



#AhoraSí LA JUVENTUD GANA DERECHOS



Casi 24.000 estudiantes de FP y la UCLM pueden beneficiarse cada año de los cambios contratos formativos que recoge acuerdo reforma laboral

Con el acuerdo de reforma laboral se produce un claro avance en derechos. La juventud tiene que conocer que esta reforma laboral es la primera en su historia que no está destinada a precarizar sus condiciones de vida y a rebajar sus derechos y condiciones de trabajo, sino que está destinada a mejorar sus derechos, poder adquisitivo y estabilidad en el empleo.

Así lo manifestaron este jueves en rueda de prensa en Toledo Adrià Junyent, secretario confederal de Juventud de Comisiones Obreras, y Juan Carlos del Puerto, secretario de Juventud y Formación Sindical de CCOO CLM.

En este sentido, Junyent detalló algunos de los aspectos del acuerdo de reforma laboral que benefician a la juventud, entre ellos la limitación de la temporalidad. En 2021 el 55% de la juventud trabajadora tenía un contrato temporal. El 49% de los contratos temporales que se realizaron en total se hicieron a trabajadores y trabajadoras menores de 35 años. Si bien el grupo de jóvenes de 18 a 35 años supone un 20% de la población trabajadora, soportaron el 50% de los contratos temporales realizados el año pasado.

Las y los jóvenes se verán beneficiados también con la eliminación del contrato por obra y servicio. En el país, el 35% de los contratos que se hacían a la juventud eran de este tipo, los cuales se eliminan con la reforma laboral.

En Castilla-La Mancha, durante el año 2021 se celebraron 313.798 contratos temporales, de los cuales 122.704 fueron por obra y servicio. El acuerdo recoge que la contratación será en su mayoría indefinida y en el caso de los trabajos estacionales se primará el contrato fijo discontinuo.

LEER MÁS



CCOO refuerza su colaboración con la Inspección de Trabajo para que la elaboración de Planes de Igualdad en empresas de CLM cumpla los requisitos legales

La negociación de planes de igualdad en las empresas es en los últimos meses uno de los puntos clave de la acción sindical para cientos de representantes de las plantillas de empresas de Castilla-La Mancha. Por ello, la secretaria de Acción Sindical de CCOO CLM Nunzia Castelli, mantuvo una reunión con el director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Juan Díaz Rokiski.

Reforzar la colaboración en el control del cumplimiento de la normativa en materia de Planes de Igualdad ha sido el objetivo de este encuentro, ha explicado Nunzia Castelli, así como “reforzar y confirmar el compromiso de la institución pública y del sindicato en la prevención, detección y contraste de los incumplimientos por parte de las empresas de la Región de la normativa en materia de negociación de planes de igualdad”.

Conseguir una aplicación correcta y efectiva de estos planes es uno de los fines que el sindicato se ha marcado, y para ello puso en marcha la Unidad de Asesoramiento Técnico en materia de Planes de Igualdad, con la que “hemos podido identificar los principales problemas que están afectando a las negociaciones, irregularidades en la forma y en el fondo de los requerimientos para negociar, sobre todo en caso de empresas sin órganos de representación de las trabajadoras y trabajadores”.

CCOO CLM ha detectado otros problemas, como dificultades para identificar los sujetos legitimados para negociar, incumplimiento de la obligación de proporcionar a la comisión negociadora toda la información necesaria, la negativa de la empresa a permitir el contacto con la plantilla por parte de



la representación legal o sindical, “o la imposición unilateral y falta de nego-

ciación del diagnóstico de situación”, entre otros asuntos. **LEER MÁS**



CCOO ha impartido esta semana en Tarancón un taller formativo sobre “Planes de igualdad como herramienta para la acción sindical” en el que han participado una treintena de delegados y delegadas sindicales para abordar aspectos fundamentales sobre el proceso de negociación y elaboración de planes de igualdad.

En la provincia de Cuenca sobre un total de 13.394 empresas, son tan solo 45 las de más de 50 trabajadoras y trabajadores y que por tanto a partir del 7 de marzo han de contar con un plan de igualdad. Son muy pocas las empresas que tienen la obligatoriedad de implantar esta herramienta, que es palanca para la igualdad. En la región son 625 las empresas con una plantilla que supera el medio centenar de personas, sobre un total de 127.673. **LEER MÁS**



CCOO y UGT piden que la reforma laboral no “encalle” en el Congreso y destacan que da herramientas para frenar la temporalidad y precariedad

CCOO y UGT piden responsabilidad a todos los partidos políticos para convalidar en el Congreso de los Diputados el acuerdo de reforma laboral alcanzado por el Gobierno junto a la patronal CEOE y los sindicatos, un acuerdo que tiene además el visto bueno de los organismos europeos y que tendrá un impacto sin duda positivo en el mercado de trabajo de provincias como la conquense, con altas tasas de temporalidad y precariedad.

Ambos sindicatos han comparecido esta semana en sendas ruedas de prensa en Ciudad Real, Cuenca y Guadalajara para abordar el impacto del acuerdo de reforma laboral en sus respectivas provincias.

El secretario general de CCOO Ciudad Real, José Manuel Muñoz, apuntaba que la reforma permitirá “atajar los males que tenemos en el mercado laboral de Ciudad Real”, entre ellos, el de la temporalidad. “En nuestra provincia, en 2021, se hicieron 195.739 contratos; fueron más contratos que personas cotizantes a la Seguridad Social. Esto es preocupante y tenemos que acabar con ello”.

Para José Manuel Muñoz lo importante ahora es dar estabilidad a los empleos y evitar los despidos, de ahí que “en esta reforma se hable de ERTes y se haya dejado a un lado la negociación sobre las condiciones del



despido”. Considera que no solo hay que evitar la precariedad, también el fraude. Daba el dato de que en Ciudad Real, de enero a octubre de 2021, la Inspección de Trabajo consiguió que 1.700 contratos que estaban en fraude pasasen a ser indefinidos.

“Otro de los ejes básicos de esta reforma es que la negociación colectiva se equilibra, algo fundamental para nosotros”.

Por su parte, la secretaria general de CCOO Cuenca, M^a José Mesas, ha defendido con datos el impacto del

acuerdo en la provincia. Por ejemplo, ha destacado que de los 92.926 contratos hechos en 2021 en Cuenca menos de 8.000 eran indefinidos: “La temporalidad en Cuenca es del 91,46%, y la media nacional es del 89,1%”. En el año pasado se firmaron en la provincia 92.926 contratos, más que personas cotizantes tiene Cuenca. En la provincia cada trabajador tuvo de media 2,1 contratos en 2021.

Ha destacado además que en la provincia, en el Régimen General, “solo el 47% de personas trabajadoras de Cuenca cotizan con contrato indefinido y a tiempo completo”. Era necesario por tanto “vertebrar mecanismos que corrijan esta anomalía injustificada, de ahí la importancia que para nosotros tiene el acuerdo de reforma laboral, donde se suprime el contrato por obra o servicio, la mayor fuente de fraude en la contratación que teníamos”.

Mesas ha subrayado también que con estas medidas se podrá actuar sobre la brecha de género que presenta el mercado laboral de la provincia, un aspecto clave para las organizaciones sindicales.

Por último, el secretario general de CCOO de Guadalajara, Javier Morales,



ha destacado el contenido del acuerdo y las herramientas que da a la acción sindical para revertir la pérdida de derechos de la clase trabajadora en los últimos años: “Los sindicatos, de manera acertada, hemos apostado por ir más allá de las reformas laborales de 2010 y 2012, y revertir las modalidades contractuales, que vienen de los años 80, y nos hacen tener una temporalidad en torno al 30% de manera sistemática; esta reforma desde luego no es un fin, quedan cosas pendientes como reducir y atajar las causalidades de los despidos”.

Para Morales el acuerdo tendrá un efecto real en la mejora de condiciones laborales de la gente, es una reforma “que prioriza ganar derechos, particularmente a jóvenes y mujeres. La

eliminación del contrato de obra y servicio es una muy buena noticia, porque era un nicho de fraude evidente. Además el control del contrato eventual, al que deberemos dar una continuidad en la negociación colectiva, va a hacer que la temporalidad se reduzca, y estaremos vigilantes para ello”.

Ha defendido que este acuerdo debe ser “apoyado doblemente” en esta provincia, “porque en pocas provincias de España se dan los niveles de temporalidad y rotación que tenemos”.

[LEER NOTICIA CIUDAD REAL](#)

[LEER NOTICIA CUENCA](#)

[LEER NOTICIA GUADALAJARA](#)

#AHORASÍ
GANAMOS DERECHOS

ACORDADA UNA **REFORMA LABORAL** QUE **MEJORA**
LAS CONDICIONES DE LA GENTE **TRABAJADORA**



Gracias a los acuerdos de revalorización fruto del diálogo social la pensión media en CLM supera por primera vez los 1.000 euros

La mejora de las pensiones implica actuar sobre otro frente: las condiciones laborales. Mejores salarios es igual a mejores pensiones. Además, la reforma laboral dará estabilidad y calidad al empleo lo que también impactará en pensiones futuras.

Esta semana hemos conocido los datos sobre pensiones correspondientes al mes de enero, con una pensión media en Castilla-La Mancha de 1.001,36 euros. CCOO CLM pone en valor que los acuerdos de revalorización alcanzados en el seno del diálogo social han determinado que por primera vez en la región se superen los 1.000 euros de pensión media.

En este sentido, la secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM, María Ángeles Castellanos, remarca que “los acuerdos encaminados a garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de quienes tienen una pensión son fundamentales, sobre todo en regiones con salarios bajos como Castilla-La Mancha, donde conviene recordar que en enero de 2018 la pensión media era de 857,83€ euros”.

También es reseñable entre los datos que hemos conocido hoy, el caso de Cuenca, que aunque se mantiene como la provincia con las pensiones más bajas, por primera vez supera los 900 euros.

LEER MÁS

EPA CUARTO TRIMESTRE

CCOO CLM valora el aumento de la ocupación en 47.800 personas en el último año, pero preocupa el descenso de la población activa en el trimestre



Esta semana hemos conocido los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al último trimestre del año, con un crecimiento de la ocupación en el último año en Castilla-La Mancha de 47.800 personas. Una muestra sin duda de que la economía se recupera, una recuperación que no sería posible sin políticas económicas expansivas y sin políticas de protección del empleo.

“Parte del empleo creado ha sido empleo indefinido, aún así es el temporal el que crece más y esto ha elevado la tasa de temporalidad al 27,28%, una temporalidad no justificada y que se debe revertir con la reforma laboral”, afirma María Ángeles Castellanos, secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM.

Es reseñable el descenso de la población activa en el último trimestre, un descenso que alcanza las 18.400 personas, principalmente mujeres. “Nos preocupa este dato que sospechamos tiene que ver con los problemas de conciliación de vida laboral y familiar”, indica Castellanos, que señala la necesidad de “avanzar y mejorar en materia de corresponsabilidad”.

“El reparto justo de la riqueza es uno de los grandes retos a los que nos enfrentamos y un gran paso es terminar con la precariedad de la contratación temporal injustificada, algo en lo que se avanzará gracias la reforma laboral”. **LEER MÁS**

Comisiones Obreras gana las primeras elecciones sindicales en Puy du Fou Toledo

CCOO tendrá nueve de los 17 integrantes del comité empresa del complejo, que suma ya cerca de 700 trabajadores y trabajadoras

Comisiones Obreras ha sido el sindicato más votado por los trabajadores y trabajadoras en las elecciones sindicales celebradas en Puy du Fou España, el parque temático sobre la historia de España radicado en Toledo, un complejo que en la actualidad emplea ya a cerca de 700 personas, gran parte de ellas artistas y profesionales del espectáculo. CCOO tendrá nueve de los 17 integrantes del

comité de empresa, donde UGT contará con los otros ocho. El gran reto y absoluta prioridad tanto de los representantes de los trabajadores como de la propia empresa será la negociación del convenio colectivo para regular las relaciones laborales.

El parque Puy du Fou, inaugurado oficialmente en marzo del pasado año, ha consolidado ya tanto los

espectáculos y atracciones que constituyen su exitosa oferta, como la plantilla que requiere para el desarrollo de sus actividades, marcadas lógicamente por la estacionalidad de la programación de las representaciones y el calendario de cada temporada.

La nueva regulación de la contratación fija-discontinua, a partir de la reforma laboral acordada por el Gobierno y los agentes sociales, tendrá, pues, un gran protagonismo en el convenio colectivo de Puy du Fou.

Convocados paros en Atento-Toledo los lunes 31 de enero y 7, 14 y 21 de febrero para exigir medidas frente al Covid

La plantilla de Atento-Teleservicios Toledo se ha concentrado desde el mediodía hasta las dos de la tarde de este martes a las puertas de su centro de trabajo y cinco de los seis sindicatos que integran su comité de empresa (CCOO, STAS, STC, UGT y CSIF, todos salvo USO) han convocado cuatro jornadas de paros laborales para exigir medidas que garanticen la salud las/os trabajadoras/es ante el aumento exponencial de contagios por Covid.

Tras la declaración del Estado de Alarma, la plantilla estuvo teletrabajando hasta el pasado mes de noviembre, cuando regresaron al trabajo presencial. Pero la aparición de la variante ómicron del covid y su acelerada expansión ha vuelto a hacer necesario adoptar medidas para frenar la expan-

sión de contagios entre la plantilla. Desde el 24 de diciembre pasado, en apenas un mes, ya se han registrado medio centenar de bajas por covid.

Los sindicatos llevan desde diciembre reclamando a la empresa volver al teletrabajo y planteando alternativas,

pero “a la dirección no le preocupa en absoluto la salud de sus trabajadores/as. Están gestionando la situación con un desinterés y una desidia irresponsables; generando agravios, malestar y preocupación en el conjunto de la plantilla. **LEER MÁS**



3.500 personas empleadas en transporte mercancías por carretera, logística y mensajería Cuenca tienen publicado su convenio

CCOO pide a las y los trabajadores vinculados a este convenio, "que revisen sus nóminas desde julio del año pasado para comprobar si se ha aplicado el convenio, y para que estén atentos y exijan el abono de los atrasos en el plazo recogido" .

Ya ha salido publicado en el Boletín Oficial de la Provincia el texto del convenio colectivo del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cuenca.

Se culmina un proceso que se inició con las negociaciones a principios de 2020, se llegó a un acuerdo en julio de 2021, se firmó por los representantes del Sector de Carretera y Logística de la FSC CCOO, de la UGT y de Asociación Provincial de Empresarios de Transportes de Mercancías de Cuenca (ACUTRANS), en septiembre en la sede del Jurado Arbitral Laboral de la Delegación provincial de Empleo, y después de haber sido requerido por la Inspección de Trabajo se subsanaron algunas cuestiones y contenidos.

Un nuevo convenio del Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Cuenca, que afecta a más de 3.500 personas, y a las empresas del ámbito provincial que desarrollen actividades de transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las subidas que recoge el convenio en sus tablas salariales van del 2% desde julio de 2021, otro 2% para el año 2022 y 1,5% para el año 2023.

LEER MÁS



Firmado el convenio de transporte de viajeros por carretera de Albacete para más de 1.500 trabajadores/as

Sindicatos y patronal han firmado este miércoles el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Albacete; ratificando así el preacuerdo firmado el pasado 14 de diciembre de 2021.

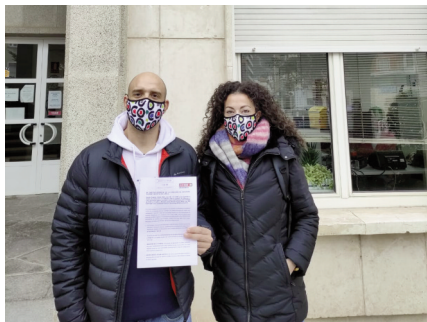
Regula las condiciones de trabajo para más 1.500 personas trabajadoras del sector de transporte de viajeros para los años 2021, 2022 y 2023.

El acuerdo alcanzado contempla un incremento salarial del 1% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021, otro 2,5% para los años 2022 y 2023. Además, en la línea de otros convenios negociados en la provincia se introduce una mejora en la excedencia voluntaria, que pasa a tener reserva de trabajo durante el primer año frente al derecho preferente que solo garantiza el Estatuto de los Trabajadores.

Además, se ha introducido un plus para aquellas personas trabajadoras que tengan que trabajar en Año Nuevo y Navidad y el plus de nocturnidad para todas las personas trabajadoras a partir del año 2023.

Los responsables de esta mesa negociadora, representantes de ambas partes, patronal y sindicatos, han destacado la obtención de mejoras económicas y sociales en un contexto muy complicado para todas las partes, incrementando los salarios y avanzando en beneficios sociales para todas las personas trabajadoras. Asimismo, han resaltado y reconocido el complemento de nocturnidad para todas las personas trabajadoras, mejorando la normativa general aplicable.

LEER MÁS



CCOO reclama un permiso retribuido para las personas trabajadoras de la Enseñanza que tengan que cuidar a menores o dependientes con Covid

La Federación de Enseñanza de CCOO CLM reclama un permiso retribuido para las y los profesionales de la Enseñanza que tengan que quedarse al cuidado de menores o familiares dependientes contagiados por el Covid, así como que se analice y se revise la normativa sobre el número o el porcentaje de alumnos (cinco alumnos/as o un 20%) a partir de los cuales se confina un aula.

Estas son dos de las medidas que propone y reclama el sindicato para minimizar los efectos de la pandemia entre la comunidad educativa, propuestas que los responsables de CCOO Enseñanza han registrado esta mañana en las delegaciones de la consejería de Educación en las cinco provincias de nuestra región; y simultáneamente en el resto del país.

LEER MÁS

El sindicato demanda al SESCAM regular medidas para el cuidado de familiares afectados por COVID

Comisiones Obreras insta al SESCAM a regular medidas para el cuidado de familiares afectados por COVID. La irrupción de la variante Ómicron en la pandemia que venimos sufriendo desde marzo de 2020 con una altísima tasa de transmisión, unida a la reanudación de la actividad escolar después del descanso navideño ha supuesto el contagio y aislamiento para muchos hijos e hijas del personal del SESCAM.

Mediante el Real Decreto Ley de 17 de marzo de 2020 se aprobó el “Plan Me Cuida” y una normativa posterior lo

prorrogó hasta el 28 de febrero de 2022. Gracias a este plan las personas trabajadoras reguladas mediante el Estatuto de los Trabajadores podían acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando un familiar de hasta segundo grado necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, explica Chelo Cuadra, secretaria general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO CLM, pero “el personal del SESCAM no se puede acoger a este plan”.

Cuando un familiar del personal trabajador del SESCAM enferma o debe permanecer aislado a consecuencia de la COVID no existe una normativa regulada que permita cuidar de ellos, ni por reducción ni por adaptación de jornada. La única vía es el disfrute de vacaciones o de días de libre disposición, creando una discriminación entre las y los trabajadores afectados por el Estatuto de los Trabajadores y el personal del SESCAM.

LEER MÁS

CCOO logra revertir los despidos en la contrata de Siemens en Airbus de Illescas

Las asambleas de trabajadores de Siemens que prestan servicios en la planta de Airbus-Illescas, han ratificado por unanimidad el acuerdo alcanzado el pasado fin de semana por CCOO y la dirección de la multinacional alemana para revertir los despidos efectuados por la empresa.

El acuerdo permitió dejar en suspenso la huelga de una semana que iba a comenzar el pasado lunes. Una vez ratificado por la plantilla en las asambleas celebradas ayer por los trabajadores de los turnos de mañana y tarde y esta madrugada por los del turno de noche, ya ha sido definitivamente desconvocada.

La huelga tenía justamente por objetivo reivindicar la reincorporación de los trabajadores que fueron despedidos por Siemens alegando un exceso de plantilla por una caída de la actividad que tiene contratada con Airbus-Illescas, donde unos 90 trabajadores de Siemens se ocupan del manteni-

miento de la factoría, gestión de almacén y repuestos y movimiento/traslados de alas de aeronaves entre las distintas secciones de la planta.

“Siemens anunció su voluntad de acometer una regulación de la plantilla que presta servicios en Illescas para acomodarla a esa reducción de la actividad; pero ni justificó esa necesidad

con la documentación pertinente ni negoció los despidos con los representantes de los trabajadores”, explica el presidente del comité de empresa y responsable de la sección sindical de CCOO, Iván Doblado.

LEER MÁS



ACTUAR

es esencial

PASE LO QUE PASE

CCOO

CCOO-Enseñanza intensifica la presión para recuperar en CLM el cobro del verano para los/as docentes interinos/as que suprimió Cospedal

CCOO ha presentado hoy el manifiesto y la campaña de recogida de firmas lanzada por el sindicato para exigir a Educación que incluya la plena recuperación de este derecho en el Calendario de Negociación para el curso 2021/2022, presentando recientemente por la Consejería y en el que no aparece.

En rueda de prensa en Toledo, Ana Delgado, secretaria general de CCOO-Enseñanza CLM, y Ana Sanroma, responsable de Personal Docente, han explicado que CCOO y dentro del marco de la campaña para el cobro del verano del personal docente interino/a, inicia una nueva fase y presenta una recogida de firmas para dar apoyo a la campaña.

Desde la finalización del curso 2011/2012 a todo el personal interino se le dejó de aplicar las condiciones de las que venían disfrutando al estar nombrados durante 165 días durante el curso escolar. El personal interino



con ese tiempo de servicio era nombrado también los meses de julio y agosto, esto suponía que durante esos meses se les retribuía económicamente y contaban como tiempo de servicio trabajado.

En el curso 2017/2018 la Consejería, tras la reivindicación continua del sindicato, inició el proceso para la recu-

peración de los meses de verano, y a los interinos con vacante y con fecha de incorporación a los centros el 1 de septiembre se les extendió el nombramiento hasta el 31 de agosto. Sin embargo y después de esta pequeña mejora, seguimos estancados y sin avanzar más en dicha recuperación.

LEER MÁS

SÍGUENOS EN REDES SOCIALES



016
900 100 114

25
noviembre



tú puedes ayudar

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género