



16º ENCUESTO SALUD LABORAL CCOO CLM

CCOO pide al Gobierno intensificar la estrategia frente a la mala evolución de la siniestralidad laboral

06JUL22

**SALARIO O
CONFLICTO**

10:30H

**ALBACETE: FRENTE A LA SEDE DE FEDA
CIUDAD REAL: FRENTE A LA SEDE DE FECIR
CUENCA: FRENTE A LA SEDE DE LA CEOE
GUADALAJARA: FRENTE A LA SEDE DE LA CEOE
TOLEDO: FRENTE A LA SEDE DE FEDETO**

SALARIO O CONFLICTO

En el marco de las movilizaciones que los dos sindicatos mayoritarios vienen celebrando en los últimos meses, CCOO y UGT concentrarán a sus delegados y delegadas el próximo día 6 de julio ante las sedes de las organizaciones empresariales en cada capital de provincia.

CCOO y UGT Castilla-La Mancha reclamarán la necesidad de salvaguardar la capacidad adquisitiva de la población trabajadora, aumentando los salarios para que las familias puedan hacer frente a la espiral inflacionista, corrigiendo así la bajada del consumo que ya se está produciendo, y manteniendo la creación de empleo y riqueza.

SALARIO O CONFLICTO

MOVILIZACIONES EN CASTILLA-LA MANCHA

6 de julio 2022
10.30 horas

¡Movilízate!

GUADALAJARA
Sede de CEOE

CUENCA
Sede de CEOE

TOLEDO
Sede FEDETO

CIUDAD REAL
Sede de FECIR

ALBACETE
Sede de FEDA

CCOO
comisiones obreras de Castilla-La Mancha

El 6 de julio CCOO y UGT reclamarán mejores salarios ante las sedes de las patronales

En el marco de las movilizaciones que los dos sindicatos mayoritarios vienen celebrando en los últimos meses, CCOO y UGT concentrarán a sus delegados y delegadas el próximo día 6 de julio ante las sedes de las organizaciones empresariales en cada capital de provincia, unas movilizaciones que se celebran bajo el lema 'Salario o conflicto' y que tendrán lugar en todo el país esa misma mañana. CCOO y UGT Castilla-La Mancha reclamarán la necesidad de salvaguardar la capacidad adquisitiva de la población trabajadora, aumentando los salarios para que las familias puedan hacer frente a la espiral inflacionista, corrigiendo así la bajada del consumo que ya se está produciendo, y manteniendo la creación de empleo y riqueza. Es una cuestión de responsabilidad patronal, por

tanto, atender esta reivindicación y plasmar en los convenios colectivos que se negocian en la región una subida salarial justa.

Para ambos sindicatos es un asunto de justicia social. Las empresas están trasladando el aumento de costes, derivado del incremento del precio de sus materias primas —especialmente de aquellas energéticas— al precio final que pagan las personas consumidoras, encareciendo de manera generalizada la cesta de la compra y provocando una nueva devaluación de los salarios. Entienden que el reparto de los costes económicos de la guerra está siendo muy desequilibrado; los están pagando de manera muy mayoritaria los trabajadores, mientras que muchas empresas —especialmente las grandes—

siguen obteniendo cuantiosos beneficios.

Las movilizaciones de la próxima semana son parte del calendario fijado por ambos sindicatos que también reunió en Madrid más de 1.500 personas el pasado 9 de junio, en un encuentro de negociadores donde se ajustó la estrategia de negociación colectiva de ambas organizaciones, con la participación de una nutrida delegación de Castilla-La Mancha.

La concentración regional —con la presencia de los secretarios generales de CCOO y UGT Castilla-La Mancha, Paco de la Rosa y Luis Manuel Monforte— será en Albacete.

#SalarioOConflicto

16 ENCUESTO SALUD LABORAL CCOO CLM

Salud mental y perspectiva de género son dos de las cuestiones donde mejorar la prevención de riesgos laborales en CLM



Comisiones Obreras Castilla-La Mancha ha reunido en Toledo a 150 delegados y delegadas de las cinco provincias para el 16 Encuentro de Salud Laboral, un foro donde con la participación de expertos se han analizado cuestiones como la salud mental y los riesgos psicosociales, el reconocimiento de la salud laboral como un derecho, o la perspectiva de género en la seguridad y la salud en el trabajo.

El secretario confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO Mariano Sanz, ha participado en el foro y ha hablado ante los medios de comunicación antes del inicio, acompañado de Raquel Payo, secretaria de Salud Laboral de CCOO CLM, y Paco de la Rosa, secretario general de CCOO CLM, poniendo en valor la celebración del 16º Encuentro regional de Salud Laboral “nos parece fundamental una continuidad en la formación en materia de seguridad y salud laboral”.

“La evolución de la siniestralidad laboral va mal, trabajamos en reconducirlo”. En los últimos tiempos se ha producido un “repunte muy intensificado de los accidentes laborales”, con un aumento del 23% del

índice de incidencia de siniestralidad laboral, casi un 24% en los accidentes mortales y un aumento de un 53% en accidentes vinculados con elementos básicos de seguridad, es decir, atrapamientos, caídas en altura... “cuestiones que tienen que estar perfectamente identificadas en la evaluación de riesgos laborales”.

Por su parte, el secretario general de CCOO CLM ha señalado que hoy se aborda una cuestión prioritaria para la organización, cuando Castilla-La Mancha es la segunda región del país con mayor siniestralidad laboral y Guadalajara la provincia que tiene más accidentes: “Esto no es fruto de la fatal casualidad, sino de la ausencia de medidas preventivas en las empresas”.

La secretaria regional de Salud Laboral CCOO CLM denuncia que “los niveles absolutamente inasumibles de siniestralidad laboral obedecen a una falta de medidas de seguridad y de condiciones materiales que hace que la gestión preventiva en las empresas no sea la adecuada”. Combatir esta elevada siniestralidad laboral “sigue siendo una preocupación fundamental y una prioridad para el sindicato”. **LEER MÁS**

~ 1976-2022 AÑOS DE LUCHA Y #OrgulloDeSer EN EL TRABAJO

porque fueron, somos
porque somos, serán



En CCOO, como sindicato de clase y agente de igualdad, llevamos años trabajando por los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+ y en contra de cualquier discriminación por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género. Años peleando por erradicar la violencia y el acoso. Por garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su diversidad. Por la salvaguarda, en definitiva, de los derechos humanos.

CCOO hemos sido, somos y seremos punta de lanza del sindicalismo LGTBI+. Y somos conscientes de la importancia de subrayar este compromiso, especialmente en este momento en el que los discursos de odio

campan a sus anchas y prenden en nuestras calles, en nuestros barrios, en nuestros centros de trabajo. Somos conscientes y nos enorgullecemos de los avances de los últimos años, de nuestra contribución a los mismos, pero también sabemos que tenemos que estar en guardia ante el riesgo de retrocesos. Ante una ultraderecha que, por desgracia, ya está en las instituciones, y que ha hecho de las personas LGTBI+ y de la diversidad uno de sus objetivos. ¡Ni un paso atrás!

En CCOO, ¡al trabajo sin armarios!

CCOO avanzamos en la formación y sensibilización de nuestros delegados y delegadas y les dotamos de herramientas transformadoras y útiles para mejorar la situación en las empresas. Destaca nuestro 'Documento de propuestas de CCOO para la Negociación Colectiva', que incluye modelos de cláusulas generales de igualdad de trato y no discriminación y cláusulas específicas en materia de acceso al empleo, formación, promoción, permisos o salud laboral, entre otras.

Nuestras líneas estratégicas en materia de empleo vienen además recogidas en nuestra 'Plataforma Reivindicativa de Derechos LGTBI+'.

CCOO RECLAMAMOS:

 Cláusulas LGTBI+ en los convenios colectivos acordadas en la Negociación Colectiva que sirvan para eliminar cualquier discriminación laboral, garantizar la formación y la sensibilización en las empresas y sancionar las conductas de acoso LGTBIfóbico, entre otras medidas.

 El reconocimiento de la LGTBIfobia como riesgo psicosocial.

 La promoción en el marco de la empresa de protocolos para la prevención y actuación frente al acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión. Encomendar a la negociación colectiva que se incluyan protocolos, medidas o



procedimientos en este sentido en los convenios colectivos, y con especial atención a la protección de los derechos y libertades.

El desarrollo y fomento de la adopción de protocolos y medidas para personas LGTBI+ en el marco laboral, garantizando en todo momento que todos los derechos laborales sigan intactos, incluyendo el derecho a la intimidad y seguridad, independientemente de la fase de transición en la que se encuentre si es persona trans. En el caso de cambio de nombre registral, se atenderá al nombre sentido.

La promoción de la negociación de planes específicos de inclusión y diversidad LGTBI+ en las empresas que fomenten la creación de entornos de confianza y garanticen fórmulas no discriminatorias de acceso, contratación y promoción, así como el disfrute de todos los derechos reconocidos en la empresa. Si es necesario, se trabajará por adecuar los reconocimientos médicos a las diferentes realidades.

El fomento de los currículos ciegos en los procesos selectivos.

El desarrollo de campañas de formación y sensibilización en espacios laborales destinadas a erradicar la LGTBI+fobia.

La formación del personal de oficinas de inserción laboral con el objetivo de ofrecer una atención integral a las personas LGTBI+. Se favorecerá una atención específica a personas trans que aborde su situación de desempleo derivada de las dificultades de inserción, especialmente de las mujeres trans.

La inclusión de las personas trans en los programas de inserción laboral que se realizan

para colectivos en situaciones de exclusión y vulnerabilidad.

La introducción en el régimen sancionador de la tipificación de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género a través de la negociación colectiva.

Tener en cuenta la transversalidad de medidas que garanticen estos derechos laborales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

La propuesta de actualización sobre espacios cerrados en los vestuarios para garantizar la intimidad de las personas.

La incorporación de medidas específicas de no discriminación por motivos LGTBI+ en el Estatuto Básico de la Función Pública, así como el marco de la Administración General del Estado, las leyes autonómicas y el Estatuto de las Personas Trabajadoras.

Promover que en los pliegos de contenidos de las administraciones públicas se valore que las empresas que opten a contratos públicos hayan desarrollado y apliquen medidas contra la discriminación por diversidad sexual, identidad y expresión de género.

En CCOO nos sumamos a las reivindicaciones del Orgullo este 2022 y animamos a toda nuestra afiliación a acudir a los actos y manifestaciones que tendrán lugar en todo el territorio español.

Por el pasado, presente y, sobre todo, por el futuro continuamos nuestra lucha por el #OrgulloDeSer en el Trabajo

#OrgulloDeSer



CCOO Albacete pide a gobiernos e instituciones que impulsen nuevas políticas para poder seguir avanzando en derechos de las personas LGBTI+

CCOO Albacete ha celebrado este martes el Foro “Discriminación por orientación sexual e identidad de género” en el marco del Día Internacional del Orgullo LGBTI, un acto con el que el sindicato ha querido que sean las personas LGBTI+ las que cuenten sus experiencias, los problemas a los que han tenido que hacer frente tanto en el ámbito personal como en el laboral para irse abriendo camino, porque la visibilización hace que todos y todas seamos más sensibles y que apostemos por una sociedad más igualitaria.

En declaraciones a los medios de comunicación antes del inicio, Carmen Juste, secretaria general de CCOO Albacete, Rosario Martínez, secretaria de Mujeres y Políticas LGBTI de CCOO CLM, y Gracia Martínez, responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO Albacete, han reafirmado el compromiso del sindicato, como agente de igualdad, en la lucha por los derechos de las personas LGBTI+ y en la erradicación de la LGBTIfobia.

Juste ha puesto en valor “las políticas que abogan por la defensa de los derechos humanos y los derechos LGBTI y



que nos están llevando hacia una sociedad más justa y donde los derechos son una prioridad”. No obstante, “no podemos olvidarnos de las voces con discurso antigénero, que vienen de la mano de la ultraderecha, y que además de fomentar este discurso de odio, legitiman la discriminación. Contra ello hay que luchar”.

“Somos conscientes de nuestra responsabilidad con los trabajadores y trabajadoras para lograr entornos laborales libres de discriminación, de desigualdades y de LGBTIfobia”, ha señalado por su parte la secretaria regional de Mujeres y Políticas LGBTI de CCOO CLM, a la vez que ha denun-

ciado que “a pesar de lo mucho que se ha avanzado en los últimos años, a día de hoy lo diferente sigue siendo atacado”. Así, ha indicado que según una encuesta de la Agencia Europea por los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, un 20% de las personas LGBTI en España se sintieron discriminadas en el empleo, especialmente las personas trans (22%).

Por su parte, la responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO Albacete ha señalado que con los testimonios que se han expuesto en este foro, también queremos poner en valor las experiencias de personas que han luchado por abrirse camino. **LEER MÁS**



El Plenario de Mujeres de CCOO CLM, -que conforman la secretaria regional de Mujeres y Políticas LGBTI, y las personas responsables de este área en las distintas

Uniones provinciales y Federaciones regionales- reunido este lunes, se ha mostrado muy crítico con la decisión de la Corte Suprema que pone fin a cincuen-

ta años de derecho al aborto, dejando a partir de ahora que sea cada Estado el que pueda decidir sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, pudiendo establecer sus propias prohibiciones y restricciones al respecto (se estima que 26 Estados estarían dispuestos a derogarlo).

CCOO de Castilla-La Mancha manifiesta su preocu-

pación por el impacto que esta decisión, -muestra del avance de los discursos más ultraconservadores y retrógrados-, pueda tener tanto en el conjunto de los Estados Unidos, sobre la salud y vida de las mujeres, así como por la influencia que pueda tener en el ámbito internacional, afirma la secretaria regional de Mujeres y Políticas LGBTI, Rosario Martínez.

LEER MÁS

Con un 44,6% de la población de la región con dificultades para llegar a fin de mes, subir los salarios es una obligación

CCOO CLM muestra su preocupación por el aumento de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (Tasa AROPE) casi dos puntos en 2021, subiendo hasta el 32,5% en una región donde tenemos más de 665.000 personas en riesgo de pobreza o exclusión social.

Los datos que ofrece la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) publicada por el Instituto Nacional de Estadística revela que en Castilla-La Mancha hay más de 150.000 personas que viven con carencia material severa y más de 900.000 tienen algún grado de dificultad para llegar a fin de mes. “Estas cifras han de estar muy presentes en la planificación económica y social del país y de la región”, afirma la secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo, María Ángeles Castellanos de Comisiones Obreras en la región.

La Encuesta entrevista a una muestra de hogares durante el cuarto trimestre de cada año, recogiendo información sobre sus condiciones de vida en ese momento, así como de los ingresos del año anterior, por tanto, los datos económicos reflejan los ingresos de 2020. Castellanos señala que es necesario tener esto en cuenta a la hora de interpretar los indicadores y de valorar la situación de riesgo en la que se encuentran a día de hoy estas personas que “sin duda están viendo

empeorar su situación por la subida de precios”.

En este sentido, y teniendo en cuenta que la principal fuente de ingresos para la mayor parte de la población son los salarios, CCOO CLM insiste en exigir a las patronales la mejora de los salarios y de las condiciones laborales en general. El próximo miércoles 6 de julio, en el marco de la campaña “Salario o conflicto” impulsada por los dos sindicatos mayoritarios, se han convocado concentraciones frente a las sedes de las patronales en todo el país. En Castilla-La Mancha hay convocadas concentraciones en las cinco capitales de provincia, a las 10.30 horas.

CCOO CLM denuncia que el empresariado no está siendo corresponsable en la contención de precios y lejos de contribuir a esta contención, están incrementando precios y beneficios. En el caso de las empresas energéticas españolas, su margen de beneficios por unidad producida ha subido un 60,4% en el último año.

LEER MÁS



El 65% del presupuesto de los hogares va destinado a vivienda, alimentos y transporte en CLM, la región con menor gasto medio por persona

Castilla-La Mancha está a la cola del gasto medio por persona, con 9.587 euros frente a los 13.982 euros del País Vasco o los 13.541 euros de Madrid, que son las comunidades con mayor gasto. Unos datos que se desprenden de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) correspondientes al año 2021, y que tienen mucho que ver con que Castilla-La Mancha sea una región de bajos salarios.

“Sin duda el nivel de gasto está relacionado con el de ingresos y el hecho de que Castilla-La Mancha sea una comunidad con bajos salarios tiene mucho que ver con el hecho de que Castilla-La Mancha sea la comunidad con menor gasto por persona”, afirma la secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM, María Ángeles Castellanos.

Por tanto, CCOO CLM insiste en reclamar la mejora de los salarios, pues es crucial para garantizar vidas dignas. **LEER MÁS**



CCOO-Enseñanza se moviliza en toda la región para exigir el fin de la contratación precaria del personal laboral de la consejería de Educación

Ayer 30 de junio, la Consejería de Educación de CLM enviará al paro a cerca de 900 personas, Auxiliares Técnicos Educativos, Intérpretes de Lengua de Signos y Personal de Cocina de centros de enseñanza públicos, que son los únicos colectivos laborales de la JCCM que, con sus oposiciones aprobadas, mantienen contratos a tiempo parcial y sólo de diez meses al año. Sindicalistas de CCOO-Enseñanza y trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación CLM se han concentrado este miércoles ante las cinco delegaciones provinciales de la Consejería para denunciar la precariedad que sufre el personal laboral, mayoritariamente contratado a tiempo parcial y solo durante diez meses al año. **LEER MÁS**

CCOO traslada a la consejera de Educación sus propuestas para el reconocimiento del personal de centros enseñanza en los próximos presupuestos



a secretaria general de la Federación de Enseñanza de CCOO CLM, Ana Delgado, y el secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, han mantenido este lunes una reunión con la consejera de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno regional, Rosana Rodríguez.

En dicho encuentro el sindicato ha podido exponer las reivindicaciones que se hacen eco de las preocupaciones de la comunidad educativa y la necesidad de materializar en el presupuesto el reconocimiento al personal de los centros, con mejoras que son necesarias para avanzar en la calidad educativa de Castilla-La Mancha.

LEER MÁS

El comité de empresa (CCOO) convoca huelgas en Aernnova Illescas todos los días laborables de julio

Las 283 personas que integran la plantilla están llamadas a secundar paros de cuatro horas por turno todos los lunes y de dos horas de martes a viernes.

El comité de empresa de Aernnova-Illescas - íntegramente de CCOO- ha convocado huelgas parciales todos los días laborables del próximo mes de julio ante la negativa de la dirección de la planta a renegociar las condiciones salariales y laborales de las 283 personas que integran la plantilla y contra la imposición de nuevas exigencias en materia de jornada y horas extra.

Los paros serán de cuatro horas por turno (mañana, tarde y noche) los lunes; y de dos horas por turno, la de inicio y final de cada jornada, de martes a viernes.

"La dirección nos obliga a acudir a un calendario de movilizaciones durante todo el mes de julio. Somos la planta low cost del mayor grupo multinacional TIER-1 de aeronáutica de España, la plantilla que tiene el peor convenio colectivo y los salarios más bajos, con mucha diferencia", denuncia David Caballero, presidente del comité de empresa.

LEER MÁS

CCOO denuncia a Aernnova por esquirolaje

CCOO-Industria ha denunciado ante la Inspección de Trabajo (ITSS) a la multinacional aeronáutica Aernnova por incurrir en esquirolaje para contrarrestar los efectos de las huelgas convocadas todo el mes de julio en su factoría de Illescas (Toledo).

LEER MÁS



CCOO-Toledo denuncia ante la Inspección de Trabajo a la empresa FCC por exponer a sus trabajadores a temperaturas superiores a los 40º subidos en torres de alta tensión

La contrata de Iberdrola para el mantenimiento de sus instalaciones en la provincia de Toledo se niega a implantar el horario de verano para los operarios, aunque paradójicamente sí se lo aplica al personal de administración

CCOO-Industria de Toledo ha presentado este miércoles ante la Inspección de Trabajo una denuncia contra la empresa FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas SAU, contrata de Iberdrola para el mantenimiento de líneas de tendido eléctrico e instalaciones de media y alta tensión en la provincia de Toledo, por incumplimiento de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (RD 486/1997), al someter a sus trabajadores a la exposición a estrés térmico durante las horas más calurosas del día, realizando trabajos a la intemperie, en altura, con temperaturas superiores a los 40º -hasta 45º del 9 al 17 de este mes de junio,

y las que vengan en verano-, y sin agua ni protección ninguna contra el sol.

La empresa principal, Iberdrola, denunciada también por el sindicato por su responsabilidad subsidiaria, tiene establecido de forma generalizada en todo el país que sus contratas y subcontratas realicen en verano jornada intensiva, desde las 07.00 a las 15.00 horas, para evitar así posibles golpes de calor. Sin embargo, FCC mantiene en la provincia de Toledo el horario habitual, de 08.00 a 13.30 y de 15.30 a 18.00 horas, exponiendo así a su plantilla a las horas más calurosas del día.

LEER MÁS

SERVEO rectifica y abona a las 235 trabajadoras de la limpieza de la UCLM el plus de disponibilidad actualizado a 2022 y los atrasos desde enero

Las 235 trabajadoras de la limpieza de la UCLM cobrarán por fin el plus de disponibilidad actualizado a 2022 y los atrasos del año 2022.

“La empresa adjudicataria de la contrata, SERVEO, ha hecho este miércoles los ingresos bancarios al personal de limpieza adscrito al servicio. Estamos a la espera de que les entreguen las nóminas para confirmar la actualización del IPC del plus y el abono de los atrasos correspondientes”, ha explicado el responsable de Organización de CCOO-Hábitat de CLM, Alejandro Jiménez.

“Cabe recordar que la nómina de estas trabajadoras incluye desde hace 14 años un plus de disponibilidad, que todas las sucesivas contratas de la UCLM han respetado, actualizado y abonado puntualmente. Hasta que ha



llegó SERVEO, que dejó de pagarlo; pero que ha rectificado tras la movilización del personal de limpieza del campus de Ciudad Real, que se concentró ante el rectorado el pasado 21 de junio para exigir su plus”.

a las trabajadoras de la limpieza de la UCLM por recuperar lo que era suyo y destacar y agradecer el esfuerzo, apoyo y confianza de la plantilla de limpieza, que han forzado la rectificación de la empresa.”

“CCOO-Hábitat de CLM quiere felicitar

LEER MÁS

CCOO participa un año más en el Encuentro de Jóvenes de Ciudad Real



El pasado viernes CCOO participó en el Encuentro de Jóvenes de Ciudad Real,

junto a otras cincuenta organizaciones juveniles. El sindicato, un año más, ins-

taló un stand informativo e impartió un taller sobre empleo juvenil.

Son ya cuatro años los que el sindicato lleva participando en este encuentro.

Desde el stand del sindicato se ofreció a las y los jóvenes información sobre afiliación al sindicato, sobre lo mínimo e imprescindible que se debe saber ante el primer contrato, lo que debe aparecer en el mismo, sobre el periodo de prueba, sobre el fin del contrato, información sobre formación, etc.

Muchas de las preguntas

que hicieron quienes se acercaron fue sobre el contrato de prácticas.

Desde Jóvenes CCOO de Ciudad Real destacan que una de las cosas más interesantes de estos encuentros son las sinergias y los contactos que se hacen con otras organizaciones juveniles que implementan sus actuaciones en la provincia y que puede dar lugar sin duda alguna al emprendimiento de acciones conjuntas. La coordinación y el conocimiento del tejido asociativo que opera en el entorno es fundamental.

CCOO denuncia la degradación de la prisión de Albacete

La sección sindical de CCOO en el Centro Penitenciario La Torrecica denuncia la progresiva e imparable degradación del servicio público esencial de la prisión que está afectando a la reinserción de las personas reclusas, a las condiciones laborales de la plantilla, y a la seguridad de la prisión.

Criticando la “nefasta gestión” y el “descontrol”, por parte del equipo directivo de la prisión de Albacete, y más concretamente de la Dirección y Subdirección de Seguridad que “es la responsable del deterioro de la cárcel de Albacete”. Una “desastrosa gestión” que está provocando un desconcierto y una inseguridad generalizada en el centro.

Han denunciado que la crítica situación en la que se encuentra el Centro penitenciario de Albacete se ve agravada por la “persecución y hostigamiento permanente” que sufre la plantilla, sin razón objetiva alguna. Una plantilla mermada, a la que le falta un gran número de trabajadores y trabajadoras, y que “a pesar del déficit de personal sin contar con el número de funcionarios mínimos, realiza un trabajo encomiable”.

Así mismo, CCOO critica a la Dirección de la prisión de Albacete, por promulgar órdenes contradictorias y subjetivas, que no están basadas en criterios profesionales, sino en el voluntarismo de cada momento de quienes las dan.

El sindicato ha incidido en el deterioro continuo de la seguridad interior de la cárcel, lo que está provocando agresiones al personal, que no tiene ninguna medida de protección ni está cubierto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

LEER MÁS



CCOO logra la mayoría absoluta (12-6-5) en las elecciones sindicales de Jazzplat-Guadalajara

CCOO ha ganado por mayoría absoluta las elecciones sindicales celebradas este lunes en Jazzplat-Guadalajara, el mayor call center de la región y una de las mayores empresas de la provincia de Guadalajara con 1.200 personas en plantilla.

La candidatura de CCOO, que partía con cinco delegados en el anterior comité de empresa, obtuvo 12 de los 23 miembros del nuevo órgano unitario de representación de las/os trabajadoras/es.

UGT, que hasta ahora era mayoritario con 11 delegados/as, cae ahora al tercer lugar y tendrá solo cinco representantes; uno por debajo del ADT. Este sindicato, que contaba con un delegado, ‘hereda’ además cinco de los seis representantes que tenía IJP, otra organización sindical ‘amarilla’ que

desaparece por completo, tras haberse fusionado con ADT, del centro de trabajo de Jazzplat en Guadalajara.

“Los resultados electorales responden a cinco años de trabajo sindical durísimo; un trabajo en cuerpo y alma, de todos los días, de lunes a domingo, festivos y vacaciones incluidas”, señala Raúl Formoso, responsable de la sección sindical de CCOO en Jazzplat Guadalajara.

“Así lo ha reconocido la plantilla. No podemos hacer otra cosa que dar las gracias a todos y a todas por su participación electoral y por su amplísimo apoyo a CCOO. Vamos a hacer todo lo posible por devolver a las/os compañeras/os esa confianza que han depositado en CCOO.”

LEER MÁS

ACTUAR
es esencial
 PASE LO QUE PASE
 CCOO

Tras la presión e insistencia de CCOO, arranca la negociación de planes igualdad en ayuntamientos Mota del Cuervo, Quintanar del Rey y Tarancón

Son de momento las únicas administraciones locales de la provincia que han dado el primer paso para cumplir esta obligación legal. CCOO insta a todas las demás, comenzando por la Diputación y por los ayuntamientos más grandes, a seguir su ejemplo.

Tras la presión e insistencia de CCOO, tres ayuntamientos conquenses, los de Mota del Cuervo, Quintanar del Rey y Tarancón, han constituido las mesas de negociación de los Planes de Igualdad de los Planes de Igualdad para el personal empleado en sus respectivos consistorios.

“Son de momento los únicos ayuntamientos de la provincia que han dado el primer paso para cumplir su obligación legal de dotarse de planes de igualdad”, advierte Ángel Luis Castellano Bobillo, responsable del Sector Local de CCOO-FSC de Cuenca.

“A pesar de que el RDL 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que las Administraciones

Públicas ‘deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad’, y después de la novedosa y avanzada legislación en materia de igualdad implantada con el RDL 6/2019 que modificaba la Ley 3/2007, y el RDL 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, ningún Ayuntamiento de la provincia ha negociado, aprobado, registrado y publicado aún su Plan de Igualdad.

“Algunas entidades locales, como la Diputación o los Ayuntamientos de Cuenca o San Clemente, por ejemplo, ni siquiera han convocado las mesas de negociación para adaptar a la nueva normativa los planes de igualdad negociados con anterioridad”, denuncia Bobillo.

LEER MÁS



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Te ayudamos con el Plan de Igualdad en tu empresa

**CCOO CLM habilita
una línea de
asesoramiento
y consultas para
la negociación**

 **900 30 01 17**

 **planesdeigualdad@cm.ccoo.es**



**Síguenos en
redes sociales!!!**



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

marzo

de igual a igual
Día Internacional de las Mujeres

Pacto de Estado
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Castilla-La Mancha
40e
Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA