Residencia, que no están a la altura de las circunstancias.”

LEER MÁS

VER VIDEO

Trabajadores del sector aeroespacial se movilizan contra los despidos en Airbus

El conjunto de las plantillas del sector aeroespacial se movilizaron ayer en defensa del empleo de la compañía aeronáutica Airbus, que ha anunciado un plan de reestructuración que afecta a 900 trabajadores de tres centros de España.

Un centenar de trabajadores y trabajadoras de empresas del sector aeroespacial en Albacete y representantes de los sindicatos CCOO y UGT participaron en la concentración convocada durante la jornada de huelga en rechazo a los despidos anunciados por el Grupo Airbus y para recordar al Gobierno central y a los autonómicos que se trata de una actividad estratégica que hay que proteger.

En el acto de protesta, junto al Ayuntamiento, el secretario general de la Federación de Industria de CCOO Castilla-La Mancha, Ángel León, destacó que “el futuro de



Airbus es clave para toda la industria aeroespacial en España y en la región; en Castilla-La Mancha es un sector estratégico que ocupa a más de 4.000 personas con una facturación de más de 1.200 millones de euros”.

“Vamos a hacer todo lo que esté en nuestras manos para que este sector tenga un mejor futuro”. En este sentido, León ha pedido soluciones y un plan estra-

tégico para mantener un sector tan “importante, clave y fundamental” que aporta innovación, desarrollo, empleo de calidad y salarios dignos.

La presidenta del comité de empresa de Airbus-Helicopters Albacete, África Tarancon, ha destacado el alto apoyo a la huelga de hoy y ha dicho que si bien esos ajustes de plantilla todavía no afectan a la planta de Albacete “tienen que anticiparse” para no verse en la

situación en la que ya se ven otras plantas de Airbus en España.

Por su parte, los trabajadores de la planta de Airbus en Illescas se han sumado a la manifestación que ha tenido lugar en Getafe, donde más de 2.000 personas han salido a la calle en defensa del empleo en Airbus.

**LEER MÁS
VER VIDEO**

Comité empresa Lactalis-Nestlé de Marchamalo califica de “irresponsable y discriminatoria” fórmula aplicada por la dirección para compensar esfuerzo plantilla estado alarma

Excluye a los que contrajeron el covid-19 por ir a trabajar, a los que estuvieron en contacto con ellos y tuvieron que guardar cuarentena, a los vulnerables y a los que envió a teletrabajar desde casa porque no podía garantizar la seguridad de sus puestos de trabajo en la fábrica.

El comité de empresa de Lactalis-Nestlé de Marchamalo (Guadalajara) ha solicitado a la dirección que reconsidere y rectifique la fórmula que ha aplicado para abonar la prima de 500 euros que acordó entregar a sus trabajadores/as por su “responsabilidad, compromiso y esfuerzo” durante el estado de alarma.

Las 522 personas que integran plantilla se han encontrado en su nómina de junio con cantidades muy dispares, e incluso con ninguna; puesto que la empresa decidió abonar la prima únicamente a quienes trabajaron presencialmente, excluyendo a quienes teletrabajaron.

Así, la mayor parte de las 150 personas del

departamento de administración no han cobrado nada, pese a que sí estuvieron trabajando desde sus casas puesto que en la empresa no podían hacerlo por la imposibilidad de garantizar las medidas de seguridad imprescindibles para evitar los contagios.

Además, Lactalis-Nestlé sólo ha pagado la prima íntegra a quienes trabajaron presencialmente todos los días laborables durante el estado de alarma; no ha pagado nada a quienes lo hicieron menos del 25% de los días; y al resto se la ha prorrateado.

LEER MÁS

Los trabajadores de los Parques Nacionales de CLM se concentran frente a la Delegación del Gobierno para defender sus contratos

Los trabajadores/as de los Parques Nacionales de CLM (Cabañeros, Tablas de Daimiel y Quintos de Mora, se ha concentrado este lunes en Toledo, frente a la Delegación del Gobierno en Zocodover, contra la limitación de sus contratos como fijos-discontinuos a cuatro meses de trabajo en todo el año que impone la empresa pública Tragsa, a la que el Organismo de Parques Nacionales tiene encomendada la gestión de los existentes en nuestra región.

“Estas personas, 86 en total entre los tres parques nacionales de CLM, pasaron de trabajar once



meses al año a ocho; luego a seis y este año solo se les contrata cuatro meses, de junio a septiembre, para el periodo álgido de incendios forestales. Sin pre-campaña ni postcampaña. Es un sinvivir, con cuatro meses de trabajo ni siquiera tienen derecho al paro;

es inadmisibles”, denunció Rachid Hidra, delegado sindical de CCOO-Construcción y Servicios en Tragsa-CLM.

Rachid acudió junto con otra docena de representantes sindicales del colectivo a manifestarse en

Toledo al grito de “¡no a los recortes, por un empleo digno! convocados por CCOO, UGT, CSIF y CGT, que no descartan llevar sus movilizaciones a Madrid ni la convocatoria de paros.

LEER MÁS

El comité de empresa de la Limpieza del Hospital de Talavera denuncia “abuso y sobre explotación laboral”

La presidenta del comité de empresa de la empresa Valoriza, adjudicataria de la Limpieza del Hospital Virgen del Prado y de los centros de salud de la GAI de Talavera, Belén Rivera, ha denunciado en una carta abierta “los abusos laborales y la sobreexplotación” a la que están sometidas las 114 personas que integran la plantilla, casi todas mujeres.

En concreto, Rivera señala hay 24 personas de vacaciones, trece de baja por IT, y ocho personas que libran cada día de lunes a sábado por haber trabajado el domingo anterior. De estas 45 ausencias, solo se cubren once. Tampoco se ha cubierto una baja por jubilación.

La situación afecta en especial a la

plantilla dedicada a la limpieza del hospital Virgen del Prado, que debía estar integrada por 73 personas y que apenas llega ahora a la mitad; “aunque no se puede decir que algunos centros de salud estén mucho mejor”

La presidenta del comité explica que la plantilla ha llegado al verano “agotada” tras dar “el 200%” durante el estado de alarma; pero advierte que “este verano no es como los otros” puesto que la carga de trabajo no se ha reducido sino al contrario: “El coronavirus sigue aquí. Hay menos ingresos, sí, pero hay que extremar la limpieza, y las desinfecciones han llegado para quedarse”.

Además, a diferencia de otros veranos, este año no se han reducido las



consultas ni cerrado plantas y sin embargo se ha abierto una planta nueva para posibles casos de Covid, que requiere limpieza y desinfección a fondo y constantes. **LEER MÁS**

La Inspección impone al alcalde de Quintanar del Rey trece requerimientos para implantar en su Ayuntamiento derechos laborales

"Resulta esclarecedor el énfasis de la ITSS en la exigencia de protocolos y formación para la gestión de conflictos en el consistorio presidido por el señor Cebrián; de códigos y medidas preventivas para evitarlos; y de procedimientos y canales de comunicación para resolverlos".

La Inspección de Trabajo ha impuesto al equipo de Gobierno de Quintanar de Rey trece órdenes, con fechas y contenidos muy concretos, para implantar en el ayuntamiento derechos laborales y sindicales inexistentes y para restablecer los suprimidos por el propio alcalde.

A instancias del comité de empresa, y tras realizar las actuaciones pertinentes, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha constatado multitud de incumplimientos e infracciones de la normativa laboral en el ayuntamiento quintanareño presidido por el socialista **Martín Cebrián**.

En consecuencia, se le exige la subsanación de todas estas irregularidades, sin perjuicio de imponerle otras en función de las decisiones judiciales que se produzcan a consecuencia de los procedimientos que tiene abiertos en los juzgados.

"El acta y los consecuentes requerimientos de la ITSS producen sonrojo. Pone tan en evidencia la falta de respeto a los derechos de sus trabajadores por parte del alcalde que da hasta vergüenza ajena", denuncia Lola Cachero, secretaria general de CCOO-FSC CLM.

"Llevamos toda la legislatura advirtiéndolo sobre la actitud autoritaria del señor Cebrián, que parece ignorar o despreciar todo el ordenamiento jurídico laboral emanado de la Constitución. Le venimos reclamando una y otra vez diálogo y negociación para afrontar los conflictos; pero, por el contrario, nos encontramos con que su voluntad no es canalizarlos y resolverlos sino provocarlos y desquiciarlos."

Ha hecho invivible la vida laboral municipal; enfrenta a unos colectivos con otros; siembra agravios y tensiones".

LEER MÁS

CCOO interpone conflicto colectivo contra el ayuntamiento de Illescas, que dice ahora que el confinamiento forzoso fueron vacaciones anticipadas

CCOO ha interpuesto conflicto colectivo contra el acuerdo adoptado por el equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Illescas y los sindicatos UGT y SPL por el cual se obliga al personal municipal que estuvo en trabajo no presencial durante el estado de alarma a 'recuperar' todas las horas en las que el Ayuntamiento les mantuvo sin trabajo efectivo. CCOO entiende que este 'acuerdo' es escandaloso y carece de base legal ninguna.

El lunes 16 de marzo, como consecuencia de la declaración del estado de alarma, el ayuntamiento de Illescas decidió cuáles serían los servicios esenciales -casi todos- y la forma de prestarlos por cada trabajador/a, bien presencialmente o bien teletrabajando, a disposición siempre de las órdenes que recibieran de sus respectivos jefes.

"La decisión de acudir o de no acudir a trabajar de forma presencial no la tomaron las personas trabajadoras ni se negoció con sus representantes; ni en el ayuntamiento de Illescas ni en ningún otro sitio. Fue una decisión que le correspondía tomar al equipo municipal de Gobierno, y que adoptó unilateralmente siguiendo las instrucciones del decreto del estado de alarma", explican Elvira Fernández, responsable de la Sección sindical de CCOO-FSC en el Ayuntamiento de Illescas; y Amaya Hernández, presidenta del comité de empresa por CCOO.

"El equipo municipal de Gobierno, la UGT y el SPL confunden ahora confinamiento con vacaciones, pese a que en su momento el Ayuntamiento dejó claro que también los trabajadores y las trabajadoras a las que se ordenó no acudir presencialmente a trabajar seguían a disposición del Ayuntamiento, que era el responsable de organizar el teletrabajo o de requerir a cada empleado los servicios que considerase necesarios"

LEER MÁS

El equipo municipal de Gobierno y los sindicatos UGT y SPL 'acuerdan' obligar al personal municipal a 'recuperar' todas las horas en las que el Ayuntamiento les ordenó quedarse en casa a disposición de sus jefes de servicio.

CCOO denuncia falta de personal de limpieza en la Delegación de Educación de Albacete

CCOO denuncia la falta de personal de limpieza y pide la cobertura “urgente” de sustituciones de personal laboral en la delegación de educación, cultura y deportes de Albacete.

“La plantilla de limpieza de la delegación de educación esta bajo mínimos. Del total de la plantilla, 8 plazas (RPT); 3 están vacantes y no se sustituyen por medio de las bolsas de trabajo establecidas para ello; en este momento solo están trabajando 3 limpiadoras, en las que recae todo el trabajo. Esta situación es inasumible ya que supone una sobrecarga de trabajo física y psicológica que lleva a las trabajadoras al límite”.

“CCOO exigimos que se complete la plantilla inmediatamente para limpiar adecuadamente el edificio y desinfectar todas las dependencias conforme dictan los protocolos de sanidad ante el virus Covid-19. El sindicato pedimos a la delegación responsabilidad ante esta situación crítica por falta de personal”.

“Desde CCOO entendemos que es importante y prioritario contratar a todo el personal necesario para que todas las plazas vacantes sean sustituidas por las bolsas de trabajo. Para ello, instamos a la Administración a que así sea, ya que en casi todos los centros educativos que dependen de la delegación de educación hay carencias de personal”.

Primer acuerdo en la UCLM contra la precariedad del Personal Docente e Investigador

El equipo rectoral de la UCLM y el comité de empresa del Personal Docente e Investigador (PDI) han firmado esta semana un Acuerdo para regularizar los contratos de Ayudantes Doctores, que a partir de ahora promocionarán de forma automática a Contratados Doctores Indefinidos (CDI) tras dos años en la UCLM.

Con este acuerdo se supera el vacío legal en el que se encontraban hasta ahora en los 233 docentes contratados por la UCLM como ‘Ayudantes Doctores’, puesto que el Convenio Colectivo del PDI de la UCLM no regula correctamente la estabilidad laboral y la promoción profesional de esta figura contractual, que sin embargo ha crecido en los últimos seis años un 62%.

“Esta indefinición legal había permitido que, desde el Rectorado, se pudiera

retrasar la promoción profesional de este personal hasta agotar la duración máxima de sus contratos, manteniendo a los profesores en la incertidumbre durante años. El acuerdo pretende resolver estos problemas estableciendo un procedimiento de promoción específico de carácter vinculante”, explica Nunzia Castelli, presidenta del comité de empresa del PDI-Laboral de la UCLM.

“Tenemos en marcha una campaña sindical para erradicar la precariedad de la UCLM identificando, denunciando y planteando soluciones a las fórmulas contractuales irregulares de las que se viene abusando. Tras el acuerdo sobre ayudantes doctores, hay que abordar ahora la situación de los profesores asociados”, subraya por su parte Francisco José Díaz, responsable de Universidad de CCOO-Enseñanza CLM. **LEER MÁS**

La plantilla de Digitex-Talavera se suma a las movilizaciones contra el ERE planteado por la empresa para ejecutar 451 despidos

La plantilla de Digitex-Talavera secundó los paros parciales de dos horas convocados ayer en todos los centros de trabajo que esta multinacional del telemarketing tiene en España, donde la dirección ha planteado un ERE para despedir a 451 de las 3.000 personas que emplea en nuestro país.

“Aunque somos el único centro de trabajo del grupo que no está afectado por el ERE, decidimos dar apoyo de nuestros compañeros del resto de España secundando los paros parciales convocados hoy y mañana y las huelgas a jornada completa de los días 27 de julio y tres de agosto”, ha indicado Francisco Javier Serrano, presidente del comité de empresa de Digitex-Talavera.

Digitex-España ha estado descabezada desde el mes de enero, cuando dimitió la anterior dirección, hasta la entrada de nuevos responsables en mayo. Buena parte de este periodo ha coincidido con el estado de alarma, durante el que las plantillas han seguido teletrabajando sin jefes y poniendo sus propios medios.

Ahora, y nada más llegar, la nueva dirección ha planteado un ERE para despedir a 451 personas de los centros de trabajo de Viladecans y Espluguet de Llobregat (Barcelona), Madrid, La Carolina (Jaén), León, Aranda de Duero (Burgos) y Santander.

LEER MÁS



PONLE FIN PARA TENER UN PRINCIPIO

JUNT@S CONTRA EL
machismo



Castilla-La Mancha



Instituto de la **Mujer**
CASTILLA-LA MANCHA