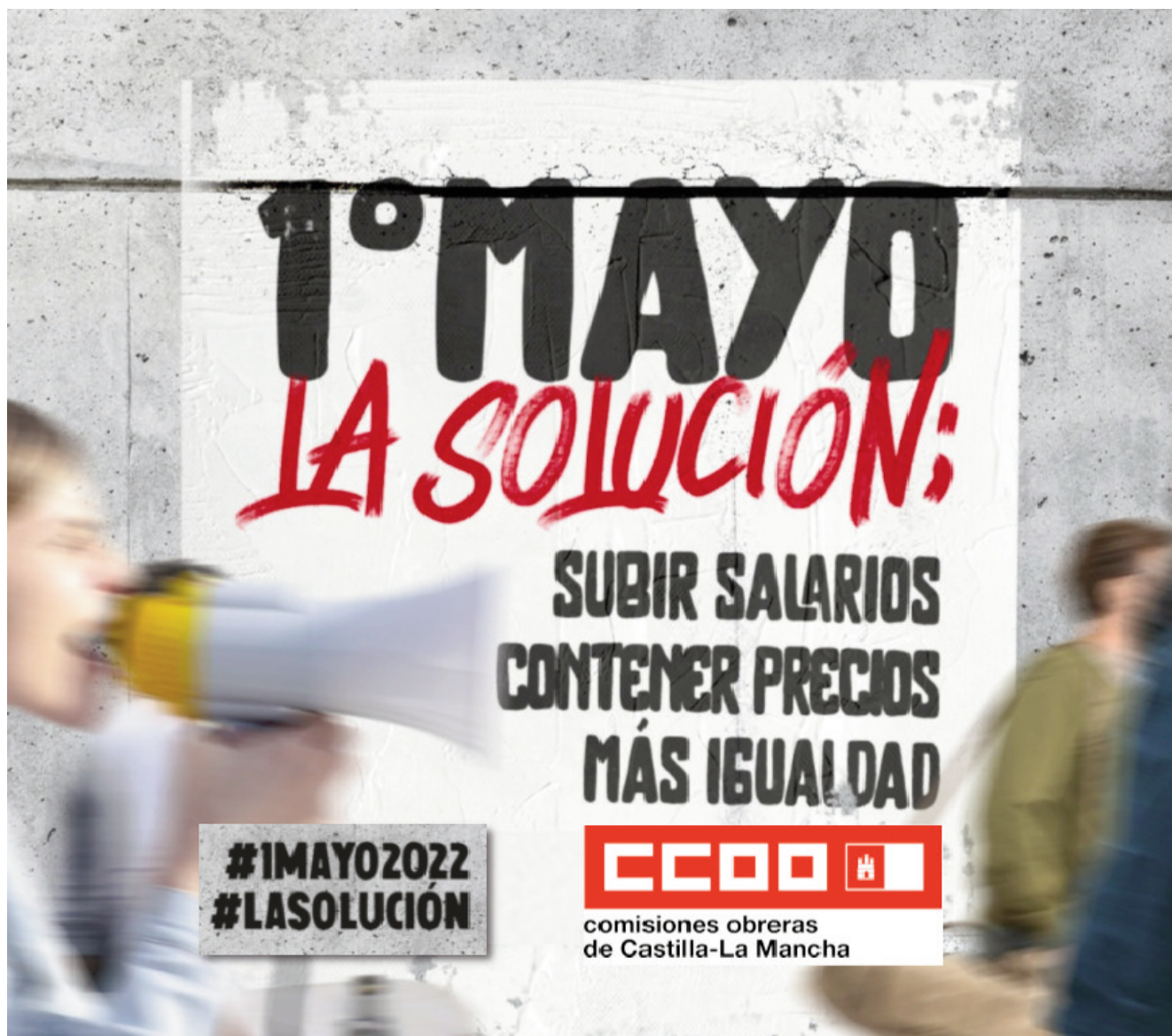




MANIFESTACIONES EN CLM

ALBACETE: 11.00 horas. Plaza de Gabriel Lodaes-Puerta de Hierros.
MADRIGUERAS: 12.00 horas. Salida y llegada c/ Pablo Picasso.
ALCÁZAR SAN JUAN: 12.00 horas. Empresa de Aguas c/ Cruz- Estación tren.
PUERTOLLANO: 12.00 horas. Glorieta Virgen de Gracia-Marquesina.
CUENCA: 12.00 horas. Estación ferrocarril- Plaza de España.
MOTA DEL CUERVO: 12.00 horas. Concentración en la Plaza Mayor.
GUADALAJARA: 12.00 horas. Palacio del Infantado-Parque de la Concordia.
TOLEDO: 11.00 horas. Plaza de Toros-Zocodover.
TALAVERA DE LA REINA: 12.00 horas. Paseo de Arqueros- Plaza del Pan.
VILLA DON FADRIQUE: 12.00 horas. Plaza Santa Ana- c/Caramelos.



Llamamos a salir a la calle este Primero de Mayo para pedir más salarios y seguir avanzando en los derechos de la clase trabajadora

CCOO de Castilla-La Mancha llama a la ciudadanía a que salga a la calle este 1º de Mayo y es que —aunque se han conseguido avances muy importantes en nuestro mercado de trabajo— consideramos que aún hay mucho por hacer y por mejorar en derechos de la clase trabajadora.

El secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, ha destacado la “relevancia del 1º de Mayo a lo largo de la historia para generar cambios sustanciales”. Un 1º de Mayo que este año nos hubiese gustado que fuera “más de celebración de los logros conseguidos que de reivindicación”. En este sentido, ha destacado que “la clase trabajadora, CCOO y UGT, junto con un Gobierno sensible y una patronal acertada hemos sido capaces de romper mitos y derribar muros”, con la subida del SMI, la contrarreforma de pensiones y la reforma laboral.

Frente a estos logros que celebraremos este 1º de Mayo, también saldremos a la calle para reivindicar la subida de los salarios, la contención de los precios y la igualdad. Los salarios tienen que subir para que las personas trabajadoras puedan mantener su poder adquisitivo en un escenario de subida de precios y no solo a consecuencia de la guerra, pues desde mediados de 2021 se viene produciendo una aceleración de la inflación. “La patronal tiene que entender la necesidad de subir los salarios en una econo-



mía como la nuestra con una fuerte dependencia del consumo interno, si no lo entiende las perjudicadas no serán solo las personas trabajadoras, sino también las empresas”.

Asimismo De la Rosa ha criticado “las falacias” del discurso del PP y de la ultraderecha sobre la bajada generalizada de impuestos. “Para una persona trabajadora que percibe el SMI, es decir, 14.000 euros al año una bajada del 5% en el IRPF le supone un ahorro de 25 euros, frente a los 2.300 euros que supone para una persona que gane al año 50.000 euros y los 4.500 para quien perciba 100.000 euros”. Por tanto, “no es la baja generalizada de impuestos lo que nos puede sacar de esta situación, que no cuenten mentiras con el objetivo de atraer votos, lo que se necesita en una reforma fiscal en la que quienes más ganen

más paguen”.

“El esfuerzo colectivo es lo que nos hace conseguir logros”, por ello este 1º de Mayo tenemos que salir a la calle a reivindicar la subida de los salarios, la contención de los precios y más igualdad, un año que De la Rosa ha advertido “será de movilizaciones si no se da a los trabajadores y trabajadoras lo que necesitan”.



M A N I F I E S T O 1 ° D E M A Y O 2 0 2 2

LA SOLUCIÓN:

SUBIR SALARIOS, CONTENER PRECIOS, MÁS IGUALDAD

El 1º de Mayo, Día Internacional del Trabajo, es la fecha reivindicativa y solidaria por excelencia en la que CCOO y UGT, queremos en primer lugar, reivindicar un nuevo orden mundial más justo que sitúe a las personas y su bienestar por delante de los intereses económicos de unos pocos. Por ello, queremos mostrar nuestra solidaridad con el pueblo ucraniano, a la vez que condenamos la injustificada guerra iniciada por Rusia con la invasión de Ucrania; solidaridad que hacemos extensible a esa parte del pueblo ruso que no quiere la guerra y que está siendo detenido por ejercer su derecho a la protesta. Igualmente, queremos manifestar nuestro más enérgico rechazo al giro histórico llevado a cabo por el gobierno de España con respecto al Sahara Occidental alejándose de la resolución 690 de la ONU de 29 de abril de 1991 y expresar nuestro apoyo y solidaridad con el pueblo saharauí y su causa.

EL EMPLEO COMO PRINCIPAL OBJETIVO

La modificación de los elementos nucleares de la reforma laboral de 2012 es uno de los elementos más importantes del escenario del diálogo social, aunque no el único. Los acuerdos, entre otros, que han regulado los ERTE durante todo el tiempo de pandemia han sido un escudo social que ha permitido salvar el empleo de millones de personas trabajadoras y ha propiciado una rápida recuperación económica y, con ella, la recuperación del empleo, los datos de paro registrado y afiliación a la Seguridad Social son ya mejores, desde hace meses, a los que había antes del impacto de la pandemia.

La reforma laboral aborda aspectos de gran calado, como el reforzamiento de la negociación colectiva, recuperando la ultra-actividad de los convenios colectivos, la prevalencia aplicativa del convenio sectorial frente al convenio de empresa y garantizando el convenio de aplicación en las contratas y subcontratas, pero, sobre todo, es una reforma que asienta cambios muy importantes en el modelo laboral, apostando por el mantenimiento y la estabilidad en el empleo, frente al modelo de inestabilidad laboral anterior y al ajuste del mercado de trabajo centrado en los despidos y en el abuso de la contratación temporal. UGT y CCOO tenemos el convencimiento de que estas reformas van a contribuir a superar la inestabilidad, la precariedad y el excesivo ajuste externo y a profundizar los mecanismos de ajuste interno en las empresas, lo que ya está incidiendo de una manera positiva en la mejora de la calidad del empleo, con un ritmo no conocido antes del crecimiento del contrato indefinido, situando este en el centro de las relaciones laborales en nuestro país. Debemos continuar con la protección del empleo con una revisión de las causas y los costes del despido para evitar que se utilice como modo de ajuste, acudiendo, por el contrario, a los mecanismos de ajuste interno que contiene el acuerdo alcanzado en el seno del diálogo social.



CONTENER LOS PRECIOS

Desde mediados de 2021 se viene produciendo una aceleración de la inflación, tanto en España como en la Eurozona, ligada a la subida de la energía y de los productos de alimentación, mientras los salarios pactados moderan su subida, lo que pone de manifiesto que las trabajadoras y los trabajadores y la negociación colectiva no han contribuido a la subida de la inflación, sino más bien corresponde a la subida de precios empresariales para recomponer sus márgenes de beneficios.

La fuerte presión inflacionista de la energía, a la que se suman los efectos de la guerra de Ucrania, se está extendiendo a los bienes y servicios fundamentales perjudicando en mayor medida a los hogares con menores ingresos. Es urgente tomar medidas eficaces para frenar la subida de los precios que empobrece a la clase trabajadora.

CCOO y UGT saludan que el Gobierno haya tomado medidas para afrontar las consecuencias generadas por la guerra en Ucrania, medidas consideradas positivas pero insuficientes para proteger a las personas más afectadas por la fuerte subida de los precios. En el corto plazo las medidas deben focalizarse en paliar las consecuencias más negativas de este choque externo, especialmente sobre los sectores vulnerables de la población; actuar sobre las causas de la subida de los precios energéticos y lograr un reparto equilibrado del ajuste entre todas las rentas, incluyendo a los beneficios empresariales y las rentas del alquiler inmobiliario. En el medio y largo plazo deben reforzarse las medidas que permitan avanzar en la eficiencia y autosuficiencia energética, haciendo una apuesta clara por las renovables como energía más barata y eficiente que puede convertir a nuestro país en el motor del cambio energético en Europa.

SUBIR LOS SALARIOS

Es imprescindible garantizar el poder adquisitivo de los hogares, especialmente de aquellos con menos recursos, de ahí la importancia de las subidas del SMI y de las pensiones referenciadas al incremento del coste de la vida, en un momento en el que elementos básicos de la cesta de la compra como la electricidad, los carburantes o los alimentos registran fuertes subidas de precios, empeorando las condiciones de vida de la población.

Por tanto, es importante desarrollar una negociación colectiva que frene la dinámica de pérdida del poder adquisitivo de los salarios, para evitar que se genere un polvorín social y poner en riesgo la recuperación económica.

En este sentido, UGT Y CCOO hemos intentado negociar el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, y no cejaremos en alcanzarlo, con fórmulas salariales que garanticen el mantenimiento del poder de compra. Fórmulas de revisión que no difieren de lo que la propia patronal reclama para sí misma en los contratos de concesión administrativa. Por ello, es fundamental incluir en los convenios colectivos las cláusulas de revisión salarial, que permitan proteger los sueldos ante incrementos desmesurados de los precios. Rechazar estas cláusulas, como están haciendo las asociaciones empresariales, es una forma muy oportunista de intentar hacer caja de una manera irresponsable. Estamos atravesando un momento donde las fórmulas de revisión salarial son totalmente necesarias. Porque la desigualdad también frena el crecimiento económico, no podemos consentir que se pretenda salir de esta crisis, a costa de devaluar los salarios, de generar más pobreza laboral y mayor desigualdad social.

El 1º de mayo lo reivindicaremos en la calle.

¡VIVA EL 1º DE MAYO!



OPINIÓN. RAQUEL PAYO, SECRETARIA DE DIÁLOGO SOCIAL, INSTITUCIONAL Y SALUD LABORAL CCOO CLM

En el 28 de abril, el trabajo es un derecho. La salud también

A veces son accidentes de tráfico. A veces caídas en altura. Otras veces son golpes con algún tipo de objeto, aplastamientos, o infartos. Emulando la campaña de la Dirección de Tráfico, tirando de Big Data, podemos decir que este jueves 75 personas en esta región van a sufrir un accidente laboral que les impedirá ir a trabajar mañana. En la conmemoración del Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo el promedio es lo bastante grave para que no solo hoy, ni solo cuando ocurre un accidente mortal, la opinión pública y la ciudadanía preste la atención que merece esta lacra. El trabajo es un derecho, la salud también, como dice el lema con el que esta mañana nos concentramos en las calles de las cinco capitales de provincia.

En Comisiones Obreras nos ocupamos y preocupamos a diario por exigir la responsabilidad que la ley atribuye a las empresas para que la prevención de riesgos funcione de verdad y sea eficaz, no un mero adorno burocrático. Reclamamos un cumplimiento real, y no meramente formal, de la normativa en materia de salud y seguridad. No podemos consentir que la gestión preventiva sea solo una forma de intentar eludir una sanción, ha de ser una herramienta con la que evitar accidentes y enfermedades. Lo reivindicamos hoy, junto con



el recuerdo a las víctimas, en especial a las familias y compañeros de quienes han perdido la vida en los últimos accidentes: Solo en los dos primeros meses de 2022 con cifras oficiales, Castilla-La Mancha suma 5.000 accidentes, y 12 personas fallecidas. No hay palabras para catalogar el alcance de una tragedia así. Y si las cifras hablan por sí solas, menos visibles son otras realidades como el agujero negro de la salud mental en el trabajo, el ocultamiento de las enfermedades profesionales

(la inmensa mayoría se camuflan como patología común, sin que podamos actuar sobre su origen laboral), o la presencia de agentes cancerígenos en muchos entornos de trabajo. Son solo unas pinceladas sobre el camino a recorrer en este reto de conseguir unas condiciones adecuadas de seguridad y salud en cada espacio de trabajo, hacer valer la salud como un derecho que no puede separarse del trabajo decente.

Quizá como sociedad nos cueste entender algo que quedó tan a la vista en la gestión de la pandemia. CCOO se empeñará en hacer visible este mensaje con el fomento de una mayor y mejor cultura preventiva en la sociedad castellano-manchega. A partir de esta semana, lo hacemos ayudados por el Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales que este viernes hemos firmado junto al Gobierno regional y el resto de agentes sociales.





CCOO y UGT exigen a las empresas que cumplan la Ley de Prevención y reclaman más implicación de la Administración en la lucha contra la siniestralidad laboral

Decenas de delegadas y delegados sindicales de CCOO y UGT de Castilla-La Mancha se han concentrado este mediodía en cada una de las cinco capitales de provincia de la región para recordar a las y los trabajadores víctimas de la siniestralidad laboral, que las estadísticas siguen señalando como más sangrante, grave y dramático de los problemas del mundo del trabajo.

“La salud es un derecho fundamental y también lo es en el trabajo”, subrayó en Albacete la secretaria general de CCOO en la provincia, Carmen Juste, en la concentración celerada en la capital de la provincia, a la que también asistió el secretario general de CCOO-CLM, Paco de la Rosa.

“Podemos, y lo haremos, seguir por el camino de las denuncias ante Inspección de Trabajo”, señaló en la concentración de Ciudad Real el secretario general de CCOO en la provincia, José Manuel Muñoz.

También la secretaria general de CCOO en Cuenca, María José Mesas Cuenca, advirtió que “la salud y seguridad laboral es lo más descuidado en los en los centros de trabajo.” “En 2021 registramos un incre-

mento del 12% en el número de accidentes con baja en la provincia.

la responsable de Salud Laboral de CCOO-Guadalajara, Ana Blázquez, también insistió en esta idea: “Tras los desafíos acometidos de los agentes sociales y el gobierno, se han dado pasos importantes para acabar con la realidad de la precariedad, que es mortal; que es el principal caldo de cultivo de la siniestralidad laboral.

“El 28 de abril es para CCOO una jornada para recordar a los trabajadores y trabajadoras que han perdido la vida y su salud como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero también una jornada de lucha y reivindicación”, destacó la responsable de Salud Laboral de CCOO-Toledo, Nuria Garrido.

Ambos sindicatos destacaron que “combatir la siniestralidad laboral sigue siendo una absoluta prioridad en nuestra actividad cotidiana” y subrayaron el papel clave que juegan día a día en sus centros de trabajo los/as delegados/as de Prevención y los comités de Salud.

LEER MÁS

28 DE ABRIL 2022**DÍA MUNDIAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

LA PREVENCIÓN EN EL CENTRO DE LA RECUPERACIÓN HACER DE LA SALUD LABORAL UN DERECHO FUNDAMENTAL

Tras dos años de pandemia por la COVID-19, se ha puesto de manifiesto que la salud pública y la salud laboral deben de ir de la mano. Ha quedado patente que garantizar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo ha sido una de las claves para contener y controlar la transmisión de virus en el conjunto de la sociedad.

Es el momento de empezar a evaluar los efectos que en términos de salud está teniendo esta tragedia. Más de 11 millones de contagios y de 100.000 muertes en España desde el inicio de la pandemia son la demostración más visible de la dimensión del problema, pero a medida que pasa el tiempo van aflorando otras cuestiones que afrontar, como las derivadas de los casos de COVID persistente, con consecuencias laborales para quienes lo sufren y que exigen de políticas de prevención y de seguridad social específicas que aún no se están desarrollando. Y siguen pendientes otras como que, en nuestro país, la COVID-19 sigue sin ser incluida en el listado de enfermedades profesionales, lo que hace que muchas personas trabajadoras queden desamparadas y sin la prestación que merecen.

La pandemia también ha servido para poner en la palestra el grave problema de salud mental en nuestra sociedad. Los sindicatos ya veníamos denunciando con anterioridad como la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo están afectando a la salud de la población trabajadora. Las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales no se consideran como enfermedad profesional y los trastornos mentales apenas se notifican como accidente de trabajo. Es imprescindible y urgente desarrollar legislación específica e impulsar políticas públicas para afrontar este problema de primer orden, donde los servicios públicos de salud pueden impulsar diagnósticos de sospecha cuando llegan a sus consultas patologías susceptibles de ser de origen profesional.

Los accidentes de trabajo con baja repuntan un 18% respecto al año anterior, como cabía esperar después de un 2020 en el que disminuyeron un 22% por el frenazo de la actividad productiva debido al inicio de la pandemia. Si bien la incidencia de la siniestralidad se mantiene en valores inferiores a la etapa prepandemia, no es menos cierto que sigue estancada y no ha sido posible reducirla en la última década. No nos podemos resignar a contabilizar más de 1.300.000 accidentes de trabajo y más de 700 muertes al año. Cuesta mucho digerir cómo año a año siguen produciéndose muertes por causas fácilmente prevenibles y evitables como las caídas en altura, golpes o atrapamientos. En este momento en que la actividad parece que vuelve a relanzarse gracias en parte, a la puesta en marcha de los proyectos asociados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, muchos de ellos destinados a sectores con alta siniestralidad, es esencial que el proceso venga acompañado de un impulso decidido a las políticas públicas activas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de un aumento de la actividad inspectora.

El subregistro de enfermedades profesionales se ha intensificado durante el periodo de pandemia. Los escasísimos 9.358 partes comunicados de baja por enfermedad profesional en 2021 nos retrotraen a niveles de notificación de 2015. El procedimiento de notificación y registro es absolutamente inoperante, priva a las personas trabajadoras del reconocimiento del origen laboral de su enfermedad y del acceso a las prestaciones a las que tienen derecho, además de tener un impacto directo en la prevención porque lo que no se registra no existe y, por lo tanto, no se previene. Y si en algún tipo de patologías es especialmente escandalosa esta ineficacia es, en los cánceres de origen laboral. En 2021 sólo se han comunicado 51 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos, de los cuales sólo 35 lo son con baja. Y eso cuando las estimaciones más prudentes elevan a más de 10.000 casos anuales de cáncer por exposiciones laborales en España.



Capítulo aparte es la situación del amianto, un cancerígeno cuyo uso lleva 20 años prohibido y que seguirá causando enfermedad y muerte mientras no se elabore una estrategia estatal para su erradicación. La eliminación de amianto asociada a los proyectos de rehabilitación de edificios para la mejora de su eficiencia energética es un buen primer paso, pero se hacen necesarias líneas específicas de financiación para desterrar al amianto de la historia de nuestro país. Debemos recordar que los poderes públicos españoles tienen una deuda con las personas que enfermaron por el amianto en tiempos en los que, a pesar de conocer sus efectos mortales, no se prohibió su uso. Por ello, hay que aprobar el fondo de compensación de las víctimas del amianto dando cobertura a las exposiciones laborales, familiares y ambientales, librándoles del calvario administrativo y judicial al que actualmente se ven sometidos para ver sus daños indemnizados.

En lo que llevamos de legislatura, el Gobierno junto con los agentes sociales, hemos acometido políticas y cambios legislativos para afrontar los desafíos de la pandemia y de la precarización del sistema de relaciones laborales. Los ERTES, las subidas de SMI, la Ley Rider, la Ley del trabajo a distancia y, sobre todo, la reforma laboral, han supuesto un giro significativo en las políticas sociolaborales. La reducción de la temporalidad que ya se apunta en los primeros meses de vigencia de la reforma laboral será sin duda un vector de mejora de los indicadores de salud y seguridad en el trabajo. Es una realidad que la precariedad laboral mata y se han dado pasos importantes para acabar con ella, pero si no se impulsan políticas decididas en materia de prevención de riesgos, si no se convierte en una de las prioridades del Gobierno de coalición, dichas mejoras pueden verse anuladas.

En este contexto, el Gobierno debe abrir una mesa de diálogo social para poner el foco en la prevención de riesgos laborales y en las condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo. Es necesario repensar el modelo de gestión preventiva en las empresas y fortalecer los organismos con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Son necesarios cambios legislativos para interiorizar la prevención en el seno de las empresas, con el fin de gestionar la prevención de manera eficaz, así como revertir las normas que permitieron asumir la prevención al empresario en las empresas hasta 25 personas trabajadoras, mejorar la calidad de las actividades preventivas (tanto técnicas como de vigilancia de la salud), incorporar la perspectiva de género en la prevención y abordar los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo (digitalización, inteligencia artificial, teletrabajo, trabajo en plataformas), especialmente su impacto en los riesgos psicosociales, así como los riesgos derivados de los efectos que el Cambio Climático tiene para la salud de las personas trabajadoras. Se precisa ampliar los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y de los organismos técnicos como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y una Fiscalía que aborde con más intensidad su acción en los delitos de riesgo y de daño a la salud de las personas trabajadoras. Tampoco puede faltar la creación del delegado o delegada de prevención territorial y/o sectorial para todas aquellas empresas en las que no disponen de representación sindical. Se deben incorporar al ordenamiento español directivas como las de cancerígenos o de radiaciones ionizantes sin rebajar los niveles de protección vigentes en España y sin incumplir los periodos máximos de trasposición, como viene sucediendo. Hay que actualizar el cuadro de enfermedades profesionales y cambiar su sistema de notificación por otro más operativo.

Actualmente, estamos inmersos en la negociación de la futura Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, en la que los sindicatos tenemos como prioridad que se garanticen entornos laborales seguros y libres de riesgos, con el fin de conseguir el mayor impacto posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en la reducción de la siniestralidad.

En definitiva, necesitamos situar la prevención de riesgos laborales en el centro de la recuperación y a las personas en el centro de todas las políticas. Porque la salud es un derecho fundamental también en el trabajo.

EPA PRIMER TRIMESTRE

La reforma laboral nos deja cifras récord de contratación indefinida en CLM: 531.100 personas trabajadoras con empleo estable, 27.400 más que hace un año

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al primer trimestre que hemos conocido hoy nos muestran una cifra récord de empleo estable en Castilla-La Mancha, con un total de 531.100 personas asalariadas con contrato de duración indefinida, lo que supone un incremento de 27.400 personas indefinidas con respecto al primer trimestre de 2021 (+5,44%).

“La reforma laboral se deja notar en empleo estable con una cifra récord de personas asalariadas con contrato de duración indefinida”, afirma María Ángeles Castellanos, secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM. “Esta realidad es una muestra de que cuando se quiere se puede actuar para cambiar las inercias del empleo en nuestro país y por tanto en Castilla-La Mancha”.

No obstante, aún tenemos muchos retos por delante, uno de ellos la igualdad, hay que acabar con las brechas de género en el empleo, las mujeres siguen siendo las principales protagonistas del empleo más inestable y también son las que más dificultades

tienen para acceder al empleo por los roles de género y las tareas de cuidados que han de afrontar. Esta realidad la vemos en dos datos, por un lado la tasa de temporalidad de las mujeres es del 30,4% (22,37% la de los hombres) y el número de mujeres

inactivas por labores del hogar es de 180.400 frente a los 13.400 hombres inactivos por esta clase de inactividad.

LEER MÁS



De todo el empleo indefinido creado en el último año (+27.400) la mayor parte corresponde a los hombres (+22.100) frente al incremento de +5.300 empleos estables en el caso de las mujeres. Aún persisten problemas estructurales y brechas de género que hay que superar.

Afíliate a CCOO



CCOO revalida su liderazgo sindical en GO FIT Ciudad Real



Comisiones Obreras ha revalidado su liderazgo sindical y ha logrado de nuevo los tres representantes sindicales de la plantilla del centro deportivo GO FIT de Ciudad Real. En las elecciones sindicales celebradas ayer, las dos candidatas y el candidato de CCOO fueron apoyados por más del 69% de los votos emitidos por los trabajadores y trabajadoras del centro deportivo, obteniendo las tres designaciones como representantes de las 38 personas que emplea GO FIT en la capital ciudadrealeña. Los candidatos presentados por UGT no obtuvieron representación.

Así, Patricia Molina, Víctor Manuel Sánchez y Marina Gracia, de sindicato CCOO, serán durante los próximos cuatro años los representantes sindicales de sus compañeras y compañeros de trabajo en el deportivo Go Fit en Ciudad Real.

Los dos últimos toman el relevo de Paloma Broceño y Gemma Rodríguez, también de CCOO, que fueron elegidos delegados en 2018 y que ahora dan paso a las dos nuevas incorporaciones de Víctor Manuel Sánchez y Marina Gracia. **LEER MÁS**

Respaldo masivo a la huelga indefinida en las contratas de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real por su convenio

Indignación de las trabajadoras ante los desorbitados servicios mínimos impuestos por la Consejería de Bienestar para anular el impacto efectivo de los paros



Las 2.000 personas, prácticamente todas ellas mujeres, que prestan el servicio de Ayuda a Domicilio en la provincia de Ciudad Real a través de empresas privadas están respaldando de forma masiva la huelga indefinida que han iniciado este martes para exigir su convenio colectivo, pendiente desde el final de 2020.

Los desorbitados servicios mínimos impuestos por la Consejería de Bienestar, “con la evidente intención de anular el impacto efectivo de los paros”, han indignado a las trabajadoras, que además los han conocido cuando se disponían a secundar la huelga.

La inmensa mayoría no han podido hacerlo, dado que han tenido que realizar el 100% de los servicios que habitualmente prestan a los usuarios con un Grado III de Discapacidad, del 75% a los del Grado II y del 50% al resto, pero con la obligación añadida en todos los casos de “garantizar el aseo

personal, alimentación y medicación, así como las tareas de cuidados especiales” a todas las personas a las que atienden cada día.

Los sindicatos CCOO del Hábitat y FeSP-UGT de Ciudad Real han anunciado ya que impugnarán estos servicios mínimos “por desproporcionados, abusivos y faltos de justificación”, si bien admitieron que “cuando llegue la sentencia, no habrá ya manera de rectificar el daño causado a las trabajadoras al vulnerar su derecho fundamental a la huelga.”

Así lo han indicado los responsables de ambos sindicatos, Antonio Sánchez-Carnerero y Javier Román Maeso, durante la concentración que las trabajadoras de la contrata de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real capital han protagonizado en la plaza Mayor de la ciudad, a la que se han sumado también compañeras de otras localidades.

LEER MÁS

CCOO CLM urge a las patronales agrarias a negociar cómo se harán los llamamientos a trabajadores en campañas agrícolas ante la nueva modalidad de contratación



Empleo CCOO CLM, y Juan Antonio Cuevas, secretario de Política Industrial y Formación de CCOO Industria CLM.

La nueva reforma laboral va a dar estabilidad al empleo en el campo". Con ella el contrato de trabajo que ha de realizarse a los trabajadores y trabajadoras en las campañas agrícolas es el fijo-discontinuo, "lo que no va a suponer ninguna dificultad ni ningún problema para el desarrollo de las mismas.

Con la reforma laboral el contrato de trabajo que ha de realizarse a los trabajadores y trabajadoras en las campañas agrícolas es el fijo-discontinuo, lo que da estabilidad en el empleo y garantiza el cumplimiento de los derechos laborales.

CCOO hace un llamamiento a las organizaciones agrarias de Castilla-La Mancha, ASAJA, UPA y COAG, a abrir a la mayor brevedad una mesa para negociar los llamamientos para la contratación de trabajadores y trabajadoras en las campañas agrícolas.

Así lo han manifestado en rueda de prensa en Toledo, Ángel León, secretario general de CCOO Industria CLM, María Ángeles Castellanos, secretaria de Políticas Sociales, Agenda 2030 y

Hay miles de personas que necesitan empleo y miles de personas que buscan empleo como peones agrícolas. Por eso, más allá de la legalidad que no cuestionamos, no compartimos que se recurra a la contratación en origen que permite contratar a trabajadores y trabajadoras extranjeros en sus países de origen para trabajar en el campo de CLM.

LEER MÁS

Más allá de la denuncia, actividad programada de la ITSS



Esta semana han comenzado los seminarios que imparte el sindicato "Más allá de la denuncia, la actividad programada de la Inspección de Trabajo".

Se van a realizar en las cinco provincias, el primero ha sido el de Toledo en el resto tendrán lugar en estas fechas: Albacete 3 de mayo, Ciudad Real 10 de mayo, Cuenca 17 de mayo, Guadalajara 24 de mayo.

#CCOOSomosFormacion

INSCRIPCIONES AQUÍ

Comisiones Obreras y la patronal ASAJA firman el Convenio Colectivo del Campo de Albacete

se consiguió tras más de 2 años de reuniones y diversos desencuentros, la firma del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Albacete. Unas negociaciones de gran complejidad y en el que las posiciones de partida se encontraron enormemente alejadas. Ha sido fruto del empeño de CCOO por regular las condiciones de un sector tan importante para Albacete lo que finalmente ha llevado a un entendimiento entre las partes firmantes, acordándose un Convenio que será de aplicación a más de 10.000 personas trabajadoras de la provincia.

El nuevo Convenio Colectivo del Campo firmado por CCOO y Asaja establece una mejora salarial para las personas trabajadoras de un 2% para 2021 (con efecto retroactivo) y un 2% para 2022 desde enero. Unas subidas salariales que si bien no cumplen la

totalidad de las expectativas de CCOO, suponen un avance en materia salarial, en un sector que ya llevaba varios años sin actualizar los salarios.

Además de los incrementos salariales, se han modificado otros aspectos del convenio que implican una mejora en las condiciones de las personas trabajadoras como la reducción de la jornada laboral anual, o la clarificación de los días de disfrute de vacaciones

anuales, entre otras cuestiones.

Así mismo se ha negociado una mejora de los permisos retribuidos. Destacar entre esto último, un permiso de acompañamiento médico para familiares a cargo, dando un paso más en la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio.

LEER MÁS



Encierro de delegados y delegadas de CCOO y UGT en defensa de Correos

Representantes de CCOO y UGT de las cinco provincias se han encerrado esta semana en la oficina principal de la Jefatura Provincial de Correos de Albacete, situada en la calle Dionisio Guardiola 24, para protestar por la reconversión y el desguace del Servicio Postal Público. Este encierro se enmarca en las movilizaciones que los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT están llevando a cabo bajo el lema "SALVEMOS CORREOS" y que tiene en el horizonte más inmediato la convocatoria de huelga general los próximos días 1, 2 y 3 de junio.

CCOO y UGT denuncian la política de abandono del servicio público postal y de Correos, que ha provocado el desplome de la carga de trabajo y a una



situación insostenible económicamente (hundimiento) con unas pérdidas de casi 600 millones de euros desde 2019, si sumamos los 100 millones en negativo del ejercicio 2021, y un déficit estructural que lo sitúa al borde de la quiebra técnica. Esta política de desguace intencionado de la mayor

empresa pública de este país por parte de su presidente ha tenido como consecuencia directa la implantación de un modelo de empleo basura, con altas tasas de precariedad laboral en la plantilla de la mayor empresa pública del país, con más de 10.000 puestos a tiempo parcial. **LEER MÁS**

CCOO consigue que se anule el traslado forzoso de 37 trabajadores de Correos en Toledo

El juzgado de lo Social 4 de Toledo ha anulado a instancias de CCOO las medidas de movilidad geográfica aplicadas por Correos a 37 trabajadores a partir del cese de la actividad logística del Centro de Tratamiento Postal (CTP) de Toledo para realizarla desde la Central de Tratamiento Automatizado (CTA) de Madrid.

Con esta medida, que Correos justificó por supuestos ahorros económicos y mejoras organizativas, la empresa pública postal reasignó donde quiso a los siete trabajadores del CTP, edificio ubicado en la calle Jarama de Toledo al que, a su vez, trasladó de forma forzosa a los once trabajadores de la Unidad de Reparto 2 (UR2) y a los 19 trabajadores de la Unidades de Servicios Especiales (USE).

La sentencia explica que la empresa afrontó del 5 al 28 de octubre de 2021 el obligado periodo de consultas previo a la realización de estos cambios con una “postura inamovible”, advirtiendo a los representantes de los trabajadores que iba a limitarse a informar de las medidas que tenía decidido adoptar; y que en todo caso las iba a

llevar a efecto porque no tenía obligación legal de alcanzar un acuerdo.

“No desarrollándose el periodo de consultas bajo el principio de buena fe, existiendo una nula voluntad negociadora, se ha de declarar la nulidad de la decisión”, subraya la sentencia; “dejando reseñado”, además, que

aplicación al caso de la “reiterada doctrina jurisprudencial” que aborda el concepto de ‘buena fe negocial’, y subraya que “partiendo de estos hechos y de los recogidos en el relato de hechos probados, y tras la lectura de las actas y adendas de las cuatro reuniones mantenidas en la comisión negociadora, se considera que el perío-



Correos tampoco acreditó que las medidas impuestas tuvieran la justificación de ahorro y eficiencia alegada.

La magistrada de lo Social de Toledo explica que su sentencia en los testimonios aportados en el juicio y en la

odo de consultas no se desarrolló en los términos establecidos en el art. 40.2 ET, al no concurrir buena fe de la empresa en la negociación por diferentes razones. **LEER MÁS**



CCOOclm.info
Boletín de Noticias



¿Quieres recibir cada día el boletín de noticias que elabora CCOO CLM?

Envía un correo a boletin@cm.ccoo.es

