



Preparados para cogobernar la digitalización en el trabajo

Un centenar de delegados y delegadas han participado este jueves en la jornada 'Digitalización y relaciones laborales: retos de la acción sindical'



Delegados y delegadas de CCOO CLM se forman sobre los retos de la digitalización en el trabajo y su regulación en los convenios colectivos

Software que permite a una empresa saber si sus trabajadores están motivados, tecnología de reconocimiento facial para hacer el control de horario, o inteligencia artificial con la que cribar los candidatos y candidatas a un puesto de trabajo son algunas de las realidades que la tecnología y la inteligencia artificial están acercando a la actividad productiva de las empresas, sea cual sea su tamaño. Por eso este jueves en Toledo un centenar de delegados y delegadas de CCOO CLM se han formado en estas materias dentro de la jornada 'Digitalización y relaciones laborales: retos de la acción sindical'.

El sindicato ha celebrado esta jornada como parte de su actividad en el Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha. Se trata de dotar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las herramientas y conocimientos necesarios para que esta transición digital en marcha sea justa y equitativa, se haga protegiendo derechos y salvaguardando el equilibrio de las relaciones laborales.

En declaraciones a los medios de comunicación antes del inicio de la jornada, el secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, y la secretaria



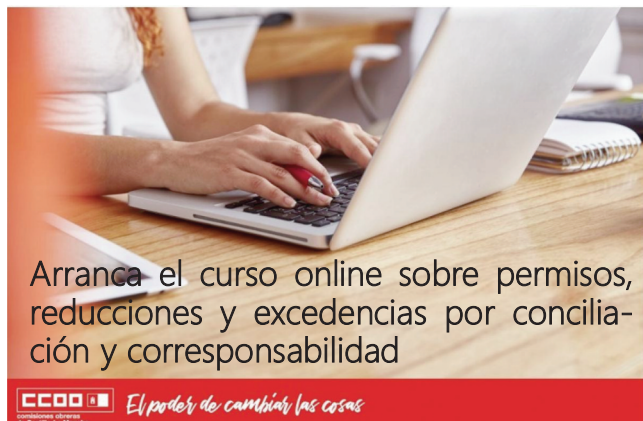
regional de Acción Sindical, Nunzia Castelli, han destacado la importancia de esta jornada ante una transición que es compleja y que va en aumento.

De la Rosa ha afirmado que "lo primero es que la democracia entre dentro de las empresas y que las y los trabajadores puedan participar en este proceso de transición digital". En este sentido, ha reclamado a la patronal CECAM y a las organizaciones empresariales que "intentemos democratizar los centros de trabajo y que la negociación colectiva sea el vehículo para que las empresas sean competitivas y rentables y para que los trabajadores y trabajadoras tengan expectativas de futuro, trabajos decentes y

salarios dignos".

Por su parte, Castelli ha señalado que en un año las empresas que utilizan la inteligencia artificial han pasado del 3 al 10%. Se trata de una realidad compleja y multifacética y por eso la importancia de formar a nuestros delegados y delegadas porque entendamos que "la única forma de abordar con solvencia los retos que la digitalización implica es a través de la adecuada representación de todos los intereses en juego, siendo la negociación colectiva el mejor instrumento para gestionar esta transición para que sea justa y equitativa".

LEER MÁS



Arranca el curso online sobre permisos, reducciones y excedencias por conciliación y corresponsabilidad



El poder de cambiar las cosas

Son 90 horas de formación especializada como parte de la actividad del Aula de Estudios Laborales y de Seguridad Social UCLM-CCOO

Desde el lunes y hasta el 24 de noviembre está en marcha el curso online sobre Reducciones de jornada, permisos y excedencias del personal laboral, funcionario y estatutario, relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, un curso con 90 horas de actividad formativa que es parte del Aula de Estudios Laborales y de Seguridad Social UCLM-CCOO.

LEER MÁS

CCOO CLM se reúne con la consejera de Igualdad para trasladarle las inquietudes y propuestas sindicales

El secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, y la secretaria regional de Mujeres y Políticas LGTBI del sindicato, Rosario Martínez, se han reunido este miércoles con la consejera de Igualdad, Sara Simón, a la que le han trasladado las muchas inquietudes y propuestas sindicales en cuanto a violencias machistas, planes de igualdad, brecha salarial, corresponsabilidad y políticas de diversidad.

Para el sindicato es muy preocupante la violencia machista, con dos mujeres asesinadas este año en la región, de ahí la importancia de la pedagogía desde las edades más tempranas y en la adolescencia. El sindicato ha trasladado a la consejera su preocupación

por los recortes de las políticas provinciales en cuestiones que son claramente preventivas de la violencia, como ha ocurrido con los Puntos violeta, -sustituidos por Puntos de seguridad- y ha pedido si desde la Consejería de Igualdad se puede establecer algún

tipo de blindaje. También se ha hablado sobre la creación por parte del Gobierno regional de un órgano de vigilancia, dependiente del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

LEER MÁS



CCOO remarca su apuesta por el modelo educativo público en una reunión con el consejero Amador Pastor

La secretaria general de la Federación de Enseñanza de CCOO CLM, Ana Delgado, y el secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, se han reunido esta semana con el consejero de Educación, Cultura y Deportes, Amador Pastor, para abordar el trabajo participado hacia un sistema educativo que avance en calidad en esta región, afrontando los muchos desafíos por los que pasa la enseñanza.

En la reunión desde CCOO se subrayaba la coincidencia por ambas partes en mantener un diálogo constante y productivo durante la legislatura. La Federación de Enseñanza considera necesario a su vez incrementar el presupuesto en la Educación Pública de Castilla La Mancha, y avanzar en algunas de las propuestas que el sindicato ya

ha venido defendiendo en los diferentes espacios de negociación.

Ana Delgado ha indicado que esas propuestas pasan por “que tengamos un red de centros, de titularidad y gestión pública directa, que permita cubrir

todas las necesidades educativas, desde los 0 años”, o también “una educación inclusiva que apueste por la diversidad y la inclusión, para que todo el alumnado se eduque en igualdad, equidad y justicia social”.

LEER MÁS





Esta semana hemos asistido a la presentación del Programa de Apoyo Activo al Empleo, al que CCOO ha hecho aportaciones. Un programa que esperamos ir evaluando desde los espacios de diálogo social para avanzar en la empleabilidad de quienes más difícil tienen firmar un contrato de trabajo





Novedades convocatoria PLAN DE EMPLEO 2023



Orden 176/2023, de 17 de octubre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en marcha del Programa de Apoyo Activo al Empleo y se efectúa la convocatoria para 2023. (DOCM 19/10/2023).

La FINALIDAD de estas subvenciones consiste en crear oportunidades de inserción en el mercado laboral, mediante la formación y la contratación de personas desempleadas, así como actualizar o renovar competencias profesionales y prevenir las situaciones de exclusión social, posibilitando realizar con ellas acciones de orientación laboral y de formación profesional en el ámbito laboral.

LÍNEAS DE SUBVENCIÓN

- **LÍNEA 1:** Ayudas para la contratación por las entidades locales.
- **LÍNEA 2:** Ayudas para la formación profesional en el ámbito laboral.
- **LÍNEA 3:** Ayudas para la contratación de las personas titulares del cheque empleo.

PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

- En la LÍNEA 1, el plazo de presentación de solicitudes para el ejercicio 2023 comenzará el día siguiente al de la publicación de este decreto y su extracto en el Diario Oficial de CLM y finalizará el 3 de noviembre de 2023.
- En la LÍNEA 2, permanecerá abierto desde el día 1 de enero hasta el 30 de enero de 2024.
- En la LÍNEA 3, será de un mes a contar desde la fecha del inicio de la relación laboral.

Más información en
www.castillalamancha.ccoo.es



Con un 44% de representatividad y más de 4.500 delegados y delegadas sindicales, CCOO CLM es la primera fuerza sindical



Este miércoles se ha reunido en Alcázar de San Juan (Ciudad Real) la Comisión de Extensión Sindical y Organizativa de CCOO CLM, en la que se ha puesto de manifiesto que seguimos siendo el primer sindicato de la región, con un 44% de representatividad en los centros de trabajo, la cifra más alta de todo el país.

Esta Comisión está integrada por las y los responsables de organización y de elecciones sindicales de las Federaciones regionales y las Uniones provinciales y el equipo de la Secretaría de Organización regional.

Se han abordado temas de trabajo de extensión organizativa y sindical, poniendo de manifiesto que una vez

que termine el periodo acumulado de elecciones sindicales CCOO CLM será nuevamente la primera fuerza sindical en la región, alcanzando un total de más de 4.500 delegados y delegadas, con una representatividad del 44%, la más alta de todo el país, y una diferencia con el segundo sindicato de 1.500 delegados y delegadas, explica el secretario

de Organización, Finanzas y Servicios Jurídicos del sindicato, Javier Ortega.

LEER MÁS

En este proceso de elecciones, estamos aumentando el número de mujeres como representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas de la región y se han renovado más del 50% de las personas que son delegados y delegadas sindicales, lo que es una muestra de renovación del sindicato y de garantía del relevo generacional

EL PODER DE UNIRNOS PARA DEFENDER LO COMÚN

JUNTAS Y JUNTOS SOMOS MÁS FUERTES. PARTICIPA EN LAS ELECCIONES SINDICALES DE TU CENTRO DE TRABAJO



El poder de cambiar las cosas

Reducir el desempleo, aumentar salarios y trabajo de calidad es la senda a seguir para erradicar la pobreza en CLM

El 26,1% de la población de Castilla-La Mancha está en riesgo de pobreza y el 9,3% vive con carencia material severa, lo que sitúa a nuestra comunidad autónoma como la cuarta con más porcentaje de población viviendo esta realidad de pobreza extrema



En el Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza, que se conmemoró este martes, Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha señala que para lograr este objetivo es necesario reducir el nivel de desempleo, incrementar los salarios y mejorar la calidad del trabajo.

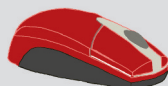
El lema con el que este año se conmemora este día es "Trabajo decente y protección social para la dignidad de las personas" y es que las personas atrapadas en la pobreza extrema a menudo trabajan largas y agotadoras horas en condiciones peligrosas y sin regulación; y, sin embargo, no pueden obtener ingresos suficientes para mantenerse a sí mismas y a sus familias.

El INE sitúa el umbral de riesgo de pobreza para hogares de una persona en 10.088,1 euros, de modo que en Castilla-La Mancha el 26,1% de la población está en riesgo de pobreza y el 9,3% vive con carencia material severa, lo que sitúa a la región como la cuarta con más porcentaje de población viviendo esta realidad de pobreza extrema, señala la secretaria de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo del sindicato, María Ángeles Castellanos.

Para conocer la situación de las personas que viven en nuestra comunidad autónoma, CCOO CLM analiza también los datos que proporciona la Agencia Tributaria en la estadística de los declarantes del IRPF, que ofrecen

una perspectiva integral de la renta personal bruta de las personas declarantes, así como una estimación de la renta disponible media y mediana para los municipios de más de 1.000 habitantes. Según los últimos datos, la renta disponible mediana en Castilla-La Mancha es de 17.542 euros y la renta media de 20.403 euros. El pueblo con una renta media más alta es San Lorenzo de la Parrilla en Cuenca con 30.232 euros y el que tiene la renta media más baja Villamanrique en Ciudad Real con 13.350 euros.

LEER MÁS



17 OCT
2023

**DÍA INTERNACIONAL
PARA LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA**

TRABAJO DECENTE Y PROTECCIÓN SOCIAL, CLAVES PARA COMBATIR Y REDUCIR LA POBREZA

**“IMPULSAR LA CONVERGENCIA SOCIAL
EN LA UE EN EL MARCO DE LOS ODS-2030”**

MANIFIESTO

COMISIONES OBRERAS celebra que el tema elegido por Naciones Unidas para conmemorar la edición de 2023 de este Día Internacional, haya sido el acceso universal a un trabajo decente y a la protección social como medios para defender la dignidad humana. Proporcionar salarios justos y condiciones de trabajo seguras, y garantizar la seguridad de los ingresos para todas las personas, incluidas las más vulnerables, son herramientas fundamentales para lograr la eliminación de la pobreza.

LA LUCHA FRENTE A LA POBREZA COMO MEDIO PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y EL BIENESTAR PLENOS

Para **CCOO** la lucha contra la pobreza no puede limitarse, siendo importante, a una actuación que afecte exclusivamente a la dimensión económica y material, debe garantizar también la plena inclusión de todas las personas en una sociedad de bienestar.

CCOO comparte así un concepto de bienestar integral que comprende: la atención de las condiciones materiales de vida (ingresos, consumo...); el trabajo como elemento central de pleno desarrollo y emancipación personal y social, y fuente de derechos junto a la ciudadanía; la salud; la educación; la protección social; el acceso a la vivienda; la participación social y política; el medio ambiente; la garantía frente a situaciones de inseguridad, tanto económica como física; entre otras.

LOS ACUERDOS SUPRANACIONALES COMO GUÍA PARA LOGRAR UNA CONVERGENCIA SOCIAL AL ALZA CON LA UE

Una lucha eficaz contra la pobreza exige impulsar el cumplimiento de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible aprobados en 2015 por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas como parte de la Agenda

CCOO

17 OCT
2023

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA ○

MANIFIESTO

2030. En este día internacional cabe destacar algunas metas de dicha agenda, como son reducir la incidencia de la pobreza o promover políticas públicas orientadas a crear puestos de trabajo decentes.

En el ámbito de la UE, el Parlamento, el Consejo y la Comisión acordaron en 2017 el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS). Se trata de 20 principios y derechos relacionados con las políticas sociales y de empleo, que han de servir para consolidar la Unión Económica y Monetaria. El preámbulo reconoce además el papel fundamental que desempeñan el diálogo social y los interlocutores sociales en el desarrollo y aplicación de este pilar.

En 2021 la Comisión Europea aprobó el Plan de Acción del PEDS, en el que se fijan prioridades en las áreas de empleo, formación y reducción de la pobreza que deben alcanzarse en 2030, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En dicho plan, los Estados miembros han de aumentar la tasa de empleo, la formación de adultos y reducir la incidencia de la pobreza.

CCOO reconoce que la existencia de estos acuerdos de ámbito supranacional sirve de guía para aplicar políticas nacionales que tengan en cuenta las lecciones aprendidas en las sucesivas crisis que hemos ido encadenando. Las políticas de austeridad implantadas tras la crisis de 2008 tuvieron graves efectos sobre el aumento de la desigualdad, la pobreza y la brecha social.

La lucha contra la pobreza y el logro de sociedades más sólidas económicamente solo se consigue con políticas públicas como las impulsadas a raíz de la pandemia y de la invasión rusa de Ucrania, tanto en nuestro país como desde las instituciones europeas.

SE REGISTRAN AVANCES PERO AÚN INSUFICIENTES

La evolución de la tasa AROPE evidencia bien el impacto que las sucesivas crisis han tenido en las diferentes dimensiones de la pobreza. La tasa AROPE, o tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, se creó en 2010 en Europa para ampliar el concepto de pobreza monetaria y contemplar otras dimensiones que también reflejan el problema.

Se considera que un hogar está en riesgo de pobreza o exclusión social si se encuentra en alguna de estas tres situaciones: sus ingresos están por debajo de un determinado umbral; presenta privación material en determinados gastos y bienes considerados básicos en nuestra sociedad; o tiene una baja intensidad en el empleo, es decir, sus integrantes han trabajado menos del 20% del total de su potencial de trabajo.

La tasa AROPE aumentó durante la Gran Recesión, entre 2009 y 2014; disminuyó en el período 2015-2019, y volvió a incrementarse en 2020 y 2021, aunque sin alcanzar los niveles máximos de la crisis anterior debido a las medidas sociales implantadas.

En 2022 disminuyó 1,8 puntos con respecto a 2021 hasta situarse en el 26%, de tal forma que cerca de un cuarto de la población se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social. Esta cifra está todavía alejada de los objetivos a los que se ha comprometido España como parte del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: 24,4% en 2025 y 20,2% en 2030.

TRABAJO DECENTE Y PROTECCIÓN SOCIAL, CLAVES PARA COMBATIR Y REDUCIR LA POBREZA

MANIFIESTO

PROPUESTAS DE CCOO: ABORDAR 5 RETOS URGENTES

En este marco, CCOO viene impulsando una batería de propuestas de actuación que concentran sus esfuerzos en la consecución de los 5 retos más urgentes que debe enfrentar nuestro país:

1 Disminuir el porcentaje de población en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)

- Mejora y extensión del Ingreso Mínimo Vital. Es necesario: agilizar y flexibilizar sus requisitos; incrementar las plantillas de la entidad gestora y simplificar el sistema de gestión; hacerlo compatible con las rentas mínimas de las comunidades autónomas y no como un mecanismo de sustitución de las mismas.
- Reforma tributaria que garantice la suficiencia de ingresos públicos y que nos equipare en contribución y equidad fiscal al resto de la eurozona.
- Armonización fiscal entre Estados miembros para evitar el dumping fiscal.
- Diseñar políticas específicas para aumentar el porcentaje de impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la tasa AROPE.

2 Disminuir la tasa de desempleo de larga duración

- Mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios públicos de empleo en todo el territorio, desarrollando la ley de

Empleo aprobada recientemente y dotando a los servicios públicos de empleo de los recursos necesarios.

- Potenciar las políticas activas, y asegurar en el conjunto del territorio los servicios garantizados establecidos en la nueva ley de Empleo, que incluyen atención individualizada y el acompañamiento de las personas trabajadoras durante toda su vida, así como prestar apoyo a la demanda del mercado laboral.
- Ampliar y mejorar la oferta formativa dirigida a la población en desempleo, especialmente para facilitar la recualificación e inserción laboral de las personas en desempleo de larga duración.

3 Mejorar el porcentaje de población adulta de 25 a 64 años que participa en el aprendizaje

- Continuar con las medidas de reducción del abandono educativo, incrementando los programas de compensación de la desigualdad, mejorando los servicios estables de orientación pedagógica y profesional e incrementando la oferta de formación profesional en la red de centros públicos.

17 OCT
2023

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

MANIFIESTO

- Impulsar un acuerdo de diálogo social para la mejora de la gobernanza de la formación dirigida a la población activa. La competencia compartida entre distintas administraciones provoca la dispersión y el solapamiento de programas, y dificulta la planificación y evaluación del impacto de las políticas públicas.
- Desarrollar los derechos de formación regulados en la normativa laboral, especialmente el permiso a la formación en tiempo de trabajo.
- Extender la oferta pública de formación acreditable (microcredenciales), ligada a los niveles de cualificación del Marco Español de Cualificaciones, para la población activa.

4 Disminuir el porcentaje de trabajadores y trabajadoras en riesgo de pobreza

Con datos de Eurostat de 2022 (EU-SILC, tabla TESO110), España es el tercer país con la tasa de trabajadores pobres más elevada (11,7%), por encima de la media de la UE-27 (8,5%) y de la media de los 20 países de la eurozona (8,4%).

- Continuar incrementando el SMI hasta el 60% del salario medio.
- Desarrollar el V AENC incluyendo en los convenios colectivos las subidas salariales previstas en dicho acuerdo, así como cláusulas de revisión salarial que compensen la pérdida de poder adquisitivo.

- Modificar la normativa de contratación pública y de desindexación para permitir la actualización real de salarios en los ámbitos de la contratación pública intensivos en mano de obra.

5 Disminuir el porcentaje de la población con sobrecarga de costes de vivienda

Los últimos datos de Eurostat apuntan a que el 60% de los trabajadores en España, con salarios por debajo del salario medio, destinan de media el 40% de sus ingresos a la vivienda, por encima del 30% recomendable, siendo uno de los porcentajes más altos de Europa. En el último año los precios del alquiler se han incrementado hasta un 10% y los tipos de las hipotecas variables se han incrementado hasta el 3,52% en las nuevas altas (3,24% en viviendas).

- Desplegar la ley de vivienda para facilitar el acceso a la vivienda como derecho.
- Ampliar las administraciones competentes para declarar una zona tensionada cuando, existiendo estas de manera objetiva, la comunidad autónoma no realice esa declaración
- Crear un parque público de viviendas suficiente, orientado preferentemente al alquiler.
- Aprobar medidas que faciliten la transformación de las hipotecas de tipo variable a tipo fijo, evitando el incremento de la morosidad, así como el riesgo de pérdida de la vivienda.



23/10/2023

**Concentración a las 12 horas
en las sedes de CC00**



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Albacete Ciudad Real Cuenca Guadalajara Toledo

C/ Miguel López de Legazpi, 32

C/ Alarcos, 24

C/ Segóbriga, 7

Paseo Dr. Fernández Iparraguirre, 12

Cuesta de Carlos V, 1

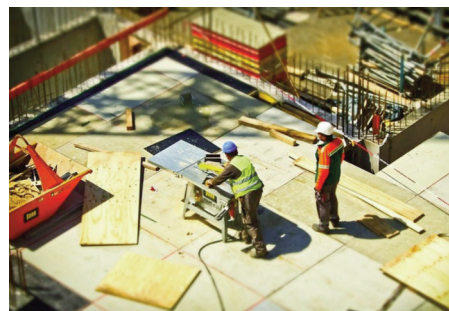
Firmado el Convenio de Construcción de Cuenca 2022-2024 para 7.000 personas trabajadoras de la provincia

Incrementos salariales con cláusula de revisión e importantes novedades laborales y sociales para un sector que será el primero de España en tener su propio Plan de Pensiones para complementar las prestaciones de la Seguridad Social

Los sindicatos CCOO-Hábitat y UGT-FICA de Castilla-La Mancha y la Asociación de Empresarios de la Construcción y Afines de Cuenca (APYMEC) ha firmado el convenio colectivo provincial del sector, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el final de 2024.

Todos los convenios provinciales de la Construcción trasladan y adaptan a sus respectivos territorios lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), de ámbito estatal. En el caso de Cuenca, el nuevo convenio regulará las condiciones laborales, sociales y salariales de cerca de 7.000 trabajadores y trabajadoras.

La principal novedad del CGSC fue la creación del primer plan de pensiones sectorial de nuestro país, que compromete al empresariado a contribuir mensualmente a un fondo de pensiones que permitirá a los trabajadores del sector, una vez se jubilen o pasen a la condición de pensio-



nistas, complementar las prestaciones de la Seguridad Social. Se trata así de reforzar el atractivo de la Construcción como destino laboral y profesional.

Los contenidos económicos del CGSC, tanto los incrementos salariales para sus tres años de vigencia como las cuantías a aportar al plan de pensiones ya fueron acordados el año pasado y las subidas pactadas se vienen aplicando en las nóminas de las personas trabajadoras de la Construcción de Cuenca y de toda España desde enero de 2022. **LEER MÁS**

CCOO recurrirá el proceso selectivo del 'responsable' de los museos Paleontológico y de las Ciencias de CLM e instará su anulación

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO recurrirá e instará la anulación del proceso selectivo convocado y resuelto en dos semanas por la Fundación Impulsa para la cobertura de una plaza de 'responsable' de los museos Paleontológico y de las Ciencias de Castilla-La Mancha, ambos con sede en la ciudad de Cuenca.

CCOO considera que este proceso selectivo exprés vulnera los principios de acceso al empleo público. La Fundación Impulsa tiene consideración de Administración Pública y, en consecuencia, el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio en las plantillas de los centros depen-

dientes de ella ha de regirse por los principios recogidos en la Constitución y el Estatuto Básico del Empleado Público, entre otros, igualdad, mérito y capacidad.

A juicio de CCOO las bases de la convocatoria no garantizan estos fundamentos y posibilitarían la arbitrariedad en el desarrollo del proceso de provisión de la citada plaza. De hecho, el sindicato señala que la única persona admitida en el "proceso selectivo exprés" y adjudicataria final de la plaza tiene la titulación de periodista, sorprendente valorada con 20 puntos más que cualquiera otra, y ha trabajado durante los últimos años como ase-

sor del presidente de Castilla-La Mancha, Emiliano García-Page.

"Podría opinarse que las titulaciones más acordes al puesto a cubrir serían las de Paleontología, Arqueología, Conservación y Restauración, Patrimonio Histórico, Dirección y Gestión de Museos, o alguna de las carreras de la rama de Ciencias. Nada más lejos: en la fase de Valoración de Méritos e Idoneidad, la formación en Ciencias de la Información se valoraba en 35 puntos sobre 100, mientras que a cualquier otra titulación se le concedían como máximo 15 puntos."

LEER MÁS

La plantilla en huelga de TMS Multiasistencia de Toledo y Ciudad Real continúan con la movilización ante los impagos salariales

La plantilla de TMS Multiasistencia en Toledo se ha sumado este lunes a la huelga iniciada la pasada semana por sus compañeros de Ciudad Real ante los impagos salariales que sufren ambas plantillas. Huelguistas de ambas provincias se han concentrado esta semana en la capital regional y en Ciudad Real para advertir de que tienen por delante paros, pero que llevarán su huelga a indefinida si MS sigue sin regularizar sus salarios y sin aplicar el convenio colectivo del sector.

“Queremos cobrar y queremos trabajar”, corearon los huelguistas, que portaban pancartas denunciando que “TMS explota” a sus plantillas, a las que ha llegado a adeudar hasta tres nóminas y a las que impone jornadas, guardias y horas extras.

“Tuvimos una negociación con nuestro jefe y el primer punto ya no lo quiso ni negociar, que es que nos pague las nóminas según convenio. Y que cumpla en convenio en todo lo demás. Hacemos servicios programados y urgencias, vamos siempre solos,



estamos varios días seguidos de guardias de 24 horas. No paramos, básicamente no tenemos vida”, denunció Carlos G., uno de los conductores de las ambulancias de TMS en la provincia de Toledo.

Este trabajador explicó que la misma situación viven desde hace meses todos/as los/as trabajadores/as de TMS y denunció que “cuando empezaron a moverse los compañeros de Ciudad Real, el empresario empezó a comprarnos, digámoslo así. A pagar-

nos los atrasos; a unos más, a otros menos... Y los que empezaron a manifestarse son los que se han quedado sin cobrar”.

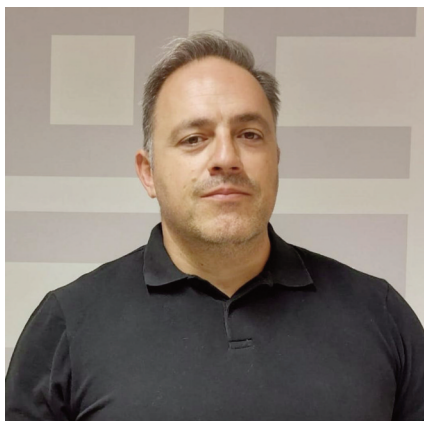
“No podemos continuar con esta incertidumbre, cobrando con tres meses de retraso. La gente tiene que comer y tiene que pagar sus hipotecas todos los meses y no puede decir al banco que un mes no paga porque no ha cobrado su nómina”, afirmó el secretario general de CCOO-FSC en Toledo, Enrique Clavero. **LEER MÁS**



Síguenos en
redes sociales!!!



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



CCOO Toledo expresa su “preocupación e indignación ante el discurso populista, embustero y tóxico” del presidente de FEDETO

El secretario general de CCOO Toledo, Federico Pérez, ha expresado “la preocupación y la indignación del sindicato ante el discurso populista, embustero y tóxico” lanzado en un acto público por el presidente de la patronal provincial FEDETO, Javier de Antonio.

De Antonio aseguró que “muchas asociaciones y sectores” del empresariado toledano le trasladan que sus afiliados no encuentran a personas dispuestas a trabajar en sus empresas, porque, según el presidente de la FEDETO, “hay gente que está subvencionada que decide no trabajar. Prefiere estar mantenida a seguir trabajando.”

“La patronal toledana vuelve a caer en el discurso de la extrema derecha, el discurso populista de las paguitas, el de los subvencionados... para pedir a continuación que las paguitas se las den a ellos. Es increíble la hipocresía del señor De Antonio”, ha lamentado el secretario general de CCOO-Toledo.

“Nos preocupan estas declaraciones del presidente de la FEDETO. Que además hace un flaco favor a sus asociados, porque no es verdad que en nuestra provincia haya un problema de cobertura de puestos de trabajo”

LEER MÁS

Más de 20.000 trabajadores/as Logística Toledo se encaminan a huelga ante negativa patronal a mejorar sus salarios



El sector de logística y transporte de mercancías por carretera de la provincia de Toledo se encamina a la huelga si las patronales mantienen el bloqueo de la negociación colectiva por su negativa a aceptar las mejoras salariales que reivindica la parte social.

De no alcanzarse un acuerdo en la mediación que tendrá lugar el próximo jueves, la huelga afectará a más de 20.000 personas trabajadoras, de las que unas 5.000 trabajan en el sector enroladas a través de ETTS.

En rueda de prensa conjunta, el secretario general de CCOO-FSC de Toledo, Enrique Clavero, y el secretario regional de Carreteras, Urbanos y Logística de FeSMC UGT, Alfredo Ávila, han indicado que, tras más de un año de negaciones, las patronales ASTROTRANS y UNO no se han movido ni un ápice de sus posiciones iniciales, mientras que los sindicatos han renunciado a muchas de las reivindicaciones planteadas en su plataforma, reducida ya a “las líneas rojas, las premisas irrenunciables”

La fundamental de ellas son los salarios. Mientras que las patronales

ofrecen para los próximos tres años un incremento anual del 3% y sin cláusula de revisión, los sindicatos reclaman subidas del 5% durante 2024, 2025 y 2026, con cláusula de revisión que garantice el IPC.

De no ser factible esta subida porcentual, plantean como alternativa la creación de una cuarta paga. En cualquier caso, “a lo que no vamos a renunciar es a que las/os trabajadoras/as tengan un aumentado salarial digno y a que sus retribuciones se vean actualizadas todos los años conforme a la evolución de Índice de Precios al Consumo”, recalcaron.

De no alcanzarse un acuerdo en la mediación que tendrá lugar el próximo jueves, la huelga afectará a más de 20.000 personas trabajadoras, de las que unas 5.000 trabajan en el sector enroladas a través de ETTS



Novedades contratación en actividades y oficios tradicionales

Decreto 267/2023, de 10 de octubre: por el que se regula la concesión directa de subvenciones para favorecer el relevo en actividades y oficios tradicionales en CLM (DOCLM 18/10/2023).

COLECTIVOS DESTINATARIOS

Las contrataciones subvencionables en la primera fase de la línea 1 y de la línea 2 deberán formalizarse con personas incluidas en alguno de los colectivos que se detallan en el artículo 3 del decreto.

Las transformaciones de contratos subvencionables al amparo de las líneas 1 y 3, deberán formalizarse con personas que estuvieran incluidas en alguno de los colectivos del apartado 1 en el momento de realizar los contratos formativos que se transformen en contratos indefinidos.

ENTIDADES Y PERSONAS BENEFICIARIAS

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, las sociedades laborales, las cooperativas, las comunidades de bienes y las entidades sin ánimo de lucro. Los requisitos comunes se detallan en el artículo 5 del decreto.

PLAZO

El plazo de presentación de solicitudes para el ejercicio 2023 comenzará el día siguiente al de la publicación de este decreto y su extracto en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y finalizará el día 15 de noviembre de 2023.



LÍNEAS DE SUBVENCIÓN

LÍNEA 1: Ayudas para la formalización de contratos de formación para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en actividades y oficios tradicionales y su posterior transformación en contratos indefinido

Cuantía de la subvención: 6.000 € por contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en actividades y oficios tradicionales, a jornada completa y con una duración de un año, salvo que el convenio colectivo de aplicación determine una duración inferior, en cuyo caso importe será proporcional a la duración del mismo y 8.000 € por cada uno de los dos primeros años del contrato indefinido.

LÍNEA 2: Ayudas para la contratación indefinida en actividades y oficios tradicionales

Cuantía de la subvención: 8.000 € por cada uno de los tres años de mantenimiento obligatorio del puesto de trabajo por la formalización de un contrato indefinido en actividades y oficios tradicionales a jornada completa.

LÍNEA 3: Ayudas para la transformación en contratos indefinidos de contratos formativos en actividades y oficios tradicionales

Cuantía de la subvención: 8.000 € por cada uno de los tres años de mantenimiento obligatorio del puesto de trabajo, del contrato indefinido a jornada completa en actividades y oficios tradicionales por transformación de un contrato formativo.

Las cuantías se podrán ver incrementadas en función de distintas circunstancias que se pueden consultar en el decreto.



Toda la información en
www.castillalamancha.ccoo.es



CCOOclm.info
Boletín de Noticias



¿Quieres recibir en tu correo electrónico el boletín de noticias diario que elabora CCOO CLM?

Escribe a boletin@cm.ccoo.es

CCOO CLM TE ASESORA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Aprovecha la oportunidad de formarte gratuitamente. Impulsa tu carrera laboral y desarróllate persolamente

¡Cualifícate!

CCOO CLM TE INFORMAMOS Y ASESORAMOS
DE FORMA GRATUITA

<http://asesoriaformacion.foremclm.es/>
acreditayformación@cm.ccoo.es

638 625 825



EL PODER DE LA GENTE TRABAJADORA



