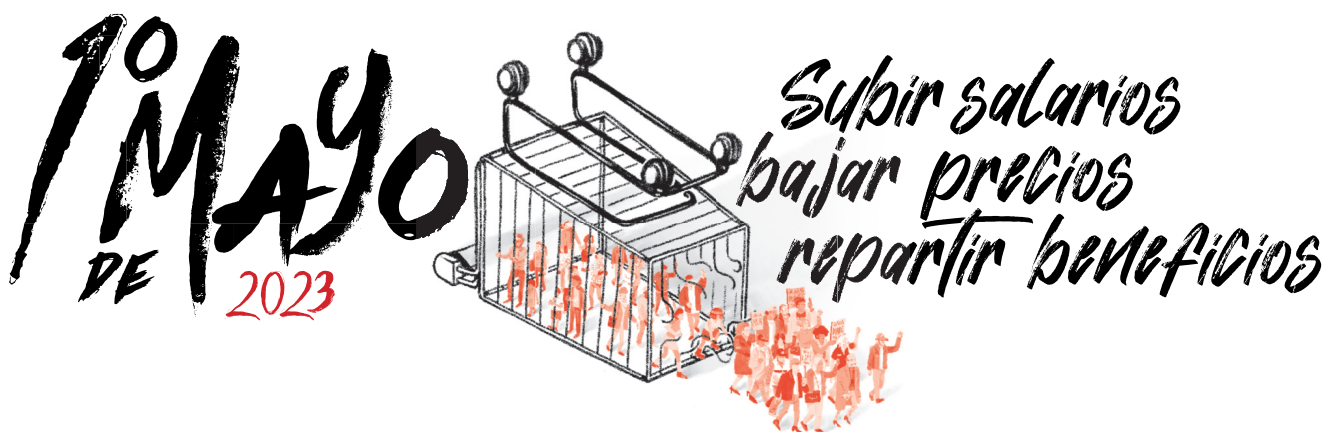




*Subir salarios
bajar precios
repartir beneficios*



En este 1º de Mayo CCOO y UGT, ponemos de relieve las conquistas sociales y laborales que a través del diálogo social hemos conseguido. Conquistas que suponen ganar derechos y mejorar la vida de las personas trabajadoras. Manifestamos nuestro compromiso para seguir trabajando para lograr más y mejores derechos.

Queremos manifestar, también, nuestra solidaridad internacional y nuestro compromiso con la paz. Por ello, denunciamos la persistencia del conflicto bélico originado por la invasión ilegítima de Rusia sobre Ucrania en febrero de 2022. Esta agresión, que los sindicatos rechazamos categóricamente, significa, en primer lugar, un terrible drama humano. Supone, también, una nueva fuente de tensiones geopolíticas a escala global, que ha incidido de una manera decisiva en el incremento de los precios como consecuencia de las subidas del suministro energético, los alimentos y las materias primas en el ámbito de la Unión Europea.

El alza de tipos de interés por el Banco Central Europeo, el debilitamiento de la demanda, la desestabilización de la cadena global de suministros o subida de los precios de la vivienda y el alquiler, contribuyen a proyectar una incertidumbre sobre el comportamiento de la actividad económica y la renta disponible de millones de hogares en España.

EL EXCESO DE BENEFICIOS EMPRESARIALES CAUSA DEL AUMENTO DE LA INFLACIÓN

Pero la crisis de la inflación no solo ha estado propiciada por los efectos exteriores. En una parte muy importante la subida de los precios viene determinada por el exceso de beneficios empresariales. Las empresas han repercutido el coste de las subidas de los productos energéticos, en el precio final de los bienes y servicios, especialmente en los productos alimenticios y de primera necesidad, para mantener sus márgenes de beneficios, generando que los efectos de esta crisis estén recayendo sobre

las mayorías sociales, las trabajadoras y los trabajadores, y afectando de forma grave a los segmentos más vulnerables de la población.

LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La respuesta pública para hacer frente a la subida de los precios ha sido importante, pero aún así, está mostrando importantes limitaciones para hacer frente al deterioro de las rentas reales de millones de personas, y por tanto es necesario evaluarlas medidas implementadas y los efectos reales de las mismas, para reforzarlas y dotarlas de eficacia, pues no siempre han tenido las consecuencias deseadas. Como ejemplo, las bajadas del IVA y su efecto casi nulo sobre la contención de precios, o las dificultades para que las políticas de protección social más novedosas lleguen de manera eficiente a quienes más lo necesitan.

LA SUBIDA DE LAS PENSIONES, EL SMI y LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Los acuerdos alcanzados entre el gobierno y los sindicatos UGT y CCOO sobre pensiones y salario mínimo suponen la protección de las rentas de aproximadamente 13 millones de personas. Se ha mantenido el poder adquisitivo de más de 10 millones de personas pensionistas con un incremento del 8,5%, unida a la subida del 8% del SMI para este año, que acumula ya una subida del 47% durante la legislatura, y mejorará la vida de alrededor de 2 millones de personas trabajadoras. Situar el Salario Mínimo Interprofesional en 15.120 euros anuales, supone instalarlo en la senda de la Carta Social Europea, es decir en el 60% del salario medio del país. Igualmente se han incrementado las prestaciones por desempleo tanto contributivas como asistenciales. Este conjunto de medidas ha contribuido de forma decidida a luchar contra la pobreza y la desigualdad social, y ha reducido la brecha salarial de género.

DESARROLLAR Y FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL V AENC

Durante, la inflación, aunque se modere, va a seguir siendo alta. La subyacente o estructural será prevé que sea superior a la general, lo que denota la importancia decisiva que está teniendo la imputación de costes por parte de las empresas, a los precios al consumo. Por tanto, para los sindicatos la apuesta por los incrementos salariales es la reivindicación central en la negociación colectiva. Necesitamos salarios decentes que crezcan en parámetros equivalentes a la inflación, garantizando el poder de compra. Para ello, la cláusula de garantía salarial es imprescindible.

Son miles los convenios que hay que negociar en 2023 y vamos a tratar de hacerlo bajo el paraguas del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). Un acuerdo en el ámbito bipartito que debe de servir, no solo para orientar los incrementos salariales, sino también para desarrollar los contenidos de la reforma laboral del 2021 y abordar los impactos y los retos que suponen las transiciones y tomar medidas que garanticen un desarrollo justo de las mismas, prevenir los impactos en el empleo y apostar por un nuevo modelo económico más sostenible.

CCOO y UGT vamos a negociar con el objetivo de conseguir el acuerdo, pero a la vez hemos lanzado la negociación de los convenios colectivos, con la implicación directa de las personas afectadas y con la necesaria combinación del binomio negociación-movilización. La negociación no se puede demorar sine die. La actitud dilatoria de la CEOE no es tolerable. Si no se alcanza un acuerdo, se estará enterrando una herramienta que ha sido muy útil para desarrollar los procesos de negociación colectiva en un país como España, con múltiples unidades negociales. El cortoplacismo y la avaricia patronal pueden finiquitar un instrumento singular en nuestro país y con pocas referencias similares en el contexto europeo.

SALARIO O CONFLICTO

La campaña Salario o conflicto desarrollada durante 2022 dio buenos resultados y debe de seguir adelante. En aquellos sectores donde hay organización sindical, cultura negocial, vínculo de la clase trabajadora al convenio, y se fomenta la participación directa de las trabajadoras y los trabajadores en los procesos de negociación y, llegado el caso, de movilización, los convenios colectivos han sido mejores. Han mantenido el poder adquisitivo y han sentado las bases para seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales, revitalizando a su vez el papel de la negociación colectiva. Tenemos un reto por delante y vamos a por él. Si la clase empresarial no se sienta en las mesas de negociación con propuestas realistas, que recuperen el poder de compra de los salarios, se incrementará el conflicto y serán los únicos responsables.

EL EMPLEO, OBJETIVO SINDICAL

La reforma laboral acordada a finales de 2021 está contribuyendo de manera palpable a la mejora de los derechos de las personas trabajadoras. De una forma relevante en materia de empleo, tanto en su creación -superando los 20 millones de personas afiliadas a la Seguridad Social- como en su calidad, poniendo freno a la histórica temporalidad abusiva que venía siendo la seña de identidad de nuestro mercado de trabajo. En solo un año la temporalidad se ha reducido un 7,5% (según datos de la EPA han pasado del 25,4 al 17,9%), la contratación indefinida ha pasado de una media mensual en torno al 10 % a situarse en torno al 46,8%. Se mejora el empleo de las personas más afectadas por la precariedad, como son los jóvenes y las mujeres. La reforma laboral está dando sus frutos y hay que seguir trabajando en esta línea. Para ello, es necesario aumentar de forma importante las plantillas de la Inspección de trabajo para situarla en los niveles de las ratios europeas; igualmente es preciso reforzar los servicios públicos de empleo y las políticas activas para hacer frente al problema del paro que, aunque se ha reducido en los últimos años, seguimos teniendo casi tres millones de personas que no encuentran un empleo y ese sigue siendo el principal problema del país.

CONSTRUIMOS UN FUTURO CON PENSIONES GARANTIZADAS

Los acuerdos de reforma de la Seguridad Social vienen a garantizar la revalorización de las pensiones en base a la inflación media, derogando la reforma del PP que, de facto, limitaba los incrementos de las pensiones al 0,25%. De haberse mantenido hubiera sido letal en 2022 y 2023 por las altas tasas de inflación. Pero las reformas pactadas también garantizan el futuro de las pensiones a través de la aportación de ingresos que refuerzan su suficiencia y sostenibilidad. Abordamos el doble reto de la evolución demográfica y la incorporación a la jubilación de la generación del baby boom. Y lo hacemos otorgando más protección y generando más certezas a las personas pensionistas, actuales y futuras. Sin perder nada del carácter contributivo del sistema, reforzamos su vertiente redistributiva, reduciendo la brecha de género y reforzando legalmente el papel del Estado como garante financiero del sistema. Estos acuerdos, junto con la reforma laboral, suponen recuperar y mejorar los derechos que los gobiernos conservadores con sus políticas de austeridad, eliminaron, tanto para las personas activas como para quienes son pensionistas.

EL COSTE DEL DESPIDO EN ESPAÑA

La firma por parte de España en 2021 de la Carta Social Europea, que es de obligado cumplimiento, obliga a proteger el empleo. En nuestro país aún es demasiado fácil y barato despedir. Tenemos que avanzar hacia un coste del despido suficientemente disuasorio, justo y adecuado a las circunstancias sociales, vitales y de re-empleabilidad de las personas víctimas de decisiones injustas, de acuerdo con la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales.

ANTE EL NUEVO CICLO ELECTORAL. NO ES LO MISMO QUIEN GOBIERNE

Estamos en un año electoral con elecciones municipales y autonómicas en mayo, y generales a partir de noviembre. Finaliza un periodo del primer gobierno de coalición progresista de nuestra historia reciente, con unos resultados muy positivos en materia laboral y social. Se ha fortalecido el diálogo y la concertación social como forma de afrontar los cambios

que se producen en el mercado de trabajo y, con ello, las relaciones laborales y las políticas sociales. Seis acuerdos en defensa del empleo para hacer frente a la situación inédita que originó la COVID-19, las subidas del SMI, laboralización de los riders, la ley del teletrabajo, la nueva regulación de las relaciones laborales para quienes prestan servicios en el ámbito del hogar familiar, con el reconocimiento del derecho a las prestaciones por desempleo; el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad entre mujeres y hombres y el registro salarial en las empresas, medidas necesarias para acabar con las desigualdades en el mercado de trabajo y con la brecha salarial; resaltando las dos grandes reformas: la reforma laboral y la reforma de la Seguridad Social y las medidas sociales y económicas tomadas para afrontar las crisis vividas. Seguir construyendo en esa dirección, depende mucho del resultado de estos procesos electorales. Las personas trabajadoras nos jugamos el seguir avanzando en la mejora de la calidad de vida y de nuestros derechos laborales y sociales, o poner en riesgo todo lo conseguido hasta ahora. Desde CCOO y UGT apostamos por seguir fortaleciendo las políticas sociales, los servicios públicos, la mejora de la sanidad y la enseñanza pública; por el derecho a una vivienda digna, cumpliendo con el mandato constitucional; por las políticas de cuidados y de dependencia como un derecho de ciudadanía; por el empleo de calidad y por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Para seguir avanzando en los derechos de todos los colectivos, LGTBI, personas migrantes o con discapacidad, por vivir la diversidad y la pluralidad sin ninguna discriminación ni social ni laboral; por la solidaridad y la lucha contra la desigualdad y la pobreza. Instamos a la ciudadanía a participar masivamente en los procesos electorales y a apoyar las propuestas de progreso, que apuesten por la profundización democrática, el refuerzo de los servicios públicos, la fiscalidad suficiente y progresiva, la igualdad como condición de ejercicio de la libertad, los salarios dignos y el empleo de calidad. El riesgo reaccionario está más presente en la sociedad española que nunca desde la transición a la democracia, y nuestro país no puede retroceder. Tenemos que continuar avanzando en derechos, libertades y dignidad para que las mayorías sociales vivamos mejor.

**SUBIR SALARIOS, BAJAR PRECIOS,
REPARTIR BENEFICIOS**

¡VIVA EL PRIMERO DE MAYO!



1º DE MAYO 2023

Manifestaciones en Castilla-La Mancha



*Subir salarios
bajar precios
repartir beneficios*

CCOO 
comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

CCOO 
comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

CCOOclm.info

Boletín de Noticias



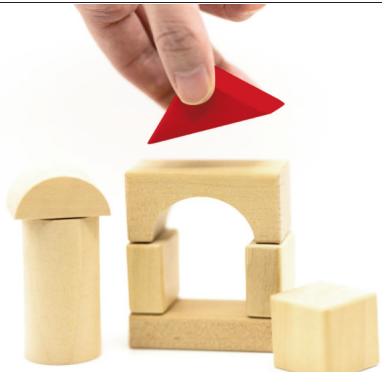
¿Quieres recibir en tu correo electrónico el boletín de noticias diario que elabora CCOO CLM?

Escribe a boletín@cm.ccoo.es

CCOO celebra mañana viernes una asamblea en Toledo sobre los detalles del acuerdo de pensiones

Este viernes 21 de abril, Comisiones Obreras celebrará en Toledo una asamblea informativa en la que Carlos Bravo, secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas, explicará los principales aspectos que recoge el acuerdo de pensiones suscrito por este sindicato, que desde el año 1985 protagoniza las negociaciones relacionadas con el sistema público de pensiones, siendo la única organización que ha sido partícipe y suscriptora de todos los acuerdos

Participarán también el secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, la secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo, María Ángeles Castellanos, y el secretario general de CCOO Toledo, Federico Pérez. La asamblea informativa será en la Escuela de Administración Regional, en el barrio toledano de Santa María de Benquerencia, a las 10,30 horas.



**Construimos • un futuro
con pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas

Asamblea informativa
10,30 horas, 21 de abril, Toledo
Escuela de Administración Regional,
calle Río Cabriel, s/n.

-Federico Pérez. Secretario general de CCOO Toledo
-María Ángeles Castellanos. Secretaria de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM
-Paco de la Rosa. Secretario general de CCOO CLM
-Carlos Bravo. Secretario de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

#FuturoConPensiones



Con el reciente acuerdo objeto de la asamblea se completa la primera fase de la reforma de las pensiones llevada a cabo en de 2021, en la que se revertían los recortes impuestos sin consenso político y social algu-

no por el gobierno del Partido Popular, principalmente mediante una fórmula de revalorización que la limitaba al 0,25% anual, y un “factor de sostenibilidad” que reducía la pensión inicial de las generaciones de trabaja-

dores más jóvenes en la medida en la que evolucionase la esperanza de vida. En aquella primera etapa de la reforma, que contó con el acuerdo de las organizaciones empresariales, se incluía un primer paquete de medidas de refuerzo de ingresos basadas en un compromiso de transferencias del Estado de hasta un 2% del PIB anual y un nuevo sistema de cotización basado en ingresos reales para los trabajadores autónomos que se concretaron mediante sendos acuerdos tripartitos y la aprobación de la Ley 21/2021 y el RDley 13/2022. Se preveía además una segunda fase de negociación, que debía completar la estructura de ingresos para garantizar el sistema público de pensiones sustituyendo la opción de disminución de cobertura y protección de las mismas por la de mantener la fortaleza de nuestra Seguridad Social, reforzando su financiación.

LEER MÁS



www.castillalamancha.ccoo.es

MANIFIESTO 28 DE ABRIL

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Por un derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, real y efectivo

Las condiciones laborales tienen una enorme influencia sobre la salud de las personas trabajadoras. Desde los sindicatos venimos desde hace años denunciando, que la precariedad laboral enferma y mata.

A pesar de la inclusión de los entornos laborales seguros y saludables entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en España aún estamos lejos de alcanzar este hito. De hecho, nos encontramos en un momento crítico para la salud y seguridad del trabajo en nuestro país. En 2022 se contabilizaron casi 1.200.000 accidentes de trabajo, aumentando en un 5% respecto a 2021 y se produjeron 826 muertes en el trabajo, 121 más que el año anterior y que aumentarán de manera notable cuando se publiquen los datos definitivos.

Son cifras inaceptables para una sociedad como la nuestra, a las que se debe poner freno de manera inmediata. Además, las enfermedades de origen laboral siguen ocultándose, enquistándose como la eterna asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales.

Los sindicatos venimos advirtiendo que la recuperación de la actividad productiva tras el peor periodo de la pandemia, si no venía acompañada de una mejora en las condiciones de trabajo, tendría como consecuencia un repunte de la siniestralidad. Y, desgraciadamente, nuestras previsiones se han cumplido. La seguridad y la salud en el trabajo siguen sin ser una prioridad para los distintos Gobiernos.



Sin duda, a día de hoy, las consecuencias de los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo, suponen un grave problema social que lleva aparejados enormes costes humanos y económicos. Pero un problema al que las administraciones no le prestan la atención necesaria por parte de aquellas que podrían actuar para evitarlo. Un problema invisible.

Por ello, desde UGT y CCOO este 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, queremos ser, una vez más, el altavoz de las víctimas y visibilizar el drama y sufrimiento que provocan los accidentes de trabajo.

Tampoco nos olvidamos de aquellas personas trabajadoras que han enfermado por su trabajo. En nuestro país, el pasado año, se declararon en torno a 22.500 enfermedades profesionales. Desde CCOO y UGT llevamos largo tiempo denunciando la enorme infradeclaración de las enfermedades pro-

fesionales y más concretamente, de los cánceres de origen laboral, entre los que se encuentran aquellos causados por el amianto.

Durante 2022 únicamente se declararon 107 enfermedades profesionales causadas por agentes cancerígenos, siendo 76 debidas al amianto. Para revertir esta situación es imprescindible que el Gobierno incluya la creación de un registro nacional de empresas con riesgos de exposición a agentes cancerígenos y un registro de trabajadores y trabajadoras expuestos en la inminente modificación del RD de agentes cancerígenos. Recordemos igualmente, la necesidad de abordar el enorme problema que supone la exposición laboral a la sílice cristalina que provoca silicosis y cáncer de pulmón, entre otras, y exigir el cumplimiento riguroso de la normativa. Es importante aprender de errores del pasado como el caso del amianto.

Este 28 de abril, desde UGT y CCOO, queremos que sea un día, también de homenaje y reconocimiento a las personas trabajadoras que han muerto o sufren una enfermedad a causa del amianto y sus familias, y especialmente a las mujeres, que en muchos casos también enfermaron y murieron por lavar la ropa de sus familiares expuestos a este cancerígeno en sus puestos de trabajo.

En este sentido, desde CCOO y UGT reivindicamos más ambición y valentía a los Gobiernos para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras sin ambages, para que no prevalezcan criterios económicos sobre criterios de protección de la salud en el ámbito laboral a la hora de legislar, y concretamente reclamamos, una reducción del valor límite de exposición al amianto en el entorno laboral, porque no hay valor seguro. Nos oponemos rotundamente al valor propuesto por el Consejo Europeo porque es un límite de exposición al amianto diez veces superior al recomendado por los expertos en salud laboral, lo que supondrá más muertes de personas trabajadoras por este motivo.

Por otra parte, a nivel nacional debemos destacar la creación del Fondo de Compensación para las víctimas del amianto. Desde UGT y CCOO consideramos que la Ley de creación de este Fondo supuso un logro de la lucha sindical, ya que lo veníamos reivindicando desde hace muchos años, junto con las Asociaciones de Víctimas. Sin embargo, un logro agri dulce, al no establecerse la exención fiscal para las indemnizaciones. Además, seguimos sin un reglamento que regule su funcionamiento y que fije unas cuantías dignas, imprescindibles para que sea un instrumento útil, lo que está retrasando su puesta en marcha y demostrando de manera injustificada, la justicia y reparación que se merecen las personas afectadas y sus familias.

Existen también otras cuestiones a las que se debe hacer frente en el ámbito preventivo; las transiciones digital, demográfica y ecológica. El cambio climático ya está impactando en la segu-

ridad y salud de las personas trabajadoras, como pudimos constatar de manera trágica el pasado verano. Por lo tanto, es indispensable trabajar desde la gestión preventiva para adaptar las condiciones de trabajo al nuevo escenario climático.

La protección de la salud mental de las personas trabajadoras es la gran olvidada de la gestión preventiva, prueba de ello es que la principal causa de muerte durante la jornada laboral fueron los infartos y derrames cerebrales, patologías que están asociadas con la exposición a riesgos psicosociales, que son los menos evaluados en las empresas. La precariedad laboral o la combinación de altas exigencias y bajo control en el trabajo están asociadas a una peor salud mental. Y todo ello en un contexto de intensificación del trabajo asociado a procesos de digitalización, gestión algorítmica de la organización de trabajo o economía de plataformas que no se van a detener.

Es imperativo avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y la salud en el trabajo, facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y feminizar el listado de patologías y profesiones del RD de enfermedades profesionales, así como en el resto de materias de prevención. Solo así podremos revertir las desigualdades de género presentes en la prevención de riesgos laborales.

Sin embargo, los mayores retos a los que nos enfrentamos son; el conseguir que las empresas cumplan a rajatabla con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales; el internalizar la gestión preventiva en las empresas y acabar con el trasvase de patologías profesionales al Sistema de Seguridad Social.

Nos encontramos en un momento crítico para la salud y seguridad del trabajo.

En 2022 en el país se contabilizaron cerca de 1.200.000 accidentes de trabajo, aumentando en un 5% respecto a 2021 y se produjeron 826 muertes en el trabajo, 121 más que el año anterior y que aumentarán de manera notable cuando publiquen los datos definitivos.

Los mayores retos a los que nos enfrentamos son conseguir que empresas cumplan a rajatabla con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales; el internalizar la gestión preventiva en las empresas y acabar con el trasvase de patologías profesionales al Sistema de Seguridad Social.

CCOO y UGT reivindican más ambición y valentía a los Gobiernos para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras sin ambages, para que no prevalezcan criterios económicos sobre criterios de protección de la salud en el ámbito laboral a la hora de legislar.

Desde CCOO y UGT instamos a las distintas administraciones, así como a las empresas, a tomar soluciones drásticas en esta materia y a que den a la seguridad y salud la importancia que merece. Conviene recordar que mueren 2 personas trabajadoras al día, y esto podría evitarse si las empresas cumplieran con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello, necesitamos una Inspección de Trabajo y Seguridad Social reforzada, con más medios humanos y materiales para cumplir con su labor esencial de vigilancia del cumplimiento normativo en seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, reclamamos mayores recursos para la Fiscalía de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de incrementar su actuación en aquellos casos en los que aun no habiendo resultado de lesiones o muerte se

ponga en riesgo la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Recientemente hemos firmado la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 junto a patronal, Gobierno y CCAA, y aunque aún quedan por desarrollar los planes de acción bienales, esperamos que se convierta en el instrumento de referencia que concrete el desarrollo y mejora de las políticas de prevención de riesgos laborales que necesitamos. Sin embargo, la EESST tardará en dar resultados, por lo que, instamos al Gobierno a que convoque de manera urgente la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales, anunciada en la propia firma de la Estrategia, por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la que se acuerden medidas urgentes e inmediatas, para acabar con la siniestralidad laboral.

En el Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo UGT y CCOO queremos volver a expresar nuestro compromiso con la salud de la población trabajadora, y por ello vamos a seguir apoyando, reconociendo y agradeciendo la labor de los delegados y las delegadas de prevención de riesgos laborales, que día a día trabajan para que sus centros de trabajo sean más seguros. Una labor ardua y complicada, pero tremendamente efectiva.

Somos conscientes que queda mucho camino por delante, aun así, estamos convencidos que con voluntad y esfuerzo de todos los agentes implicados conseguiremos alcanzar entornos de trabajo seguros y saludables.

Convocatorias en Castilla-La Mancha por el 28 de Abril

Como cada año con motivo del 28 de Abril, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Comisiones Obreras organiza en la región diferentes actos de sensibilización y reivindicación para una mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Este año el acto regional tendrá lugar el próximo lunes día 24 en Ciudad Real, donde se hablará sobre los daños derivados del trabajo, es decir, la enfermedad profesional y el accidente laboral, y sobre la salud en el trabajo como un derecho.

El viernes 28 habrá concentraciones en las cinco capitales de provincia: en Albacete en la Plaza del Altozano a las 12.00 horas; en Ciudad Real en la puerta del edificio de CCOO a las 11.00 horas; en Cuenca también en la sede del sindicato y a las 11.00 horas; en

Guadalajara ante la sede de la Inspección de Trabajo a las 11.00 horas; y en Toledo en la Plaza de Zocodover a las 11.00 horas.

También en el entorno del 28 de abril se han realizado en la región diferentes talleres sobre intervención sindical en salud laboral con perspectiva de género y sobre interpretación de la evaluación de riesgos laborales diri-

dos a delegados y delegadas sindicales.

Asimismo, se han realizado charlas en diferentes institutos de educación secundaria de la región, a los que se ha llevado también una exposición de Comisiones Obreras Castilla-La Mancha con paneles informativos con el objetivo de ayudar a fomentar la cultura preventiva y avanzar así en la mejora de la seguridad y la salud.

**JORNADA REGIONAL
DÍA INTERNACIONAL
DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

CIUDAD REAL. 24 DE ABRIL

Salón de Actos Biblioteca
Pública del Estado.
Avenida del Ferrocarril s/n

PROGRAMA:

10,30 horas. Apertura.
José Manuel Muñoz, secretario general de CCOO Ciudad Real, y Paco de la Rosa, secretario general de CCOO Castilla-La Mancha.

11 horas. 'Daños derivados del trabajo. La enfermedad profesional y el accidente laboral'.
Francisco Trillo, Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCLM, y Raquel Payo, secretaria de Diálogo Social, Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM.

11,45 horas. 'La salud en el trabajo como un derecho'.
Carmen Mancheño, Secretaria de Salud Laboral y Sostenibilidad, y Raquel Payo, secretaría de Diálogo Social, Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM.



El poder de cambiar las cosas

Continúan los incumplimientos del control y registro de jornada en empresas de CLM, que reciben 25 sanciones al mes de media

Continúan produciéndose incumplimientos en empresas castellano-manchegas en torno al control y registro de jornada y horario, en muchos casos por horas trabajadas que o bien no se computan como tal o no se remuneran y compensan. De hecho, en 2022 la Inspección de Trabajo sumó más de un millar de actuaciones en esta materia, y en esos casos impuso más de 300 sanciones en centros de trabajo de la región por motivos relacionados con el registro de jornada, unas 25 cada mes de media.

Se abrieron propuestas de sanción por 303 infracciones, según datos públicos que figuran en la respuesta a una pregunta parlamentaria en el Senado. La Inspección de Trabajo hizo en Castilla-La Mancha 1.149 actuaciones por el registro de jornada, con lo cual las infracciones superan el 26% de las actuaciones. Las sanciones generadas suman 401.986 euros.

“Que haya este índice de infracciones no es una buena noticia, es síntoma de que muchas empresas siguen ignorando las obligaciones de la ley”, explica Nunzia Castelli, secretaria de Acción Sindical de Comisiones Obreras Castilla-La Mancha. El sindicato “ha intensificado su tarea de informar y formar a delegados y delegadas y personas trabajadoras de la importancia de cumplir con el control y registro de horario y jornada, y denunciar los casos en los que la empresa insiste en incumplir”.

De hecho los datos “constatan la realidad diaria que vemos y en la que CCOO podemos incidir, porque nos constan los casos de muchas empresas de la región que tras la actuación inspectora han tenido que ponerse al día en el pago de horas extra y en la cotización de cada una de esas horas”, indica Castelli.

LEER MÁS



Un total de 402.000 euros han pagado por estas infracciones empresas incumplidoras en la región.

CCOO mantiene activa una campaña informativa que incide “en la importancia de que cada persona trabajadora conozca sus derechos en esta y otras condiciones laborales, y no se resigne a aceptar horas extra que no va a cobrar”



[INICIO](#) [NORMATIVA](#) [ENLACES DE INTERÉS](#) [INFORMES Y ESTUDIOS](#) [DESCARGAS](#) [NOTICIAS](#) [CONTACTO](#)



ENLACES DE INTERÉS



Visita nuestra web

<https://corresponsablesclm.ccoo.es/>

CLM alcanza cifras récord de empleo de personas extranjeras, con un 41% más que hace una década

Castilla-La Mancha alcanza en marzo una cifra récord de trabajadoras y trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social, un total de 76.388, lo que supone un 41% más del empleo que había en el mes de marzo de hace una década. En este mes de marzo ha crecido el empleo entre la población de origen extranjero, siendo la agricultura la actividad que más personas ocupa, señala la secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM, María Ángeles Castellanos, quien insiste en que estas personas “son imprescindibles para el campo de Castilla-La Mancha”.

Trabajadores y trabajadoras para quienes el sindicato exige un empleo de calidad, con unas condiciones laborales y salariales dignas y con derechos. El sindicato vela para garantizar que así sea y para evitar situaciones de explotación laboral o que vivan en condiciones insalubres en asentamientos, como ha ocurrido en años anteriores en determinadas campañas agrícolas, señala Castellanos.

La afiliación de personas extranjeras a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha alcanza las 76.388, lo que supone un incremento del 1,34% respecto a febrero y del 6,86% respecto a marzo del 2022, según la estadística que publica hoy el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Del total de personas extranjeras afiliadas en la región, 33.158 pertenecen a la Unión Europea y 43.230 son de países que no pertenecen a la Unión Europea.

La afiliación mensual de personas extranjeras en nuestra región sube en Régimen General (+ 1.345, + 2,80%), en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar (+102, + 2,73%) y en el Régimen Especial de Autónomos (+135, +1,28%), mientras que baja en el Régimen Especial Agrario (- 574, - 4,39%).

LEER MÁS



En CLM el 44% de los hogares hipotecados y el 64% de los de alquiler destinan más del 30% de sus ingresos netos a pagar la vivienda

CCOO valora el acuerdo en torno al proyecto de ley por el derecho a la vivienda anunciado en los últimos días. Se trata de un avance sin precedentes.

En un contexto como el actual con subidas de tipos de interés y de alquileres, unido a un deficiente incremento de los salarios “manifestamos nuestra preocupación por la situación de vulnerabilidad en la que se pueden encontrar cientos de miles de personas de Castilla-La Mancha”, afirma la secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM, María Ángeles Castellanos.

Facilitar y garantizar el acceso asequible a la vivienda “es uno de los grandes déficit del Estado Social en España. Es un problema estructural, provocado por la ausencia de políticas públicas suficientes para garantizar este derecho, y que se ha visto agravado actualmente por la rápida y continuada subida de tipos de interés en una progresión desconocida en las últimas décadas”.

En la región, CCOO CLM ha analizado algunos de los datos que el INE publica en la Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas (ECE-POV) respecto a la modalidad de tenencia de vivienda relacionándolo con el nivel de ingresos y con otros indicadores analizados a continuación.

El 30% de la población de Castilla-La Mancha vive en una casa hipotecada, el 13% de alquiler, el 37% ya han pagado por completo sus casas y el 11% ha heredado su vivienda principal.

Entre quienes tienen una hipoteca de su vivienda principal el 4% (21.613 personas) viven en hogares en los que nadie tiene trabajo o está jubilado y en esta situación se encuentran el 17% de quienes viven de alquiler.

LEER MÁS

Para saber más de la realidad de

CCOO iniciará en los próximos días en Guadalajara talleres prácticos en empresas para formar en corresponsabilidad y cuidados a hombres trabajadores

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha está desarrollando en la región diferentes actuaciones de sensibilización y formación en corresponsabilidad y cuidados dirigidas a hombres para fomentar un modelo social más igualitario.

Rosario Martínez, secretaria de Mujeres y Políticas LGBTI de CCOO CLM, y Elena Cañeque, delegada provincial de Igualdad del Gobierno regional, han presentado este martes en una rueda de prensa en Guadalajara las actuaciones que el sindicato despliega en esta materia dentro del Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad, que en la región se implanta a través del Instituto de la Mujer y los sindicatos.

Con la puesta en marcha de este proyecto desde CCOO queremos fomentar la corresponsabilidad a través de la realización de más de 50 talleres prácticos en empresas de la región -las cuales recibirán un reconocimiento por participar en el proyecto- para formar en corresponsabilidad y cuidados a hombres trabajadores; jornadas de sensibilización en las cinco provincias; asesoramiento en corresponsabilidad a través de los comités de empresa; la elaboración y difusión de una guía en esta materia que se publicará en breve; charlas en centros educativos a alumnado mayor de 16 años. **LEER MÁS**



CCOO, PRIMER SINDICATO EN CLM

Hace unos días se reunió el grupo de trabajo de elecciones sindicales, integrado por las/los secretarías/os de Organización de las UUPP y coordinado por la Secretaría regional de Organización para analizar la dinámica electoral de este primer trimestre en CLM.

CCOO CLM es el primer sindicato con clarísima diferencia respecto a UGT y al resto de opciones sindicales, con más de 4.500 delegados y delegadas en CLM y un diferencial de 1.600 delegados respecto al segundo sindicato, UGT.

En este año 2023 se van a producir la mayor parte de procesos de elecciones sindicales en las empresas de CLM y en las administraciones públicas, en las que desde CCOO CLM vamos a seguir trabajando por revalidar la mayoría sindical y ampliarla en los sectores donde sea posible.

Donde están presentes las mujeres y hombres de CCOO CLM en las candidaturas del sindicato se defienden mejor los derechos de los compañeros y compañeras y se negocian mejores convenios y acuerdos. La presencia de representación legal de personas trabajadoras de CCOO CLM es garantía de compromiso y defensa de los intereses de los trabajadores.

A lo largo del año se están realizando informes sobre el desarrollo de las EESS en la región, con datos pormenorizados por sectores y territorialmente.

Por último, desde la Secretaría regional de Organización de CCOO CLM se potenciará el trabajo de las comisiones de extensión sindical en cada provincia, como espacios copartidos de trabajo para coordinar estrategias en materia de extensión sindical.

La Junta de Comunidades incumplió la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la compra de EPIs para los Agentes Medioambientales

Tras un proceso judicial iniciado por CCOO en 2018, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha ha ratificado la sentencia del Juzgado Social nº 1 de Toledo, de 17 de diciembre de 2021, que estimó la demanda del sindicato CCOO en el sentido de declarar el incumplimiento de la entonces Consejería de Agricultura de su obligación de efectuar el preceptivo trámite de consulta, negociación y participación previo al inicio del procedimiento administrativo referido a la licitación del contrato de suministro, de diciembre de 2017, para la adquisición de equipos de protección individual contra riesgos por incendios forestales para Agen-



tes Medioambientales y otro personal de la JCCM.

La Sala de lo Social del TSJ completa ahora la sentencia de primera instancia condenando a la Administración a subsanar dicho incumplimiento, abriendo el preceptivo trámite de consultas omitido en el

expediente de contratación referido, permitiendo las propuestas de los/as delegados/as de prevención, y emitiendo en su caso, la correspondiente decisión motivada.

“Difícilmente se podrán materializar correcciones en unos equipos adquiridos

y entregados ya hace cinco años, pero nuestros delegados/as acudirán, como lo hacen siempre que se les convoca, al trámite de consulta para señalar las deficiencias y mejoras necesarias de aquellos equipos y

de los futuros para lo que la Administración debe convocar el preceptivo Comité de Salud Regional”, indica José Luis Martínez, coordinador del Sector Autonómico de CCOO-FSC CLM.

LEER MÁS



ACCESO A CICLOS FORMATIVOS DE FP

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes de CLM convoca anualmente pruebas de acceso a Ciclos Formativos de grado medio y superior.

Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 28 de abril de 2023.

Escanea el código QR para ver la resolución de la convocatoria



INFÓRMATE

<http://asesoriaformacion.foremclm.es>
mariablanca@cm.ccoo.es
638625825



CCOO revalida por séptima vez su mayoría sindical en la empresa toledana ICESA

El sindicato logra dos delegados más de los que ya tenía y contará con 10 de los 13 miembros del nuevo Comité de Empresa, por dos de UGT y uno de USO

La Federación de Industria de CCOO Toledo ha revalidado y ampliado su mayoría sindical en la emblemática empresa toledana del grupo Aernnova Internacional Composites SA (ICSA). En las elecciones sindicales celebradas la semana pasada, CCOO obtuvo 10 de los 13 delegados en disputa, por dos de UGT y uno de USO.

El sindicato, que partía con ocho delegados, logra así los mejores resultados electorales en los 31 años de trayectoria de ICESA, sucesora, junto a AyA, de la histórica Fábrica de Armas, y en la que CCOO siempre ha tenido la mayoría en los sucesivos comités de empresa.

Estos resultados refuerzan además la mayoría sindical de CCOO en todo el

grupo Aernnova, mayoría para la que es fundamental la aportación de delegados del sindicato elegidos por las plantillas las tres factorías que tiene en la provincia de Toledo la multinacional vasca, las mencionadas ICESA y AyA en la capital y Aernnova Composites en Illescas.

“Agradecemos la amplísima respaldo que nos han otorgado las compañeras

y compañeros de ICESA. Conseguir revalidar una vez más el liderazgo sindical en nuestra empresa, y hacerlo además con un resultado tan aplastante, con una muestra de confianza tan abrumadora, es la mejor recompensa para quienes formamos parte de la candidatura de CCOO”, señala David Casarrubios, presidente del comité de empresa. **LEER MÁS**



CCOO y UGT de Correos Albacete denuncian la falta de previsión y de efectivos para las próximas elecciones del 28 de mayo y mal estado de flota de vehículos

CCOO y UGT en Albacete vienen denunciando que, a falta de mes y medio para las próximas elecciones municipales y autonómicas, todavía no existe una planificación de campaña ni se ha dotado de los medios humanos para cubrir este periodo especial de servicio público, con refuerzos mediante contratos tanto en reparto como en oficinas. Los dos sindicatos llevan esperando la convocatoria por parte de Correos a las organizaciones sindicales de la Comisión de Empleo provincial, con carácter extraordinario, para abordar las

necesidades de los procesos electorales, lo que pone en riesgo el reparto del censo, propaganda electoral, voto por correo y el resto de correspondencia.

Agrava esta situación el inaceptable tijeretazo que está aplicando Correos en el personal de reparto, especialmente en la capital albaceteña (50 efectivos del total de 90 trabajadores/as), y de la provincia en general, agravado por la no cobertura con contratación de personal eventual, ya que no se está cubriendo en la actualidad

casi ninguna de las bajas por incapacidades temporales ya sean por enfermedad común o por accidente de trabajo, ni las excedencias, ni movilidad a otros puestos, ni jubilaciones del personal de reparto.

Esta situación ha provocado una importante sobrecarga de trabajo en los/as carteros/as que prestan servicio en Albacete y su provincia, que se verá incrementado en los próximos días por el reparto de los envíos electorales. **LEER MÁS**

Tercera movilización en Incarlopsa para exigir la readmisión de una trabajadora despedida que iba a presentarse a las elecciones sindicales

La plantilla de Incarlopsa y delegados y delegadas de CCOO de las empresas y contratas del grupo cárnico se han vuelto a concentrar este miércoles, por tercer día consecutivo, a las puertas del matadero en Tarancón para exigir la readmisión de una compañera despedida tras conocer la dirección de la empresa su intención de presentarse como candidata a las elecciones sindicales en las listas de CCOO.

“Es inaceptable que la empresa de mayor facturación de Castilla-La Mancha incurra en estas prácticas antisindicales”, denunció el secretario general de la Federación de Industria de CCOO CLM, Ángel León, que acudió a Tarancón para sumarse a la concentración de apoyo a la despedida.



“No es de recibo que ante una trabajadora que quiere ejercer un derecho constitucional como es concurrir a unas elecciones sindicales, la respuesta por parte de la empresa sea despedirla en el momento en que conoce que se quiere presentar.

“Incarlopsa debe rectificar. Lo estamos peleando en la calle y si la empresa no se aviene a razones, lo vamos a

pelear en los juzgados porque a nuestro entender estamos ante una vulneración de un derecho fundamental”, indicó León.

“Apelo a la dirección de la empresa para que nos sentemos a buscar solución a este conflicto, solución que solo pasa por la readmisión de la trabajadora”. **LEER MÁS**

El personal laboral del ayuntamiento de Tarancón inicia con un amplio seguimiento las movilizaciones por su convenio colectivo

El personal laboral del ayuntamiento de Tarancón inició el pasado sábado un seguimiento masivo las movilizaciones convocadas por su comité de empresa para exigir la negociación de su convenio colectivo.

Cerca de cien trabajadores y trabajadoras de los diferentes servicios municipales, apoyados por familiares y vecinos, junto a la representación del Comité y del personal funcionario, así como de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO Cuenca, se sumaron a la concentración ante la sede del consistorio para expresar su malestar por la actitud del equipo de gobierno del PSOE, “que lleva meses eludiendo una negociación real y verdadera para actualizar y mejorar un convenio colectivo que data 2001.”



Así lo indicó el presidente del Comité de Empresa, José Víctor Solera, que destacó “el apoyo generalizado del personal laboral tanto a la reivindicación de la renegociación de su convenio como a la primera de las tres concentraciones convocadas por el comité.”

“Agradecemos su participación a los compañeros y las compañeras que de forma tan mayoritaria secundaron la movilización del sábado pasado, y animamos al resto del personal municipal a sumarse a las concentraciones de los dos sábados próximos, 22 y 29 de abril”. **LEER MÁS**

Se recrudece el conflicto laboral en la factoría de EXPAL Albacete

Ante el inmovilismo de la empresa, desde el Comité de Huelga anuncian una segunda fase de movilizaciones y deciden ampliar la huelga a jornadas completas.

Los y las trabajadoras de EXPAL en Albacete, que pertenecen al Grupo MAXAM, líder en el sector del explosivo, y que cuenta en nuestro país con una plantilla de cerca de 700 personas, de las que 150 trabajan en la planta de Albacete, exigen a la empresa que esté a la altura y responda a sus justas reivindicaciones.

La secretaria provincial de CCOO Industria en Albacete, Itsaso Cortés, ha vuelto a criticar el “inmovilismo” de la empresa ante las propuestas de la parte social, advirtiendo que “si la posición de la empresa no cambia” y respeta a sus trabajadores, las movili-

zaciones continuarán y el conflicto se recrudecerá.

“Esta pasividad y falta de interés en negociar son una falta de respeto hacia la dignidad de la plantilla y no vamos a parar hasta que la empresa reparta unos beneficios en buena parte generados por estas personas”.

“Estos beneficios millonarios empresariales deben repercutir directamente en estas personas trabajadoras, que han respondido en los tiempos difíciles de la empresa; y que ahora reclaman subidas salariales para aguantar la inflación”.

LEER MÁS



El comité de empresa de Osi Food Solutions denuncia “injustificable endurecimiento de la política de personal” y estudia movilizaciones

El comité de empresa de la fábrica toledana de la multinacional Osi Food Solutions denuncia “el injustificable endurecimiento de la política de personal” y estudia movilizaciones “para exigir su rectificación y la reversión de decisiones impresentables que está tomando”.

“Tras la indiscutible calidad sus productos, la multinacional cárnica Osi Food Solutions Spain S. L, proveedor habitual de la conocida cadena de restaurantes McDonald, esconde los recursos humanos más

inhumanos para con sus trabajadores y trabajadoras. Buena carne, sí. Mala sangre, también. Y no lo vamos a tolerar”, señala el comité de empresa.

“Aún pendientes de juicio por una posible vulneración

del Convenio respecto a la ampliación de jornada, la multinacional ataca de nuevo obligando a un trabajador con más de treinta años en la empresa a renunciar a derechos inalienables para concederle la

jubilación parcial.”

“Y esto se suma al despido de una trabajadora unos días después de denunciar ante la dirección de la citada empresa un posible acoso laboral sobre su persona.”

“Ambos casos, como la modificación unilateral de la jornada, están ya judicializados. Pedimos a nuestra empresa que rectifique; y no descartamos convocar movilizaciones para exigirselo.



CCOO denuncia dos nuevas privatizaciones de gestión de servicios públicos en la JCCM

CCOO ha denunciado dos nuevas privatizaciones de servicios públicos de la JCCM mediante licitaciones de contratos de suministros de dispositivos digitales que incluyen también la contratación de personal informático a través de las empresas privadas adjudicatarias, en vez de proveer estos puestos con personal público seleccionando a quienes integran las bolsas de trabajo de personal funcionario.

“CCOO considera estas contrataciones de personal externo injustificadas, innecesarias, ineficientes y gravosas para las arcas públicas. Hemos solicitado una reunión urgente con la dirección general de Desarrollo Digital y la secretaria general de la consejería de Hacienda y no descartamos ninguna actuación sindical o jurídica para expresar nuestro rechazo a esta priva-



tización de puestos de trabajo que pueden y deben proveerse con personal público”

Así lo indicó el responsable del Sector Autonómico de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO CLM,

José Luis Martínez, durante la rueda de prensa que ha ofrecido esta semana acompañado de Elena Bartolomé, delegada sindical de CCOO y funcionaria del Cuerpo de Informática de la JCCM adscrita al Centro de Atención al Usuario de Guadalajara. **LEER MÁS**

Decenas de miles de trabajadoras y trabajadores de la Administración de Justicia secundan los paros de tres horas

Con un elevadísimo porcentaje de participación han comenzado este lunes los paros parciales convocados en la Administración de Justicia para reclamar la paralización de la tramitación parlamentaria de la Ley Orgánica de Eficiencia Organizativa hasta que no se acuerde su modificación, mejoras salariales en la línea de las acordadas para el cuerpo de letrados y letradas (LAJ) y el desarrollo inmediato de la carrera profesional.

En Castilla-La Mancha estaban llamadas a la huelga las 1.781 personas que inte-



gran los cuerpos funcionariales de la Administración de Justicia en la región: 450 del cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa; 540

de Tramitación; 404 de Auxilio Judicial y 50 de Medicina Forense. “Cientos de ellas, más del 80% de las que podían hacer la huelga

por no estar atendiendo los servicios mínimos, han abandonado su puesto de trabajo en esta primera jornada de paros parciales indefinidos”, indica Juan José Jiménez, responsable sectorial de CCOO-FSC CLM.

“No vamos a entrar en una guerra de cifras de participación en la huelga: la Administración dirá que hemos sido unos pocos, pero sabemos que ha habido una altísima participación en este primer día de convocatoria”, afirman desde CCOO.

LEER MÁS

CCOO y UGT advierten a la patronal Vinícola de Ciudad Real de que no van a tolerar que incumplan el convenio y no incrementen los salarios conforme al SMI

Los sindicatos CCOO Industria y UGT-FICA han advertido este miércoles a la patronal Vinícola de Ciudad Real de que no van a tolerar el incumplimiento del convenio colectivo en materia salarial y que, de ser necesario, convocarán movilizaciones en el sector coincidiendo con la celebración de FENAVIN, “para que se entere el mundo de a qué personajes compran el vino y cómo tratan a sus trabajadores.”

En rueda de prensa conjunta ofrecida esta mañana, los responsables provinciales de ambos sindicatos, David Vera y Alfredo Nieto, han subrayado que “el convenio es muy claro” al establecer qué incrementos salariales deben aplicarse cuando los salarios de la categoría más baja (la de peón) quedan por debajo del SMI, como esta ocurriendo en este 2023.

Ante esta eventualidad, el convenio establece que “si durante la vigencia de este convenio aumentase el Salario Mínimo Interprofesional, quedará



éste garantizado para la categoría de peones, manteniéndose en todo caso las diferencias existentes entre las diferentes categorías que figuran en la tabla salarial.”

“Pero la patronal se niega a cumplir lo acordado. Han cruzado una línea roja que no debieran haber cruzado, cuesta mucho llegar a un acuerdo y, cuando se llega, hay que cumplirlo. Esta-

mos dispuestos a defenderlo con uñas y dientes. Vamos a solicitar una mediación ante el Jurado Arbitral y, si no se avienen, iremos a concentrarnos el 9 de mayo en FENAVIN”, señalaron los sindicalistas.

LEER MÁS

SÍGUENOS EN REDES SOCIALES



