

IGUALDAD

en el centro de la negociación colectiva y de la lucha sindical

El sindicato quiere negociar y pactar con las patronales en todos los convenios colectivos fórmulas para que las personas trabajadoras puedan adaptar su jornada laboral para conciliar vida laboral, familiar y personal sin necesidad de cogerse una reducción de jornada.



La Justicia reconoce el derecho de una agente medioambiental a cobrar las guardias que no pudo realizar por estar embarazada

CCOO sitúa la igualdad en el centro de la negociación colectiva y la lucha sindical

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha sitúa la igualdad en el centro de la negociación colectiva y de la lucha sindical con el objetivo de erradicar las desigualdades, discriminaciones y distintas brechas de género que sufren las mujeres y lograr, por tanto, una igualdad real y efectiva.

Así lo han remarcado en rueda de prensa en Toledo la secretaria regional de Acción Sindical y Formación Sindical de CCOO CLM, Carolina Vidal, y la secretaria regional de Mujeres e Igualdad del sindicato, Rosario Martínez, quienes han explicado las principales reivindicaciones y actuaciones que desarrolla el sindicato en materia de igualdad.

En este sentido, Vidal ha señalado que -tras las modificaciones que incorpora el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres-, el sindicato “quiere negociar y pactar con las patronales en todos los



convenios colectivos fórmulas para que las personas trabajadoras puedan adaptar su jornada laboral para conciliar vida laboral, familiar y personal sin necesidad de acogerse a una reducción de jornada”.

CCOO vamos a trasladar en todas las mesas de negociación de los convenios propuestas para que pueda haber una flexibilidad horaria pactada que permita conciliar.

Asimismo, -ha continuado Vidal-, CCOO planteamos tam-

bién en las mesas de negociación la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y contra el acoso por género.

Por su parte, la secretaria regional de Mujeres e Igualdad de CCOO CLM ha manifestado que “la conciliación y las tareas de cuidados siguen siendo cuestión de mujeres, mientras que la corresponsabilidad está todavía muy lejos de ser una realidad”.

Tras el análisis de los datos de empleo de las personas de 25 a

49 años, vemos el impacto que sobre el empleo tiene el tener hij@s. La tasa de empleo de hombres sin hijos es del 84,7%, frente al 74,3% en las mujeres sin hijos. En el caso de tener hijos (la media) es del 89,4% (hombres) y 68,2% (mujeres). Con un descendiente es del 89,6% (h) y 69,9% (m); con dos es del 90,3% (h) y 68,4% (m); en caso de tres o más hijos la tasa de empleo es del 80,5% (h) y 47,7% (m).

**LEER MÁS
VER VIDEOS**

CCOO CLM sigue informando y formando al activo sindical sobre los planes de igualdad



En el marco de la campaña por la igualdad que CCOO viene desarrollando en Castilla-La Mancha, el sindicato se ha reunido con delegadas y delegados sindicales de varias empresas de la provincia de Cuenca para abordar diferentes aspectos en materia de igualdad que permitan equilibrar las condiciones laborales en los centros de trabajo entre mujeres y hombres.

La secretaria regional de Mujeres e Igualdad de CCOO CLM, Rosario Martínez, junto con su homóloga en CCOO de Cuenca, Laura Garrote, se han reunido con delegadas y delegados sindicales de las empresas Apromis y El Crisol para explicarles algunas de las principales modificaciones que contempla el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en cuanto a la obligatoriedad de negociar planes de igualdad, derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad o en materia de protección social.

LEER MÁS

La Justicia reconoce el derecho de una agente medioambiental a cobrar las guardias que no pudo realizar por estar embarazada

El juzgado de lo contencioso administrativo nº 2 de Toledo ha emitido una sentencia en la que reconoce el derecho de una agente medioambiental de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a cobrar las guardias que no pudo realizar en la campaña de extinción de incendios de 2017 por estar embarazada.

La sentencia, contra la que sólo cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo, pero no de apelación ante el TSJ CLM, da la razón a CCOO, anula las resoluciones en contra emitidas por la JCCM y subraya que, en todo el procedimiento emprendido por la mujer, “no se están reclamando cantidades por guardias realizadas. Se está pidiendo la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo.”

Así lo reclamó desde el principio la agente medioambiental, a la que en el verano de 2017 “se le adaptó el puesto de trabajo a su situación de

gestación; eximiéndola entre otras cuestiones de las guardias para prevención de incendios.”

Al verse excluida de las guardias, cuya realización conlleva la correspondiente contraprestación dineraria, la funcionaria advirtió a la consejería de Agricultura que no podía menoscabar sus percepciones económicas por el hecho de estar embarazada; y pidió ser indemnizada para no ver vulnerado su derecho a la igualdad y el principio de no discriminación.

La Administración rechazó sus recursos de reposición y de alzada argumentando que para el devengo de las guardias “se requiere su realización”, y sosteniendo también en el procedimiento judicial que, como la agente medioambiental no las hizo, “no es acreedora de las mismas.”

El juez rechaza el razonamiento de la JCCM, recalca que las guardias “no es que

El magistrado concluye que el embarazo de la agente medioambiental “no puede suponer merma de tipo alguno en los derechos de la demandante, debe ser protegido en toda su extensión y garantizar no solo las retribuciones devengadas, sino las que no han podido devengarse (...) pues es una consecuencia no del servicio extraordinario sino de derecho a la igualdad y no discriminación de quien, por causa de ese embarazo, no pudo prestarlo; siendo que la reclamación no tiene por objeto retribuir un servicio que evidentemente no se presta, sino garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de la trabajadora embarazada de conformidad al art. 1.1 y 14 CE y siendo la forma obligada de interpretar la cuestión desde una perspectiva global e integradora del art 4 LO 3/2007”

no se hayan realizado, sino que no han podido ser realizadas por causa del propio embarazo” y recuerda que “los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo, al afectar exclusi-

vamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art 14 CE”

LEER MÁS



REUNIÓN PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA-LA MANCHA. Esta semana ha tenido lugar una reunión entre la Unión regional de CCOO CLM, las cinco Uniones Provinciales y la Federación de Servicios a la Ciudadanía para abordar la ejecución del Plan de Empleo de Castilla-La Mancha 2019, aprobado la semana pasada en Consejo de Gobierno, que se prevé se ponga en marcha a partir del 9 de diciembre y beneficie a unas 8.000 personas. Para CCOO el Plan de Empleo es una herramienta de urgencia que es imprescindible en tanto en nuestra región hay muchas personas que tienen una situación de extrema necesidad

“Negociación colectiva y derechos laborales”

Para CCOO la negociación colectiva es la principal herramienta para poder recuperar todos y cada uno de los derechos laborales arrebatados y para conquistar nuevos derechos para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas. Queremos mantener y potenciar el papel del sindicato en la negociación colectiva y recuperar el protagonismo de los convenios colectivos sectoriales sobre los convenios de empresa, para lo que es necesario revertir

El próximo miércoles día 6 de noviembre tendrá lugar en Toledo la jornada “Negociación colectiva y derechos laborales” organizada por el Aula de Estudios Laborales y de Seguridad Social UCLM-CCOO.

Se desarrollará en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Toledo, en el Edificio de San Pedro Mártir, y será inaugurada por el secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, y por la viceconsejera de Empleo, Diálogo Social y Bienestar Social de la JCCM, Nuria Berta Chust.

A continuación, Antonio Baylos, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, explicará los aspectos esenciales de la negociación colectiva.

La jornada continuará con la interven-

ción de Amparo Esteve, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, quien tratará sobre la negociación colectiva en materia de vigilancia empresarial, tecnología y derechos de privacidad de los trabajadores y trabajadoras.

Por su parte, Amparo Merino, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCLM, hablará sobre los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la negociación colectiva.

Las jornadas están dirigidas por Antonio Baylos, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCLM, y Joaquín Pérez, director del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la UCLM.

DIRECCIÓN ACADÉMICA Antonio Baylos Grau, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y Joaquín Pérez Rey, Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social UCLM.	INSCRIPCIÓN La inscripción es gratuita, debiendo remitirse la ficha adjunta a la siguiente dirección: carmen.acavedo@uclm.es Tel. contacto: 925 28 97 11
PROGRAMA 9.15 h. Acreditación de asistentes y entrega de documentación. 9.30 h. Inauguración. Francisco de la Rosa Castilla, Secretario General de CCOO Castilla-La Mancha. Nuria Berta Chust Martínez, Viceconsejera de Empleo, Diálogo Social y Bienestar Laboral de la JCCM. 10.00 h. Aspectos esenciales de la negociación colectiva. Antonio Baylos Grau, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCLM. 10.45 h. Debate. 11.15 h. Pausa. 11.45 h. Negociación colectiva en materia de vigilancia empresarial, tecnología y derechos de privacidad de los trabajadores. Amparo Esteve Segarra, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. 12.30 h. Derechos de conciliación y negociación colectiva. Amparo Merino Segovia, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha. 13.15 h. Debate conjunto sobre las ponencias. 13.45 h. Clausura.	FICHA DE INSCRIPCIÓN APELLIDOS _____ NOMBRE _____ DIRECCIÓN _____ POBLACIÓN _____ C.P. _____ PROVINCIA _____ D.N.I. _____ TELÉFONO DE CONTACTO _____ E-MAIL _____ CENTRO DE TRABAJO/EMPRESA _____ En cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, queda vedado el uso de los datos de carácter personal que han suministrado sin ser incorporados a un fichero automatizado con tratamiento de datos, quedando bajo responsabilidad de la UCLM como titular del fichero, volviendo derecho en todo caso a exigir el acceso, rectificación, cancelación y oposición al uso de los mismos en las dependencias de dicha Universidad. Los datos recabados tienen por finalidad la información de cursos y programas de formación, así como el conjunto de actividades propias de la UCLM, quedando en todo caso garantizado el uso legítimo y seguridad de tales datos de carácter personal.

El trabajo decente es el elemento central para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

CCOO de Castilla-La Mancha ha participado este miércoles en las XII Jornadas de Solidaridad “Agenda 2030 en acción: compromiso y reto”, organizadas por el Ayuntamiento de Puertollano, en las que el sindicato ha hecho hincapié en que el trabajo decente es el elemento central para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M^a Ángeles Castellanos, ha afirmado que “los sindicatos son agentes importantes” en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo princi-



pal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad.

En una mesa redonda con el título la “Alianza de todos los actores”, Castellanos ha señalado que la Confederación Sindical Internacional (a la que CCOO está afiliada) participó activamente en los

debates de configuración de la nueva Agenda Internacional de Desarrollo, incidiendo sobre todo en la configuración del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, relativo al trabajo decente, y en la introducción de la desigualdad y la protección social en la Agenda 2030.

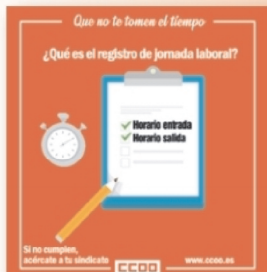
Para el movimiento sindical, entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible hay algunos considerados prioritarios por su vinculación directa con el trabajo sindical en términos de promoción del trabajo decente.

LEER MÁS



¡Todo lo que debes saber sobre el registro de la jornada laboral!

#QueNoTeTomenElTiempo



¿QUÉ ES EL REGISTRO DE JORNADA?

Es un documento que debe incluir diariamente la hora de inicio y finalización de la jornada laboral de cada trabajador o trabajadora de la empresa.



¿PARA QUÉ SIRVE EL REGISTRO DE JORNADA?

Para registrar la jornada realmente realizada por trabajadores y trabajadoras en la empresa, controlar los excesos de jornada y las horas extras no declaradas.

**Si no cumplen
acércate a tu sindicato**



¿CÓMO SE APLICA?

No se concreta en el Decreto, pero se dice que debe ser negociado con los representantes de las y los trabajadores (convenio, acuerdo de empresa) o, en su defecto, mediante decisión del empresario comunicada a la representación de trabajadores y trabajadoras.

¿QUÉ HERRAMIENTAS SE PUEDEN UTILIZAR?

Las empresas pueden optar por un sistema manual, informático, a través de Apps, teléfonos móviles, mediante huella dactilar u otros sistemas (con respeto a la Protección de Datos). La Inspección de Trabajo señala que, en ningún caso, valdrán los cuadrantes horarios.



¿Y LOS AUTÓNOMOS Y LA ALTA DIRECCIÓN, TIENE QUE REGISTRAR EL HORARIO?

La norma los excluye de registrar la jornada, si bien si un autónom@ tiene personas trabajadoras a su cargo, estos deberán registrar la jornada.



¿QUÉ PASA CON LAS ETT?

Los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos están formalizados a través de una ETT también tendrán la obligación de firmar el registro.

¿SE TIENEN QUE REGISTRAR LAS PAUSAS?

Ante la dificultad de regular con detalle la gran variedad de situaciones lo lógico es determinar este tipo de registros mediante la negociación con la representación de los trabajadores.



¿QUIÉN Y POR CUÁNTO TIEMPO PUEDE CONSULTAR LOS REGISTROS?

Deben ser conservados por las empresas durante cuatro años a disposición de los trabajadores y trabajadoras, sus representantes legales, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social. En caso de no tener registro la empresa puede ser sancionada con multas de entre 626 y 6.250 €.



¿Y EN CASOS DE VIAJE O TELETRABAJO?

La empresa debería encontrar la manera de que las plantillas puedan registrar su jornada a distancia.

¿CÓMO AFECTARÁ A LAS Y LOS TRABAJADORES?

Será más fácil cumplir con el tiempo de trabajo recogido en sus contratos, y en caso de extensiones de jornada se verán registradas y reflejadas en su salario. El control horario ayudará a un cumplimiento de los tiempos de descanso: según el Estatuto de los Trabajadores es obligatorio que entre jornadas transcurran mínimo 12 horas.



¿CÓMO BENEFICIARÁ A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Las horas extras afloradas también incrementan las cotizaciones a la Seguridad Social. Se realizan 5,7 millones de horas extra a la semana, de las que más de 2,6 millones no son cobradas ni cotizadas.



La inacción del SESCAM y de las contratas empujan al Transporte Sanitario de CLM hacia la huelga indefinida

“La paciencia se ha agotado”. La inacción del SESCAM y de las contratas del Transporte Sanitario de CLM empujan hacia la huelga indefinida a las 1.700 personas que prestan en la región este servicio público esencial del sistema sanitario.

Cientos de ellas, todas las que ayer no tenían turno, aún más que en la semana anterior, volvieron a acudir a Toledo para expresar su enfado y su determinación ante la consejería de Sanidad.

Han lanzado petardos, han coreado eslóganes, han cortado el tráfico durante más

de media hora, han exigido a voces la dimisión del consejero. El lunes y el martes de la próxima semana tienen convocados paros desde las once de la mañana hasta las siete de la tarde. El jueves y viernes, huelgas de 24 horas. Y si el lunes siguiente siguen sin convenio colectivo, irán a la huelga indefinida.

Ya estuvieron en Toledo el miércoles pasado. Y en Guadalajara una semana antes. Durante la pasada legislatura protagonizaron un sinnúmero de movilizaciones para denunciar las pésimas condiciones en que realizan su trabajo y para reclamar la recu-



peración de los derechos que les arrebató Cospedal y el 16% de merma salarial que les impusieron las empresas en 2013, tras cinco años previos de congelación de las

nóminas.

LEER MÁS

VER VIDEOS

El sector de la Dependencia, en pie de guerra por un convenio digno

Ayer se celebró la primera jornada de las movilizaciones convocadas por CCOO y UGT en el sector de la Dependencia en toda España para exigir el desbloqueo de su convenio colectivo, que en CLM afecta a unas 13.000 personas, la mayoría mujeres, que trabajan en residencias privadas de mayores, centros de día y viviendas tuteladas.



La mayoría de estas personas son gerocultoras, categoría laboral que, como otras muchas en el sector, no llegan a ganar mil euros al mes. Esta es la exigencia sindical, a la que las patronales ni siquiera han respondido dejando bloqueada la negociación del convenio.

Este convenio se aplica en Castilla-La Mancha desde el año 2010, año en el que se

negoció la mayor subida salarial (5%): Desde entonces, desde 2011 hasta 2019, la subida salarial acumulada en nueve años ha sido del 4,5%, incluyendo tres años (2014-2016) de absoluta congelación.

“Cuando se pedía moderación y contención salarial con la crisis de fondo, este colectivo ha sido consecuente y ha sufrido

impagos, recortes de plantilla, incluso recortes salariales, con el fin de mantener un puesto de trabajo a costa de unas condiciones más que precarias. Pero ya ha llegado la hora de revertir la situación y de exigir a las patronales que empiecen a compensar el sacrificio que hasta ahora han cargado a las espaldas de los trabajadores y trabajadoras”, ha recalcado

Chelo Cuadra, secretaria general de CCOO-Sanidad y Sectores Sociosanitarios en CLM, antes de iniciar la asamblea de delegadas y delegados celebrada en Ciudad Real.

LEER MÁS

CCOO-Servicios rechaza el calendario de apertura comercial en domingos y festivos habilitado por el Gobierno de CLM para 2020

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo reunió ayer a los agentes económicos y sociales para informar del calendario de apertura al público de los domingos y festivos autorizados de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2020; en el que serán aperturables los siguientes días festivos: 5 de enero (domingo). 12 de enero (domingo). 9 de abril (jueves). 13 de abril (lunes). 5 de julio (domingo). 15 de agosto (sábado). 11 de octubre (domingo). 29 de noviembre (domingo). 6 de diciembre (domingo). 13 de diciembre (domingo). 20 de diciembre (domingo). 27 de diciembre (domingo).

CCOO-Servicios, sindicato mayoritario en el sector en la región, ha manifestado su rechazo a este calendario y ha

vuelto a reclamar en la reunión de hoy la modificación de la Ley 2/2010, de Comercio de Castilla-La Mancha, “sobre todo el artículo 17, para establecer el cierre de los comercios los días 24 y 31 de diciembre a las 15:00 horas en lugar de a las 20:00 horas; y el 18, para pasar de 12 a 8 festivos de apertura al año.”

“Como ya es habitual, con el calendario anunciado hoy salimos perdiendo las trabajadoras y trabajadores del sector, al concentrar en mes y medio la mitad de las aperturas en festivos autorizadas para todo el año, lo que dificulta la conciliación de la vida laboral y personal de las plantillas. Un año más, este calendario volverá a impedir en 2020 a 50.000 trabajadoras y trabajadores de Castilla-La Mancha disfrutar de las navidades con sus familias”,



ha denunciado Miguel Ángel Cubillo, secretario general de CCOO-Servicios CLM.

“Venimos denunciando año tras año que los datos de actividad y de afiliación a las Seguridades Sociales evidencian que esta situación no contribuye a la creación de empleo estable. Las empresas no incrementan personal para cubrir la apertura de festivos, lo que hacen es

repartir la jornada laboral y tener a las plantillas condenadas a pasar las navidades trabajando, sin poder compartir esas fechas con sus familias, con el consiguiente malestar que se genera de forma innecesaria”, apunta por su parte Santiago Zafrilla, Secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO-Servicios CLM. **LEER MÁS**

La Junta de Personal Docente no Universitario de Ciudad Real se dota de nuevo Reglamento para facilitar trabajo unitario de los cinco sindicatos que la integran



La Junta de Personal Docente no Universitario de Ciudad Real celebró la semana pasada su primer pleno tras el Inicio del Curso 2019/2020; en el los representantes sindicales que integran este órgano hicieron balance de las actuaciones desarrolladas desde su constitución, el pasado mes de enero; y analizaron las diversas incidencias registradas en el comienzo del nuevo curso escolar.

Aprobaron también el nuevo Reglamento de la propia Junta de Personal, donde se regula su procedimiento de actuación y funcionamiento; que no había sido modificado desde el año 1996. Con el nuevo Reglamento se trata de mejorar el funcionamiento y dinamismo de la Comisión Permanente y facilitar el trabajo unitario.

La Junta de Personal Docente no Universitario de Ciudad Real está integrada por miembros de los cinco sindicatos que obtuvieron representación suficiente en las últimas elecciones sindicales, ANPE, CSIF, CCOO, STE y UGT. Su principal función es la defensa y promoción de los intereses sociolaborales de las trabajadoras y de los trabajadores a quienes representa, recogiendo sus preocupaciones y reivindicaciones y atendiendo también a la problemática de los centros educativos con el objetivo de mejorar su funcionamiento.



CCOO Albacete invita a la juventud a luchar por sus derechos laborales y de protección social en la Jornada #ConoceTuContrato

La secretaria general de CCOO Albacete, Carmen Juste, junto a la secretaria provincial de empleo y formación, Paqui Jiménez y el secretario provincial de Acción Sindical y Salud Laboral de CCOO Albacete, Juan José Jiménez inauguraron la jornada #ConoceTuContrato, celebrada este pasado viernes, invitando a la juventud albaceteña a luchar por sus derechos laborales y de protección social.

La secretaria general de CCOO Albacete, Carmen Juste ha manifestado que “la participación de la juventud en esta lucha es esencial. Luchando por vuestros derechos laborales lograréis la fuerza necesaria para conquistar vuestro futuro, para construir un modelo que responda a los intereses de las personas trabajadoras”.

“CCOO no vamos a permitir que la palabra precariedad se siga escribiendo a costa del esfuerzo de las trabajadoras y los trabajadores jóvenes. Debemos organizarnos para realizar este tipo de iniciativas formativas conjuntas para luchar por vuestros derechos. Es indispensable que estéis informados para mejorar vuestros

condiciones laborales”.

“La defensa de los intereses de la juventud trabajadora es una prioridad para CCOO. La gravedad de la situación de vuestro colectivo, especialmente oprimido, nos indica que es hora de darle la vuelta a esta situación. Tenéis que luchar por los derechos que os corresponden en aras a construir un nuevo modelo sociolaboral. Y esa lucha tiene que ser colectiva o no la podremos ganar” ha remarcado Juste.

Además, Juste ha destacado que “independientemente de la edad que tenga la juventud, el trabajo al que se accede es en condiciones precarias. El alto nivel de desempleo, la mala calidad del empleo y la falta de oportunidades para encontrar un empleo estable son las principales causas que condenan a la juventud a una situación de desventaja y desigualdad, aumentando la inestabilidad e inseguridad tanto económica como su desarrollo profesional. Los jóvenes deben tener las mismas condiciones de trabajo que el resto de trabajadoras y trabajadores”.

LEER MÁS

CCOO hace balance de la negociación colectiva sectorial de la provincia de Albacete

La secretaria general de CCOO Albacete, Carmen Juste acompañada por el secretario provincial de acción sindical y salud laboral de CCOO Albacete, Juan José Jiménez ha presentado un informe sobre la situación actual de la negociación colectiva sectorial de la provincia de Albacete y los retos de 2020.

Juste, ha destacado que “para CCOO la negociación colectiva es la principal herramienta para poder recuperar todos y cada uno de los derechos laborales que en los últimos años han sido injustamente arrebatados

este sentido, Juste ha hecho referencia al convenio de oficinas y despachos, uno de los convenios con los salarios más bajos. “Hemos conseguido una subida salarial de 560 euros sobre las tablas del 2018. Esta negociación ha supuesto un avance importantísimo para llegar a alcanzar los 14.000 euros anuales en un convenio, en el que todos los trabajadores y trabajadoras de todas las categorías tenían un salario muy bajos”. Juste, igualmente ha destacado los avances conseguidos en el sector del comercio.

LEER MÁS



dos y para conquistar nuevos derechos para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas. En la provincia de Albacete hay un total de 19 convenios sectoriales que afectan a 70.000 trabajadores y trabajadoras.

La responsable sindical ha valorado positivamente el proceso negociador en el 2019 “CCOO ponemos en valor los avances conseguidos en estos últimos meses, cumpliendo las pretensiones en los convenios negociados con una subida salarial media en torno al 2%. En

“La contratación indefinida y el incremento de los salarios, dos prioridades de CCOO para la negociación colectiva de 2020”

Acuerdo in extremis en el convenio del Metal de Ciudad Real para más de 15.000 trabajadores/as y 3.000 empresas de la provincia

La patronal del sector y los sindicatos UGT FICA y CCOO-Industria llegaron anteanoche a un acuerdo para la firma del convenio colectivo del Metal de la provincia de Ciudad Real, que regula las condiciones laborales y los salarios de más de 15.000 personas encuadradas en 3.000 empresas.

El acuerdo se alcanzó tras seis horas de negociación ante el Jurado Arbitral de Ciudad Real, en el acto de mediación previo a la huelga que se iba a iniciar el próximo lunes, 4 de noviembre, coincidiendo con el comienzo de la parada prevista en el complejo petroquímico de Repsol en Puertollano.

Justamente el Plus de Parada había bloqueado las últimas reuniones de la negociación del convenio. Para los sindicatos, este Plus era una reivindicación irrenunciable, que la



patronal rehusaba atender pese a que el complejo petroquímico de Puertollano era uno de los pocos existentes en España, y el único de Repsol, que aún no lo tenía establecido.

Finalmente, la patronal aceptó incorporar el Plus de Parada, con una dotación de 32 euros/día y de 66 euros/fin de

semana, cuantías que se sitúan en la parte alta de los ya establecidos en otros complejos.

Repsol tiene programada para este mes de noviembre una parada para mantenimiento e inversiones, entre las que destacan nuevos proyectos de reducción de CO2, que se prolongará durante unos 20 días y empleará a entre quinientas y

mil personas de diversas contrataciones, todas las cuales percibirán ya el Plus acordado ayer. En 2020, hay prevista otra parada que requerirá unos dos meses de trabajos y no menos de otras mil personas.

LEER MÁS

Tras seis horas de negociación en mediación, la patronal acepta el Plus de Parada exigido por los sindicatos: 32 euros/día y de 66 euros/fin de semana a cobrar por los trabajadores de las contrataciones que participen en las paradas del complejo petroquímico

#EsElMomento

#HechosYa





PONLE FIN PARA TENER UN PRINCIPIO

JUNT@S CONTRA EL
machismo



Castilla-La Mancha



Instituto de la **Mujer**
CASTILLA-LA MANCHA