



**Entrevista a Saturnino Fernández,**  
secretario de Empleo, Política  
Institucional y Diálogo Social

Páginas 4 a 6

**2018:**  
**El año de las mujeres**

Páginas 8 a 9

**Cuadernillo de información  
sindical**

Páginas centrales

**Suplemento especial**  
**Acuerdos del Diálogo Social**

Páginas centrales

# Más iniciativa para disputar la hegemonía



**EL MOVIMIENTO SINDICAL DE CLASE** vive un momento de vital importancia. La ideología fabricada en los laboratorios de ideas neoliberales, los denominados “think tank neocons”, han ido impregnando lentamente las sociedades occidentales, también su economía, y preñada de conceptos como liberalización, privatización o desregulación, hoy presiden buena parte de las políticas públicas, entre las que, naturalmente, se encuentran las llevadas a cabo en nuestro país. La dura y larga crisis económica ha agravado la situación para la mayoría de la población y la forma de salir de ella está construyendo sociedades más desiguales, en las que las rentas de capital superan

a las que son fruto del trabajo. En consecuencia, se está produciendo una involución social, política y cultural, acompañada de una crisis en las instituciones que origina fenómenos de corte populista, nacionalista y xenófobo.

Por otra parte, al auge de la economía informal y de los empleados precarios hay que unir la aparición de las nuevas tecnologías, que permiten el desarrollo de nuevas realidades del trabajo, con un centro físico de trabajo inexistente o móvil, el surgimiento de la llamada economía colaborativa y la proliferación de falsos autónomos. Todo ello ha provocado una evidente transformación de las relaciones laborales.

## notas sindicales

### Edita

CCOO CASTILLA Y LEÓN  
Plaza Madrid, 4 - 7ª planta  
47001 VALLADOLID  
Teléfono: 983 21 85 29  
Fax: 983 30 98 24  
prensacleon@cleon.ccoo.es  
www.castillayleon.ccoo.es

### Dirección

Luis Fernández Gamazo,  
Secretario de Organización y Comunicación de CCOO de Castilla y León

### Coordinación técnica

César Presto González  
Blanca Ortega Núñez  
Jesús García Fernández  
Javier Velasco Prieto

### Información gráfica

Víctor Otero Arias

### Diseño y maquetación

IO INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING  
www.io-siscom.com

### Depósito legal

VA 409-1988

Más información en nuestra página web  
www.castillayleon.ccoo.es

## sumario

Entrevista a Saturnino Fernández, secretario de Empleo, Política Institucional y Diálogo Social	4-5
Diálogo Social local	6-7
El año de las mujeres	8-9
Negociación Colectiva	10-11
Entrevista a Carlos Castedo, secretario de Estudios y Asesoramiento Jurídico y Sindical	12-13
Qué hacer con las pensiones	14-15
Cuadernillo de información sindical	17-28
Cuadernillo sobre Acuerdos del Diálogo Social	21-24
Marcelino no es un mito	29
Así Somos	30-31
<b>CCOO</b> participa en el Pacto Fiscal	32-33
Radiografía de los jóvenes: “Generación Móvil”	34-35
Debate sobre las infraestructuras	36-37
Charla sobre la Huelga General del 14D	38-39

En este escenario, es necesaria la recuperación de un discurso que haga frente a las políticas conservadoras, que permita dar confianza a los ciudadanos y ciudadanas. Es preciso disputar la hegemonía cultural en la sociedad, disputar la distribución de la renta, que las fuerzas progresistas y el sindicalismo de clase recuperen la iniciativa, que pasen a la ofensiva.

### Desplegar todo el potencial

Para realizar esta ingente tarea, CCOO debe desplegar todo su potencial a través de las herramientas o pilares sobre los que pivota toda la actividad propia de un sindicato sociopolítico para mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora, pero también hacerlo con la vida del común de la ciudadanía. Estos instrumentos son la negociación colectiva, la movilización, la extensión organizativa y el diálogo social.

En nuestra Comunidad se están encontrando serias dificultades para dar efectividad a los contenidos del AENC (Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva). A pesar del acuerdo de trasposición firmado por la patronal autonómica, sus organizaciones provinciales se muestran muy reacias a la hora de aplicar las subidas salariales recomendadas, incluido el SMC (Salario Mínimo de Convenio), y a incorporar en la negociación elementos nuevos que permitan avanzar en las condiciones laborales. Frente a ello, para romper la postura empresarial, se requiere un esfuerzo de coordinación entre las estructuras del sindicato y una fuerte acción movilizadora en los centros de trabajo y en la propia calle.

### Compartir recursos sindicales

Asimismo, la atomización del tejido empresarial de Castilla y León, las externalizaciones de servicios o actividades en las grandes empresas, las nuevas realidades del trabajo y la creciente precariedad, exigen que la presencia sindical se extienda mucho más allá de las sedes y de los locales de las secciones sindicales. Hay que utilizar fórmulas cooperativas, mancomunar y compartir recursos sindicales, hacer un aprovechamiento mucho

más eficiente de los mismos, con una perspectiva plenamente confederal, llegar donde no se llega, extender el sindicato y ganar en densidad sindical; hay que dar respuestas imaginativas, buscar nuevas modalidades de atención sindical, utilizar las nuevas tecnologías... En el 11 Congreso, CCOO se comprometió, textualmente, a “avanzar en organización para ser más y llegar a más”. Se trata de una cuestión ideológica, de pura conciencia de clase. En palabras de Unai Sordo, formuladas en el Congreso Confederal de 2017, “lo que las empresas han desintegrado, intégrele el sindicato.”

### Diálogo Social irrenunciable

Por otra parte, las posibilidades de incidir en las políticas públicas, en los presupuestos, mediante el diálogo social, es una herramienta irrenunciable que permite mejorar la vida de las personas de Castilla y León. Hay que potenciarlo, preservar la cultura del diálogo, del consenso, como forma de avanzar en la sociedad, de que sea más justa e igualitaria. Para ello toda la organización ha de ser copartícipe de las propuestas que el sindicato ponga sobre la mesa y, del mismo modo, todas las estructuras han de responsabilizarse de extender sus contenidos a los centros de trabajo y a toda la sociedad que debe conocer el importante papel desempeñado por CCOO en estas políticas redistributivas.

En la disputa de la hegemonía cultural los medios de comunicación juegan un papel relevante, la presencia del sindicato en ellos, con artículos de opinión, entrevistas y estudios, la colaboración con las instituciones académicas, la participación en los distintos foros de debate y plataformas, y la diversa actividad desarrollada por el Ateneo Cultural Jesús Pereda, son elementos esenciales en la defensa de las propuestas de CCOO en temas de calado, como pueden ser, entre otros muchos, la brecha salarial, la violencia de género, la política fiscal o las infraestructuras. El objetivo es aportar a los trabajadores y trabajadoras los suficientes nutrientes con los que poder afrontar con mayores garantías de éxito la lucha ideológica contra la corriente neoliberal dominante. ■

Es preciso disputar la hegemonía cultural, la distribución de la renta, recuperar la iniciativa y pasar a la ofensiva

“Lo que las empresas han desintegrado, intégrele el sindicato”  
(Unai Sordo)

**SATURNINO FERNÁNDEZ:****“El Diálogo Social nos proyecta como sindicato y nos permite mejorar la vida de la gente”**

“Creemos que la democracia no es sólo votar cada 4 años, también es influir en las decisiones del día a día”

“Hemos pedido a los partidos que concurren a las elecciones que se comprometan con el Diálogo Social”

“Diálogo Social, útil y necesario”

“**PARTICIPAR EN EL DIÁLOGO SOCIAL** nos permite hacer cosas por la gente de Castilla y León, pero también nos refuerza internamente”. Esta es la opinión de Saturnino Fernández, el secretario de Empleo, Participación Institucional y Diálogo Social de Comisiones Obreras en Castilla y León. Su tarea es coordinar el trabajo de decenas de compañeros y compañeras que forman parte de los órganos de participación en los que tiene presencia CCOO y llevar a buen puerto los 21 Acuerdos que están vivos dentro del Diálogo Social autonómico. “El trabajo comienza antes, pero permanece después de firmar los Acuerdos” dice Nino Fernández, quien, tras la última firma el 30

de enero, afila ya la estrategia para convertirlos en textos legales que ayuden a la ciudadanía en sus problemas cotidianos. Comenzamos hablando de la historia del Diálogo Social que cierra, en este año 2019, un ciclo representado por el Gobierno de Juan Vicente Herrera al frente de la Junta de Castilla y León ya que el actual presidente no volverá a concurrir a las elecciones.

“El Diálogo Social arrancó en los años 90 con el Gobierno de Posadas pero sin la patronal. Fue cuando se creó el Consejo Económico y Social y se aprobó el salario

mínimo de inserción, que es previo a la Renta Garantizada de Ciudadanía. Después, con el Gobierno de Lucas se aprobaron los primeros Planes de Empleo, pero el salto cualitativo y cuantitativo fue cuando el Gobierno de Herrera aceptó que el Diálogo Social debía ser un proceso organizado. En 2001 se estableció “de facto” el Consejo del Diálogo Social y se crearon las tres áreas de trabajo que permanecen hasta la actualidad. En 2007 se modificó el Estatuto de Autonomía para establecer el Diálogo Social como un principio rector de las políticas públicas y en 2008 se creó por ley el Consejo del Diálogo Social. Son casi 29 años de Diálogo Social en Castilla y León sin que haya habido interrupciones, ni por las crisis económicas, ni porque haya habido cambios de voluntad política en el Gobierno, que siempre ha estado en manos del mismo partido, ni por la patronal ni por los sindicatos a pesar de los cambios en las direcciones”.

**Compromiso con el Diálogo Social**

Comisiones Obreras ha reclamado a todos los partidos presentes en las elecciones autonómicas del próximo 25 de mayo que se comprometan con el Diálogo Social para que no se pierda esta cultura de la negociación que se ha ido fraguando en estos años.



“El tiempo transcurrido ha creado la costumbre de negociar en una Comunidad que, contra todo pronóstico, ha sido pionera en esto. Después, este hábito se ha convertido en la ley de creación del Consejo del Diálogo Social y de la Participación Institucional y con éste rango legal va a ser difícil cambiarlo por cualquier Gobierno. El Diálogo Social ha incluido recientemente, a través de una PNL aprobada por unanimidad, que los sindicatos y la patronal podamos ir a las Cortes de Castilla y León a explicar a las fuerzas políticas nuestros Acuerdos. Esto es un gran avance en democracia participativa”.

“Nosotros creemos que la democracia no es sólo votar cada cuatro años, sino también estar en las decisiones del día a día. Por eso, CCOO está presente en todos los órganos de participación que se han creado en Castilla y León ya que ahí negociamos el desarrollo normativo de los programas y de las líneas de actuación que previamente acordamos en el Diálogo Social. Igualmente participamos en las 15 Comisiones de Seguimiento de los Acuerdos que funcionan actualmente. Hemos extendido el Diálogo Social a las entidades locales. Por eso decimos que la participación institucional de Comisiones Obreras es muy importante en Castilla y León”.

## Proyección sindical

### ¿En qué ayuda a Comisiones Obreras el Diálogo Social?

La participación sindical en el Diálogo Social nos pone en un primer plano de la actividad sociopolítica que también nos puede ayudar en nuestra afiliación y en nuestros resultados electorales. Hay que tener en cuenta que somos los que menos afiliación hemos perdido en la crisis y los que a más ritmo nos estamos recuperando ahora. Además, los Acuerdos permiten al sindicato ejecutar programas gratuitos para toda la ciudadanía en materia de salud laboral, de juventud, de mujer, de migraciones, de formación, etc. que también nos ayudan a afiliar y a mantener nuestra afiliación.

### ¿Y en qué ayudamos a la gente?

Tenemos el mejor conjunto de políticas activas de empleo de nuestro país, con medidas de fomento del empleo local, de protección a los trabajadores y trabajadoras, de temas de igualdad y conciliación, de salud laboral, de migración. En dependencia somos los primeros y sacamos buena puntuación en servicios sociales. En educación acordamos sólo materias socioeducativas, madrugadores, centros abiertos, becas o comedores escolares, entre otros, y avanzamos en todos los programas. Gracias a una iniciativa de CCOO, hay 15.000 personas recibiendo ayudas del 40%, el 50% si son jóvenes, al alquiler de vivienda. Tenemos una Red de Protección a las Personas y a las Familias en riesgo de pobreza y una Renta Garantizada de Ciudadanía que se han convertido en derechos que amparan a todas las personas que sufren situaciones de carencia material.

CONTINÚA EN PÁGINA 6

## ENERO



### Centro de Formación Ambiental en Laciana

La Federación de Industria de CCOO Castilla y León ha logrado que la Junta de Castilla y León se comprometa a crear este Centro en un terreno, ubicado en Caboalles de Arriba, propiedad de CCOO. Se cederá el suelo y el proyecto de construcción al Gobierno Autonómico para su edificación con fondos públicos. El sindicato contribuye así a reactivar una de las zonas mineras más castigadas de nuestra Comunidad. En la foto, la firma del convenio con el consejero de Fomento de Castilla y León



### Manifestación por la sanidad pública

Las Plataformas por la Sanidad Pública de Castilla y León convocaron el 20 de enero una gran manifestación por la Sanidad en Valladolid a la que CCOO acudió con su propia pancarta.



### Conflicto en el transporte de pasajeros

El 12 de enero de 2018 tuvo lugar una protesta en la Estación de Autobuses de Valladolid para desbloquear las negociaciones del Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Viajeros por Carretera después de más de un año de negociaciones infructuosas. Finalmente quedó suscrito el 13 de julio de 2018.

VIENE DE PÁGINA 5

“Tenemos una Red de Protección a personas y familias en riesgo de pobreza para evitar que sufran carencias materiales”

“Hay ayudas a trabajadoras y trabajadores que no existen en el resto de España”

## Ayudas a trabajadores

Las ayudas a trabajadores en los ERTES no existen en el resto de España, tampoco las subvenciones a trabajadores de más de 55 años que han sufrido un despido colectivo o el programa PIE cuando se terminan todas las ayudas por desempleo, introducido en plena crisis económica, con 23 millones de euros de gasto en su primer año. Mantenemos el Serla para mediar en todo tipo de conflictos. Hemos recuperado las becas Erasmus, tras un periodo sin ellas por la crisis, y creado un Erasmus para

estudiantes de FP. Hemos logrado que bajen las tasas universitarias. Hay programas de conciliación muy potentes y venimos trabajando de forma exhaustiva para que la formación para el empleo y la orientación profesional sean derechos efectivos y lleguen al mayor número de personas. También tenemos Acuerdos en materias económicas para mejorar la economía de Castilla y León y por extensión favorecer a los trabajadores y trabajadoras en temas como el medio ambiente, trabajos forestales, industria 4.0 o energía entre otras. Todas han sido propuestas de CCOO dentro del Diálogo Social. ■

## El Diálogo Social Local se consolida en Castilla y León

LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SALAMANCA es la única sin Consejo del Diálogo Social. Todas las demás Diputaciones y los 15 Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes cuentan con este órgano de concertación, además de Benaven-

te. “En 2.018 hemos consolidado el Diálogo Social Local” asegura Saturnino Fernández, secretario de Empleo, Política Institucional y Diálogo Social con temas como empleo, formación, igualdad y políticas sociales, entre otros.



## FEBRERO



Acuerdos firmados dentro del Diálogo Social Local en 2018.

En 2018 se han firmado Acuerdos en la Diputación Provincial y en los Ayuntamientos de Valladolid, Laguna de Duero y Medina del Campo, en la provincia vallisoletana, en el Ayuntamiento y en la Diputación de Zamora, en el Ayuntamiento y en la Diputación Provincial de Burgos y en los consistorios de Segovia y Salamanca. Se ha llegado a Acuerdos parciales en la Diputación y el Ayuntamiento de Palencia, en la Diputación y el Ayuntamiento de Ávila, dentro del Plan Ávila 2020, en la Diputación de Soria, que gestiona parte del Plan Soria y en la institución provincial de Segovia. Los contactos han seguido, aún sin Acuerdos, en otros Ayuntamientos como León, donde se ha paralizado por la Operación Enredadera, Miranda de Ebro, Aranda de Duero, San Andrés del Rabanedo, Ponferrada o el consistorio de Soria capital.

“Creemos que es muy importante mantener el Diálogo Social en las entidades locales que son las que ejecutan los programas que acordamos en el ámbito regional y porque somos pioneros en esta concertación social” señala Nino Fernández. Negociamos Planes de Empleo en entidades locales y tratamos de influir en las ayudas de la Ley de Protección a las personas y a las familias en riesgo de pobreza, además de tratar materias como vivienda, ayuda a domicilio, dependencia, igualdad entre hombres y mujeres, conciliación o formación entre otras. ■

**Más información sobre los Acuerdos del Diálogo Social en el cuadernillo especial de las páginas centrales de este Anuario.**



### Reivindicación de pensiones dignas

La protesta por las pensiones dignas dominó el panorama reivindicativo de 2018. El sindicato ha celebrado movilizaciones y campañas informativas para explicar nuestras reivindicaciones que no se han centrado sólo en la revalorización sino que han ido más allá con propuestas para hacer viable el sistema de pensiones públicas para el futuro.



### Firma de los Acuerdos del Diálogo Social en Castilla y León

El secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, firma los Acuerdos del Diálogo Social junto con el resto de los miembros del Consejo el día 15 de febrero de 2018.



### Asamblea para preparar la huelga del 8 de marzo

El 23 de febrero se celebró en Valladolid una Asamblea para preparar la huelga de dos horas convocada para el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. En la imagen se puede ver la intervención del secretario general de CCOO, Unai Sordo.

# 2018: El año de las mujeres

Para eliminar la brecha salarial hay que reducir la contratación a tiempo parcial que sufren las mujeres y equiparar los complementos salariales

Hace falta un Plan de Choque por el empleo con dimensión de género para favorecer a paradas de larga duración, mayores de 45 años, jóvenes y con hijos a cargo

**EL AÑO 2018 HA VIVIDO UN GRAN AUGE DEL FEMINISMO** en nuestro país. Las movilizaciones del 8 de marzo, Día de la Mujer, y del 25 de noviembre, Día contra la Violencia de Género, fueron masivas en Castilla y León. El Primero de Mayo también ayudó a difundir un mensaje feminista que se resumía en un lema: “Nos queremos

huelga de dos horas convocada el pasado 8 de marzo. Las dos primeras propuestas tienen como objetivo eliminar la brecha salarial que soportan las mujeres, cuantificada en un 30% respecto de los hombres. CCOO ha pedido que haya un grupo de trabajo del Gobierno con los sindicatos y los empresarios para actuar sobre los dos factores que



Compañeras dirigiéndose a la manifestación del pasado 8 de marzo.

vivas, libres, unidas”. Mientras tanto, la violencia machista se cobraba 47 víctimas mortales en 2018, dos de ellas de nuestra Comunidad. Comisiones Obreras ha participado en todas las movilizaciones y ha hecho propuestas para mejorar la situación laboral de las mujeres que siguen sufriendo una gran brecha salarial y muchas dificultades de acceso al trabajo y de promoción.

El sindicato ha analizado la situación laboral y social de las mujeres en nuestro país y ha hecho 10 propuestas que mantienen toda su vigencia, aunque tienen como origen la

influyen en la permanencia de la brecha: la contratación a jornada parcial, que en el 75% de los casos son mujeres, y la existencia de diferentes complementos salariales que siempre benefician a los hombres. También se pide el inicio de conversaciones sobre la igualdad salarial en las empresas, un objetivo que se debatirá en la Mesa por la Igualdad del Diálogo Social estatal que se ha puesto en marcha recientemente.

## Feminización del paro

Las mujeres soportan en nuestro país el 18,5% de tasa de desempleo, frente al 15%

del paro en hombres y el número de paradas, cerca de 2.000.000 en nuestro país, es el 58% del desempleo registrado. Por eso CCOO está pidiendo un Plan de Choque por el empleo que tenga en cuenta la dimensión de género, favoreciendo a las mujeres con paro prolongado, mayores de 45 años, jóvenes o con hijos a su cargo. Para paliar la difícil situación de las y los parados se sigue intentando que prospere una Renta Mínima estatal, que aún no se ha debatido en el Congreso aunque la Iniciativa Legislativa Popular que promovimos los sindicatos se aprobó en las Cortes hace ya dos años. Si saliera finalmente adelante beneficiaría especialmente a las mujeres que son el 70% de los parados de larga duración que hay en nuestro país. También estamos luchando por la mejora de las prestaciones por desempleo y porque el Pacto de Toledo estudie la forma de mejorar las pensiones de muchas mujeres, especialmente las que perciben pensiones por viudedad.

## Planes de igualdad

Para CCOO es importante que se aplique la Ley en materias como la negociación y puesta en marcha de los Planes de Igualdad en las empresas. Recordamos que el sindicato tiene un servicio de asesoramiento a todos los compañeros y compañeras que necesitan apoyo para ponerlos en marcha. El objetivo es que también haya planes en las empresas de menos de 250 trabajadores, que son la mayoría de las que existen en Castilla y León. Entre las propuestas sindicales está la necesidad de que la igualdad de género llegue a las aulas.

## Contratación de orientadores y orientadoras educativos

Precisamente el Consejo del Diálogo Social en Castilla y León acaba de aprobar los Acuerdos para 2019 que contienen medidas de igualdad entre las que se cuenta la contratación de orientadores educativos en igualdad de género para que las y los estudiantes elijan sus estudios sin tener en cuenta los estereotipos. El capítulo de igualdad del Diálogo Social, dotado con 9,8 millones de euros, también reforzará la contratación de agentes de igualdad y mejorará las ayudas por excedencia y reducción de jornada.

## Gran pacto contra la violencia de género

El apartado de la violencia de género es común a toda la sociedad y en CCOO seguimos comprometidos en intentar evitar esta lacra social. Pedimos un Pacto de Estado contra la violencia de género que comporte un presupuesto suficiente para la prevención de la violencia y la correcta atención a las víctimas, con reformas legales si es preciso, especialmente en sus derechos sociales y laborales. ■

## MARZO



### Día de la Mujer

El 8 de marzo tuvieron lugar las manifestaciones más numerosas que se han registrado en los últimos años en el Día de la Mujer. Las miles de personas que marcharon por las calles de todas las ciudades de Castilla y León clamaron contra las brechas de género, la precariedad laboral y, sobre todo, las violencias machistas. En la foto, concentración en la Plaza Mayor de Burgos durante la huelga de 2 horas. Foto Agencia Ical



### Jornada sobre el "futuro del trabajo"

El 13 de marzo tuvo lugar una Jornada promovida por la OIT para reflexionar sobre el modelo de trabajo en esta era de cambios tecnológicos, de escasez de empleo y de globalización de la producción industrial. En la foto el responsable de la Oficina Internacional del Trabajo en España, Joaquín Nieto.



### Jubilación de la policía local

En diversas fechas y, entre ellas, el 23 de marzo tuvieron lugar concentraciones para exigir la jubilación anticipada de las y los policías locales, una reivindicación que se ha hecho realidad el 15 de diciembre con un Real Decreto del gobierno de Pedro Sánchez sobre los coeficientes para anticipar el retiro de este colectivo.

# Negociación colectiva 2018: leve subida del poder adquisitivo

Nos merecemos que el crecimiento económico de estos 5 años seguidos se traduzca en mejores salarios

**LOS DATOS RELATIVOS AL NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS** firmados en Castilla y León durante el ejercicio pasado pueden considerarse como los mejores desde que entró en vigor la Reforma Laboral en el año 2012. Ha habido, por tanto, una agilización en la renovación de los convenios aunque el responsable regional de CCOO en esta materia, Fernando Fraile, señala que sigue siendo insuficiente. Además, los contenidos acordados, tanto en los convenios de empresas como sectoriales, no cumplen totalmente los objetivos planteados por nuestro sindicato.

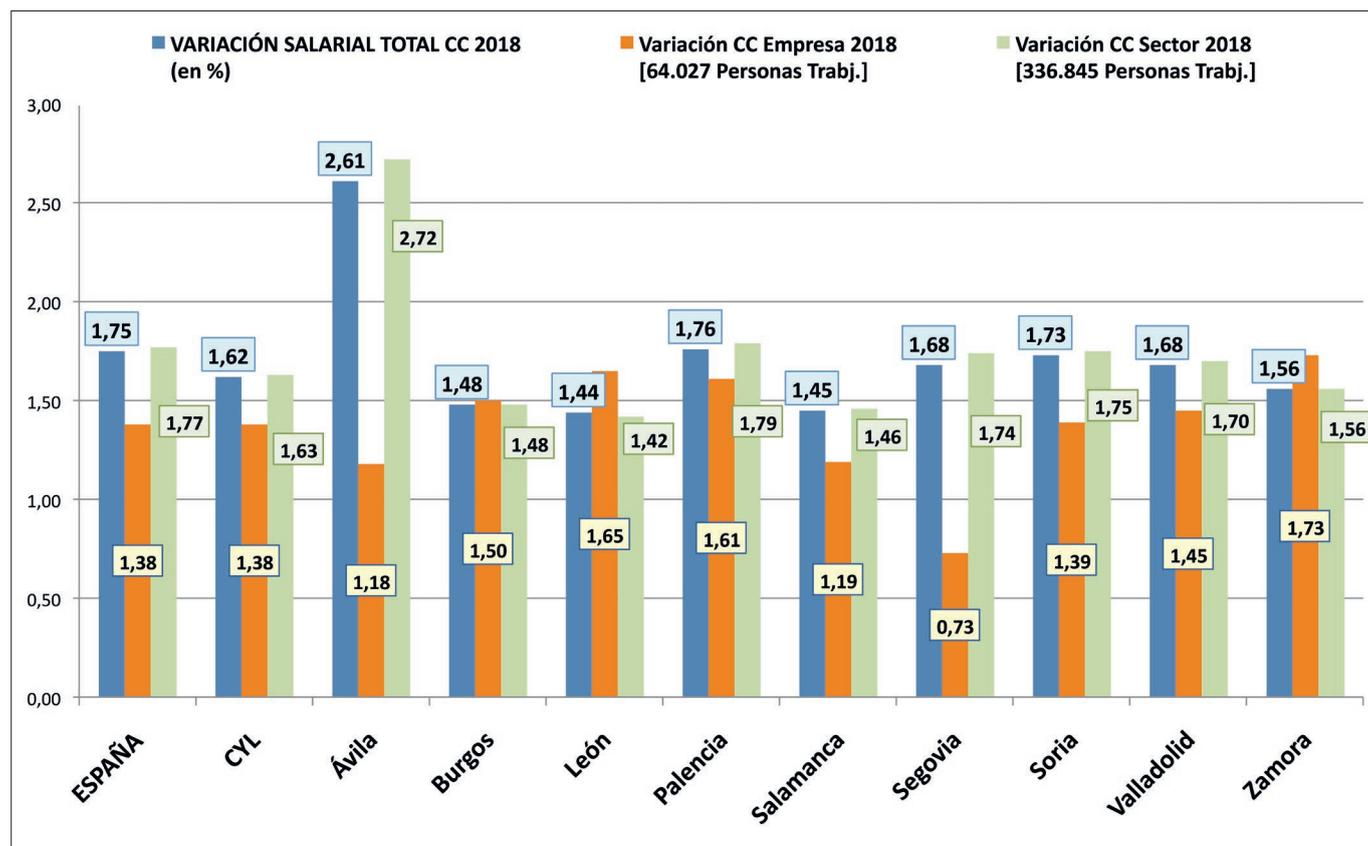
Después de cinco años seguidos de crecimiento económico, tanto en la Comunidad

como en el resto del país, lo razonable es que la clase trabajadora se hubiera visto más beneficiada a través de un reparto más justo de dicha riqueza. Esto no se produce aunque generamos más riqueza que antes de la crisis, con menos personas trabajando. La patronal de nuestra Comunidad procede de una forma absolutamente cicatera, además de profundamente errónea y sigue basando la competitividad en los salarios bajos.

## 200 convenios firmados en 2018

Al comenzar el año 2018 había pendiente de ratificar un total de 338 convenios, de los que 225 eran de empresa y 113 de sector.

El siguiente cuadro recoge los datos de estos incrementos por provincias.



## La patronal debe asumir lo pactado, un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales

Afectaban a un total de 196.584 personas trabajadoras en Castilla y León. Se han firmado 200, 120 de empresa y 80 sectoriales, que han favorecido a 128.454 trabajadores y trabajadoras. A este montante hay que añadir la ratificación de 15 convenios nuevos, 11 de empresa más 4 sectoriales, con una incidencia directa sobre 1.087 empleados y empleadas.

## Crecimiento por debajo de la media nacional

En cuanto a los incrementos salariales alcanzados, la realidad de Castilla y León es muy parecida a la media del resto del país. El crecimiento salarial medio en los convenios firmados en España durante 2018 ha sido del 1,75% mientras que, en la Comunidad, alcanzó el 1,62%. Esto agranda la brecha que ya nos distanciaba de los salarios medios de nuestro país. Además se constata que las subidas son bastante más exiguas, del 1,38%, en los convenios de empresa mientras en los convenios sectoriales se llega al 1,63%. Esto nos ratifica en nuestra apuesta por la negociación sectorial que siempre es más beneficiosa para las personas trabajadoras. Constatamos que hemos ganado algo de poder adquisitivo teniendo en cuenta el IPC interanual a 31 de diciembre de 2018 es del 1,2% interanual.

## Cumplir el IV Acuerdo de Negociación Colectiva

Por todo ello, el proceso de renovación de los convenios para 2019 ha de centrarse en mejorar esta realidad, según lo pactado en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 firmado con CEOE y asumido en nuestra Comunidad por la patronal Cecale en virtud de un Acuerdo del 31 de julio de 2018. En cumplimiento de estos acuerdos se deberían pactar incrementos en torno al 3%. Nuestro objetivo último es situar el Salario Mínimo de Convenio en 1.000 euros mensuales, que por 14 pagas debería establecer un salario bruto mínimo de 14.000 € anuales. Esto exige renovar esfuerzos por parte del sindicato y una fuerte acción movilizadora en los centros de trabajo y en la propia calle. ■

## ABRIL



### Presencia en Villalar

Un año más el sindicato acudió a la celebración del Día de Castilla y León en Villalar de los Comuneros. En la fotografía la batucada "Batuccadoos" de CCOO actúa ante la carpa sindical.



### Protesta en Justicia

El colectivo de trabajadoras y trabajadores de Justicia han protagonizado en 2018 distintas protestas que comenzaron el 12 de abril con concentraciones ante las sedes judiciales. Han exigido mejoras laborales y salariales, más personal para lograr desatascar la Justicia y más medios materiales para trabajar con más eficacia. Ha surgido el problema de la ampliación de los casos que llegan a los tribunales con motivo de las demandas contra la banca por gastos de las hipotecas sin que haya crecido el personal para atender la avalancha que se ha producido. *Foto Agencia Ical*



### Inauguración del mural de Manuel Sierra en Ávila

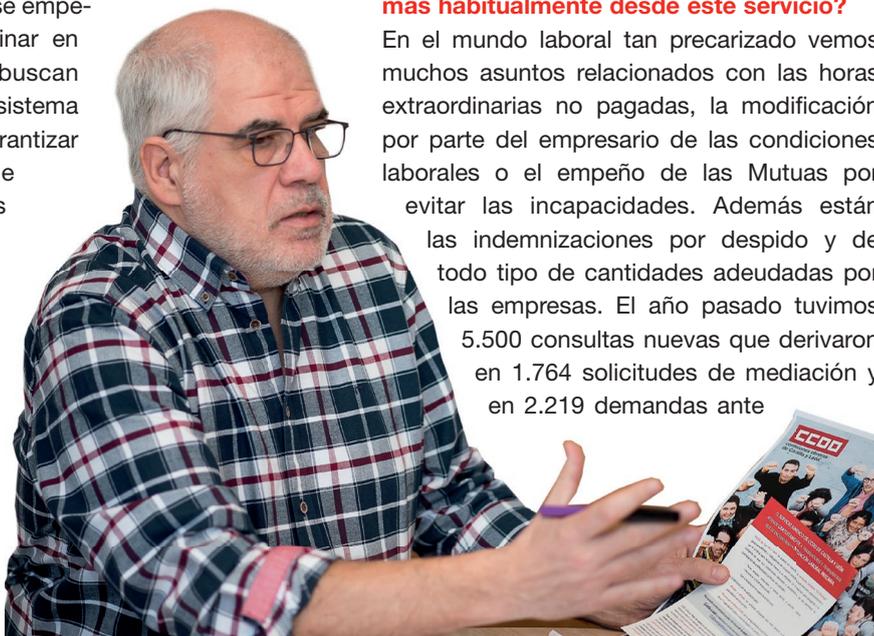
La sede de CCOO de Ávila luce un mural del pintor leonés afincado en Valladolid, Manuel Sierra. El artista, a quien la Fundación "Jesús Pereda" de CCOO concedió el premio Diálogo en 2014, presentó su obra, junto al secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, el día de la inauguración.

**CARLOS CASTEDO:**

# “El Servicio Jurídico de CCOO refuerza nuestra acción sindical en las empresas”

“Estamos bastante satisfechos de los resultados del Servicio Jurídico Regional ya que tenemos un 75% de asuntos que se ganan o en los que se produce un acuerdo antes de llegar a juicio”

Carlos Castedo es el responsable del Servicio Jurídico de Comisiones Obreras en Castilla y León. Son 14 centros de consulta donde nuestros “abogados laboralistas”, como se empezaron a denominar en la dictadura, buscan amparo en el sistema judicial para garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores. También asesoran y forman a los delegados y delegadas para defender los derechos de los compañeros y compañeras en los propios centros de trabajo.



espacios de negociación suficientes para que no fuera necesario acudir a los tribunales.

## ¿Cuáles son los asuntos que se reclaman más habitualmente desde este servicio?

En el mundo laboral tan precarizado vemos muchos asuntos relacionados con las horas extraordinarias no pagadas, la modificación por parte del empresario de las condiciones laborales o el empeño de las Mutuas por evitar las incapacidades. Además están las indemnizaciones por despido y de todo tipo de cantidades adeudadas por las empresas. El año pasado tuvimos 5.500 consultas nuevas que derivaron en 1.764 solicitudes de mediación y en 2.219 demandas ante

“Somos una parte más de la acción sindical” asegura el secretario de Estudios y Asesoramiento Jurídico y Sindical de CCOO Castilla y León, docente de profesión y vinculado al sindicato desde hace 33 años. Coordina también el Gabinete Técnico cuya función es analizar la situación social y económica sobre la que “asentar las propuestas que hace el sindicato que siempre se han caracterizado por estar bien pegadas a la realidad”.

**El servicio jurídico de CCOO siempre ha sido clave en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. ¿Sigue siendo fundamental?**

La herramienta para defender los derechos es el sindicato, a través de la negociación o de la presión, pero, a veces, ocurre que esto no es suficiente y entonces tienen que intervenir los servicios jurídicos para que se cumplan los derechos por sentencia judicial. Sería deseable que en todas las empresas hubiera

los juzgados. Estamos bastante satisfechos de los resultados ya que tenemos un 75% de asuntos que se ganan o en los que se produce un acuerdo antes de llegar a juicio.

## Incremento en los asuntos jurídicos

**¿Cómo han afectado a este servicio las sucesivas Reformas Laborales, especialmente la de 2012?**

Las Reformas Laborales han sido capitales para precarizar el empleo en nuestro país. La de 2012 limitó la capacidad de negociación de los sindicatos y creó un círculo vicioso sumando la precariedad laboral con la dificultad para llegar a acuerdos colectivos y las altas tasas de desempleo. Esto se ha traducido en un incremento de los asuntos que llegan al ámbito legal, aunque muchas personas dejan de reclamar sus derechos porque tienen miedo a represalias empresariales.

“Creo que podemos seguir diciendo que somos los mejores especialistas en derecho laboral de nuestro país”

## CCOO ha puesto en marcha una campaña para trabajadoras y trabajadores con pocos recursos que tienen que reclamar cantidades. ¿Cómo está funcionando?

Esta es una campaña con la que CCOO muestra la solidaridad que caracteriza al sindicalismo de clase con los compañeros y compañeras que lo están pasando mal. La cuota sindical concede atención jurídica con descuentos o incluso gratuita pasado un tiempo desde la afiliación, pero estamos aplicando esta gratuidad a los afiliados y afiliadas desde el minuto 1 cuando cobran menos de 13.000 euros al año y reclaman cantidades menores de 4.000 euros. Anteponeamos así la defensa de los trabajadores y trabajadoras a las normas de funcionamiento interno para ayudar a la gente que lo necesita y evitar que las empresas se ahorren las indemnizaciones porque las personas no pueden hacer frente al coste de contratar a un abogado.

## Derecho laboral dinámico

### ¿Hay algún reto que el sindicato debe afrontar en materia de asesoramiento jurídico? ¿Qué cambiarías en la justicia laboral?

Intentamos que, cada vez, haya más compañeros y compañeras que puedan asesorar en los centros de trabajo y para eso organizamos jornadas formativas e informativas. No obstante, el derecho laboral es muy dinámico porque se asienta en tres patas: la legislación, muy cambiante en estos tiempos, los convenios colectivos, que se negocian a diario en las empresas, y la jurisprudencia. CCOO tiene la ventaja de ser una organización grande e implantada en todo el territorio lo que nos facilita conocer lo que ocurre en el mundo judicial en todo el país y en tiempo real. También nuestros despachos de abogados tienen la ventaja de formar parte de un sindicato que nos permite conocer la realidad del mundo del trabajo de primera mano. Creo que podemos seguir diciendo que somos los mejores especialistas en derecho laboral de nuestro país.

## Reivindicaciones serias y realistas

### También dirige el Gabinete Técnico de CCOO Castilla y León, ¿cuál es su función?

Queremos aprovechar los conocimientos de la gente integrada en el sindicato, no sólo cuadros sindicales o técnicos, también afiliados o afiliadas que, desde sus conocimientos ligados a su desempeño profesional, quieran colaborar para realizar análisis de todo tipo en los que poder basar las propuestas sindicales. Comisiones Obreras se ha caracterizado siempre por presentar reivindicaciones serias y realistas. Somos una organización que exige cosas realizables, gente que trabajamos en las industrias, los servicios, las administraciones públicas que exigimos lo que creemos justo para los trabajadores y trabajadoras. Muchas veces lo conseguimos porque tenemos credibilidad cuando presentamos nuestras propuestas, de ahí la importancia de este soporte técnico. ■

## MAYO



### Primero de mayo

La manifestación del Primero de Mayo de 2018 estuvo protagonizada, de nuevo, por las mujeres que ocuparon la cabecera de la marcha con reivindicaciones feministas. La consigna de este 1 de Mayo fue "Tiempo de ganar" en referencia a la igualdad, el empleo, los salarios y las pensiones dignas.



### Unai Sordo en Burgos

El 3 de mayo tuvo lugar una Asamblea en Burgos con la presencia del secretario general, Unai Sordo, para hablar de negociación colectiva e impulsar la campaña por los salarios decentes en plena negociación para el Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (AENC) que se firmó finalmente en julio de 2018.



### Protesta en limpiezas

Los trabajadores y trabajadoras de los servicios de limpieza iniciaron en mayo las movilizaciones para la firma de un nuevo convenio colectivo que, tras varias protestas, se pudo materializar en el mes de junio con un pacto con vigencia para cuatro años y subidas del 1,5% para cada periodo anual.

# CCOO mantiene la lucha por el futuro de las pensiones

Hay que derogar la Reforma de las Pensiones de 2013 porque condena a la pérdida de poder adquisitivo presente y futuro



La manifestación del 17 de marzo de 2018 por el futuro de las pensiones en Valladolid.

**EN EL AÑO 2019 SUBIRÁN LAS PENSIONES**, por segundo año consecutivo, el 1,6% de media, dejando atrás las subidas del 0,25% que supusieron pérdida de poder de compra de los pensionistas en cuanto la inflación repuntó ligeramente. Pero esta medida es coyuntural, por el periodo electoral que vivimos, y por el empuje de las grandes movilizaciones de pensionistas durante 2018, muchas de ellas protagonizadas por los sindicatos. Sin embargo, la reforma de las pensiones de 2013 sigue vigente como una

espada de Damocles sobre todo el sistema público. Por eso, CCOO mantiene su lucha para la derogación de la Reforma y para establecer, en el Pacto de Toledo, un Acuerdo que garantice las pensiones presentes y futuras. Recordemos que los aspectos más negativos, aunque no los únicos, de la reforma unilateral de 2013 son el Factor de Sostenibilidad y el Factor de revalorización.

De acuerdo con la norma aprobada por el Gobierno del PP, y no reformada por el de

Hay que adoptar una nueva lógica que incida sobre el aumento de los ingresos a la Seguridad Social para asegurar las pensiones

## Propuestas de CCOO para la sostenibilidad de las pensiones

Incremento coyuntural de 2 puntos de cotización

Incremento de bases máximas de cotización

Incremento de la base mínima de cotización como consecuencia del aumento paulatino del SMI hasta el 60% de la mediana salarial

Equiparación de bases medias de cotización Régimen Autónomos y Régimen General

Asunción por parte del Estado de gastos de administración de la Seguridad Social

Conversión de "tarifas planas" y reducciones de cuotas en bonificaciones financiadas por el Ministerio de Empleo

Financiación con impuestos de las pensiones

Políticas de empleo que favorezcan la creación de 3 millones de empleos

Lucha contra la Economía sumergida

Pedro Sánchez aún, las pensiones ya no se actualizan con la inflación, sino con un nuevo Factor de Revalorización que se calcula con los ingresos y gastos del sistema, con el incremento de los pensionistas y con la cuantía de la pensión media. Si existe déficit, la subida no puede superar el 0,25%.

### Fácil bajada y difícil subida de las pensiones

La Reforma también permite, si el índice de revalorización es positivo, que las pensiones suban hasta un máximo del IPC más 0,5%. Sin embargo, por cada punto porcentual de poder adquisitivo que se pierda en un año malo, se necesitarán dos años muy buenos con subidas máximas para compensarlo. Tras los 5 años consecutivos de subidas al 0'25% no serán suficientes los dos años, 2018 y 2019, en que la subida será del 1'6%, para compensar la pérdida, ya que la inflación anual de 2018 ha sido del 1'2% y la de 2017 del 1,1% interanual.

Con la llegada de la generación del Baby Boom a la jubilación y la reducción drástica de los salarios, tras la Reforma Laboral, el sistema podría ser deficitario durante años, condenando a los pensionistas presentes a perder, poco a poco, su poder adquisitivo.

El segundo problema que plantea la Reforma es el Factor de Sostenibilidad, que consiste en un coeficiente que se aplicará en el momento de calcular la pensión de los nuevos jubilados, una fórmula que CCOO quiere revisar para romper el automatismo entre incremento de la esperanza de vida y caída de la cuantía de la pensión, ya que se estima una pérdida progresiva hasta el año 2060 de más de 25 puntos porcentuales en la tasa de reemplazo de la pensión, es decir, el porcentaje que representa la pensión sobre el último salario. Su aplicación está aplazada hasta 2023, pero influirá muy negativamente en las pensiones del futuro si no logramos su derogación definitiva.

### Sostenibilidad del sistema

El sistema de pensiones, a diferencia de lo que se nos hace creer, es perfectamente sostenible, si bien es cierto que tiene retos de presente y de futuro. Las medidas unilaterales alejadas del pacto de Toledo han tenido el denominador común de recorte del gasto y recorte de prestaciones. El objetivo de CCOO pasa, sobre todo, por garantizar la sostenibilidad al sistema público de pensiones. Exigimos un Acuerdo del Pacto de Toledo que permita reforzar los ingresos a la Seguridad Social para corregir el déficit de 1,5% de PIB que se le imputa y adoptar una nueva lógica para garantizar la suficiencia futura del sistema basada en el incremento de los ingresos y no el recorte de las pensiones como está ocurriendo hasta ahora. CCOO ha hecho propuestas viables desde hace años para incrementar los ingresos del sistema de seguridad social con vistas a estabilizar el presupuesto de la Seguridad Social, pero hasta el momento no hemos logrado que se tengan en cuenta todos los aspectos. Aún así hemos logrado tímidos avances como el incremento de las bases mínimas de cotización en 2019 y subida de las base máximas de cotización. ■

## JUNIO



### Premios Diálogo en Ávila

Los Premios de la Fundación "Jesús Pereda" de CCOO Castilla y León se entregaron en Ávila el 21 de junio. Los premiados de este año son Serafín de Tapia Sánchez, Premio a la trayectoria individual; representantes de la Asociación Vecinal del Barrio Oeste ZOES de Salamanca, Premio colectivo y miembros del Centro de Interpretación del Folklore de San Pedro de Gaiños (Segovia), Premio a la promoción de la cultura local, con su representante Arantza Rodrigo Hernán a la cabeza.



### Escuela Confederal de Juventud en Soria

La Escuela Confederal de Juventud de CCOO se celebró este año en Soria, lugar natal de Marcelino Camacho, coincidiendo con el centenario de su nacimiento. En la imagen el secretario general de CCOO Soria, Javier Moreno, la secretaria de Juventud y Salud Laboral de CCOO Castilla y León, Sheila Mateos, y el de Juventud y Nuevas Realidades de Trabajo de CCOO, Carlos Gutiérrez.



### Delegados y delegadas de Río Shopping

La representación sindical de las diferentes empresas que están en el Centro Comercial más grande de la provincia vallisoletana ha mantenido reuniones para intentar que Río Shopping no fuera declarado comercio de interés regional y, por tanto, autorizado a abrir todos los festivos del año. Contrariamente a esta aspiración empresarial los trabajadores y trabajadoras buscan que haya menos festivos abiertos y durante menos horas.

# Vacaciones 2019

# Ocio y tiempo libre

**CCOO**  
www.ccoo.es

Residencias de tiempo libre

Descuentos exclusivos  
para afiliados y afiliadas

## Ofertas

Ocio familiar

No olvides consultar nuestra web

<http://servicios.ccoo.es/servicios>

**ATLANTIS**

El servicio asegurador de

**CCOO**

**Seguros: disfruta de ventajas y descuentos especiales para afiliados/as**

Auto | Moto | Hogar | Dental | Accidentes | Vida | Decesos  
Ahorro | Caravanas | Mascotas | Pymes | Comercios y oficinas | Protección para docentes



[www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es)

**Infórmate sobre nuestras ofertas y promociones:**

**ATLANTIS VALLADOLID**  
C. Acibelas, 20  
Telf. 983 39 23 11

**ATLANTIS BURGOS**  
C. San Pablo, 8  
Telf. 947 25 75 52



El distintivo EthSi certifica el cumplimiento de criterios de orientación ética, solidaridad y responsabilidad social.

Este suplemento informativo quiere ser una herramienta DE CONSULTA ÚTIL. Contiene prestaciones, ayudas y otros conceptos económicos que provienen tanto del Gobierno Central como de la Junta de Castilla y León. Queremos que sirva de marco de referencia durante todo el 2019, aunque puede haber modificaciones en alguna de estas materias debido a las determinaciones que toman los diferentes gobiernos.

## PENSIONES 2019

### A. Complementos por mínimos

#### 1. Cuantías mínimas de las pensiones en la modalidad contributiva del Sistema de la Seguridad Social

##### • Jubilación

<b>JUBILACIÓN CON 65 AÑOS O MÁS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	835,80€	11.701,20€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	677,40€	9.483,60€
Con cónyuge NO a cargo	642,90€	9.000,60€

<b>JUBILACIÓN CON MENOS DE 65 AÑOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	783,60€	10.970,40€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	633,70€	8.871,80€
Con cónyuge NO a cargo	599,00€	8.386,00€

<b>JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	1.253,70€	17.551,80€
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	1.016,10€	14.225,40€
Con cónyuge NO a cargo	964,40€	13.501,60€

##### • Incapacidad permanente

<b>GRAN INVALIDEZ</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	1.253,70€	17.551,80€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	1.016,10€	14.225,40€
Con cónyuge NO a cargo	964,40€	13.501,60€

<b>ABSOLUTA</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	835,80€	11.701,20€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	677,40€	9.483,60€
Con cónyuge NO a cargo	642,90€	9.000,60€

<b>TOTAL CON 65 AÑOS DE EDAD</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	835,80€	11.701,20€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	677,40€	9.483,60€
Con cónyuge NO a cargo	642,90€	9.000,60€

<b>TOTAL CON EDAD ENTRE 60 Y 64 AÑOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	783,60€	10.970,40€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	633,70€	8.871,80€
Con cónyuge NO a cargo	599,00€	8.386,00€

<b>TOTAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN PARA MENORES DE 60 AÑOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	421,40€	5.899,60€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	421,40€	5.899,60€
Con cónyuge NO a cargo	417,00€	5.838,00€

<b>PARCIAL DEL RÉGIMEN DE ACCIDENTES DE TRABAJO PARA UN TITULAR CON 65 AÑOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	835,80€	11.701,20€
<b>Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)</b>	677,40€	9.483,60€
Con cónyuge NO a cargo	642,90€	9.000,60€

• **Viudedad**

<b>TITULAR</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Titular con cargas familiares (unidad familiar o económica unipersonal)	783,60€	10.970,40€
Titular con 65 años o con discapacidad = >65%	677,40€	9.483,60€
Titular con edad entre 60 y 64 años	633,70€	8.871,80€
Titular con menos de 60 años	513,10€	7.183,40€

• **Orfandad**

<b>TITULAR</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Por beneficiario	207,00€	2.898,00€
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado = > 65%	407,30€	5.702,20€
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en <b>7.183,40€/año</b> distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios	513,10€	
• <b>Un solo beneficiario</b>	679,50€ (pdte.)	9.513,00€
• <b>Varios beneficiarios (N)</b>	195,30 + 484,20/N (pdte.)	2.734,20 + 6.778,80/N

• **En favor de familiares**

<b>TITULAR</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Por beneficiario	207,00€	2.898,00€
<b>Si no existe viuda ni huérfano pensionistas</b>		
• Un solo beneficiario = > 65 años	500,20€	7.002,80€
• Un solo beneficiario < 65 años	471,50€	6.601,00€
<b>Varios beneficiarios (N). El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear <b>4.285,40€/año</b> distribuidos entre el número de beneficiarios</b>	306,10€	

• **Límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos**

<b>LÍMITE DE INGRESOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
<b>Beneficiario sin cónyuge a cargo</b>	540,64€	7.569,00€
<b>Beneficiario con cónyuge a cargo</b>	630,64€	8.829,00€

**2. Cuantías mínimas de las pensiones en la modalidad de clases pasivas**

<b>TITULAR</b>	<b>A: pensión mínima mensual</b>	<b>B: ingresos anuales máximos</b>
Pensión de jubilación o retiro cuando exista cónyuge a cargo del titular	835,80	11.701,20€
Pensión de jubilación o retiro sin cónyuge: unidad económica unipersonal	677,40€	9.483,60€
Pensión de jubilación o retiro con cónyuge no a cargo del titular	642,90€	9.000,60€
Pensión de viudedad	677,40€	9.483,60€
Pensión o pensiones a favor de otros familiares, siendo 'n' el número de beneficiarios de la pensión o las pensiones	660,30€/n	7.133,97€+8.724,80€/n

En el supuesto de pensión o pensiones en favor de otros familiares que fueran percibidas por varios beneficiarios/as, la cifra resultante de la columna A del cuadro anterior no será inferior a 195,30 euros mensuales, respecto de cada uno de aquellos/as beneficiarios/as cuyos ingresos anuales no superen a los que figuran en la columna B. No obstante, cuando alguno de los/as beneficiarios/as sea huérfano/a discapacitado/a menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65%, la cuantía mínima a reconocer a dicho/a huérfano/a será de 384,40 euros mensuales, siempre que cumpla el requisito de límite de ingresos citado.

**El límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos será de 7.569,00 euros/año.**

## B. Cuantías de otras pensiones y prestaciones públicas

### 1. Límite máximo de percepción de pensión pública

LÍMITE MÁXIMO	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL
Titular	2.659,41€	37.231,74€

### 2. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

PENSIONES SOVI	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Prestaciones SOVI no concurrentes	433,70€	6.071,80€
Prestaciones SOVI concurrentes con otras pensiones	421,00€	5.894,00€

### 3. Pensiones de la Seguridad Social (no contributivas)

LÍMITE DE INGRESOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Beneficiario en unidad económica unipersonal	392,00€	5.488,00€
Complemento invalidez con 75% discapacidad	196,00€	2.744,00€
Complemento de pensión para el alquiler de la vivienda	37,50€	525,00€

El límite de ingresos para el acceso a una pensión no contributiva por parte de un beneficiario en unidad económica unipersonal será de 5.488,00 euros/año.

### 4. Prestaciones familiares

MODALIDAD	CUANTÍA ANUAL / MENSUAL
Hijos o acogidos menores de 18 años sin discapacidad	291,00€ (24,25€ mensuales)
Menor de 18 años con discapacidad igual o superior al 33%	1.000€ (71,42€ mensuales)
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 65%	4.438,80€ (317,05€ mensuales)
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 75% y que necesita ayuda de tercera persona para realizar actos vitales	6.658,80€ (475,62€ mensuales)
Por nacimiento o adopción de hijo en familias numerosas, monoparentales y madres con discapacidad	1.000€ (71,42€ mensuales)
Límite de ingresos si son menores de 18 años sin discapacidad	11.605,77€ (828,98€ mensuales)
Límite de ingresos si son menores de 18 años sin discapacidad-familias numerosas	17.467,40€ (1.247,67€ mensuales). Se incrementaría en 2.829,24 € (202,08€/mensuales) por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido

### 5. Subsidios económicos de las personas con discapacidad

MODALIDAD	CUANTÍA MENSUAL / ANUAL
Subsidio de garantía de ingresos mínimos	149,86 € (2.098,04€ año)
Subsidio por ayuda de tercera persona	58,45€ (813,30€ año)
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte	63,50€ (889,00€ año)

### 6. Pensiones asistenciales: 149,86€/mes (2.098,04€ año)

### 7. Cuantía de la prestación económica establecida en la Ley 3/2005, de 18 de marzo: 514,37€/mes (7.201,25€ año)

### 8. Prestación económica por parto o adopción múltiple

La prestación consiste en un pago único cuyas cuantías son las que se reflejan en la siguiente tabla.

NÚMERO DE HIJOS NACIDOS	Nº DE VECES DEL IMPORTE MENSUAL DEL SMI (736,00€)
2	4 SMI (2.943,60€/mes)
3	8 SMI (5.887,20€/mes)
4 y más	12 SMI (8.830,80€/mes)

El abono de todas estas cuantías se hace efectivo en un pago único.

## PRESTACIÓN NO ECONÓMICA POR CUIDADO DE HIJO, DE MENOR ACOGIDO, O DE OTROS FAMILIARES

Se consideran efectivamente cotizados a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad:

1. Los tres primeros años de excedencia disfrutada por cuidado de cada hijo/a o menor acogido.
2. El primer año de excedencia disfrutada por cuidado de otros familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.
3. Los 2 primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años. Se computará el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción de jornada. También en el caso de que posteriormente se opte por una excedencia.
4. Se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado.
5. El cómputo de cada período de cotización se iniciará con cada excedencia laboral a que puedan dar lugar los/as sucesivos/as hijos/as o menores u otros familiares.

## PERMISO DE PATERNIDAD

El permiso de paternidad ha sido ampliado a 5 semanas tras el cambio de la normativa el 5 de julio del 2018. La quinta semana se podrá disfrutar ininterrumpidamente o cuando se quiera. El resto de las condiciones para su disfrute se mantienen.

## SMI e IPREM 2019

### 1. Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2019 en jornadas completas

CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA DIARIA	CUANTÍA ANUAL
900,00€	30,00€	12.600€

- Las personas eventuales, temporeras y empleadas del hogar (< de 120 días/año): 42,62€/día.
- Las personas empleadas del hogar que trabajen por horas: 7,04€/hora.
- Todos los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo completo tienen que percibir como mínimo, desde el 1 de enero de 2019, un salario bruto de 900 euros mensuales o de 12.600 euros anuales, independientemente de lo que especifique su convenio colectivo sobre el salario si es menor de los 900 euros brutos. Algunos complementos salariales pueden quedar incluidos en este cómputo, pero no todos, por lo que es conveniente consultar con tu sindicato más cercano tu caso particular. Con carácter general los complementos salariales que se perciban como consecuencia de una circunstancia extrasalarial, como el transporte, el uniforme, etc., no se incluyen en este cómputo de los 900 euros. Los complementos que se perciban en función del tipo de puesto de trabajo, que no sean percibidos por toda la plantilla o que cesen cuando se disfruten las vacaciones o en caso de Incapacidad Temporal, tampoco podrían entrar en el cómputo, aunque su disfrute puede estar condicionado por los términos del Convenio. CCOO va a intentar que la Tesorería de la Seguridad Social controle las cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras para asegurar que nadie con contrato a tiempo completo cotice por debajo de los 1.050 euros que es, actualmente, la base mínima de cotización.

### 2. IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)

CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA DIARIA	CUANTÍA ANUAL
537,84€	17,93€	6.453,03€ 7.455,14€ con prorrateo de extras

# Empleo de calidad, juventud e industria, prioridades para 2019

El sindicato Comisiones Obreras de Castilla y León ha firmado cuatro nuevos acuerdos en el seno del Diálogo Social con la Junta de Castilla y León, UGT y la patronal Cecale encaminados a diseñar políticas públicas que frenen la precariedad y den oportunidades a los jóvenes de la Comunidad. Además, incrementan los recursos destinados a fortalecer el tejido industrial y se refuerza el Serla, que podrá mediar en reclamaciones individuales.



FOTO: VÍCTOR OTERO

Comisiones Obreras de Castilla y León ha suscrito cuatro nuevos acuerdos del Diálogo Social con la Junta de Castilla y León, UGT y la patronal Cecale en los que se han incluido medidas dirigidas a luchar contra la precariedad laboral, impulsar el empleo joven y aumentar los recursos dirigidos al fortalecimiento del tejido industrial de Castilla León.

El secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, destacó durante la firma de los acuerdos la necesidad de seguir apostando por realizar políticas vinculadas con la juventud como medida para la lucha contra la despoblación, a su juicio, uno de los principales retos a

los que se enfrenta la Comunidad y defendió el marco de la concertación social para acordar este tipo de medidas.

El Diálogo Social mantiene presente la necesidad de corregir los problemas del mercado laboral de Castilla y León y propone acciones encaminadas a frenar la precariedad con una apuesta por contratos de calidad y medidas que pongan coto a la temporalidad y parcialidad recogidas en un Plan Anual de Empleo al que se destinarán 158 millones de euros, un 4 por ciento más que en 2018.

La vertebración industrial es otro de los pilares de los acuerdos firmados. Tal y

## LOS ACUERDOS

- Plan anual de políticas de empleo 2019
- Acuerdo de Refuerzo de las Políticas de Empleabilidad de la juventud en Castilla y León
- Acuerdo para la revisión del III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020
- Anexo Mesa de la Energía
- Acuerdo del Serla

como defendió Vicente Andrés, “hay que actuar sobre la industria, en defensa de lo que tenemos y apostando por el futuro”. En este campo juega un papel importante la energía, materia sobre la que se incorporó un acuerdo adicional para reorientar la estrategia energética de Castilla y León y dar soluciones al fin de la minería.

A estos campos se une también un último acuerdo dirigido a la resolución de conflictos laborales donde el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, juegue un papel más destacado y pueda mediar en toda clase de disputas, incluidas las reclamaciones de cantidad individuales.

**90**  
LÍNEAS DE  
ACCIÓN

**MAYORES  
DE 55 AÑOS**  
Plan de choque con  
20 millones de euros  
anuales hasta  
2020

PLAN ANUAL DE  
POLÍTICAS DE EMPLEO  
2019 (PAPECYL)

**#EMPLEO**

**158**

MILLONES  
DE EUROS  
+4%

PLAN DE  
EMPLEO  
LOCAL

**58** M€

Incorpora a jóvenes perceptores de Renta de Ciudadanía y mantiene la apuesta por mayores de 55.

PLAN DE  
EMPLEO  
JOVEN

**66,1** M€

Tratamiento especial para menores con el objetivo de asentar población

PROTECCIÓN  
AL DESEMPLEO  
Y TRABAJADORES

**10,4** M€

Incluye el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) y Líneas para afectados por ERTES

FORMACIÓN  
Y ORIENTACIÓN  
PROFESIONAL

**40,1** M€

Fondos autónomos para impulsar la formación. Destaca el plan de formación en alternancia.

IGUALDAD Y  
CONCILIACIÓN

**17,7** M€

Líneas de ayudas para facilitar las excedencias y reducciones de jornada. El programa Conciliamos, también los sábados y aumenta la dotación.

PREVENCIÓN  
RIESGOS  
LABORALES

**6,1** M€

AYUDAS A  
EMPRESAS Y  
AUTÓNOMOS

**22,7** M€

Refuerza la contratación indefinida y a tiempo completo de los jóvenes y las jóvenes.

OTRAS

**3,4** M€

Creación Cátedra de Riesgos Laborales en la Usal. Programas de inmigración

ACUERDO  
ESPECIAL PARA EL  
REFUERZO DE LAS  
POLÍTICAS DE EMPLEABILIDAD  
DE LOS JÓVENES 2019-2020

**#JÓVENES**

**66,2**  
MILLONES en 2019

**132,3**  
millones 2019/2020

EMPLEO

**37 M€**

Duplica su presupuesto la línea de Plan de Empleo Local (5,5M€), los programas mixtos (2,4M€) y la contratación indefinida (750.000 euros)

EDUCACIÓN

**7,6 M€**

Pone en marcha los Erasmus en FP y más dotación para Erasmus+.  
Implanta la formación en alternancia en la Comunidad.

VIVIENDA

**9,8 M€**

Los menores de 35 reciben 10 puntos más de ayuda en las ayudas al alquiler y refuerza las acciones en el medio rural.

IGUALDAD Y  
CONCILIACIÓN

**4,9 M€**

Novedad: Formación a orientadores educativos en igualdad para promover que el alumnado elija itinerarios profesionales sin estereotipos de género.

NUEVA  
ECONOMÍA

**6,7 M€**

Incluye medidas de retorno de jóvenes residentes en el exterior, con ayudas como las del programa 'Pasaporte de vuelta' o las becas de postgrado.

REVISIÓN DEL III  
ACUERDO MARCO DE  
COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN  
INDUSTRIAL 2014-2020

**#INDUSTRIA**

**45,2**

**MILLONES  
DE EUROS**

### INDUSTRIA 4.0

Se fomenta la Formación Profesional como factor de primer orden con 5 millones para equipamientos de los centros públicos de FP de familias industriales y 1,5 millones anuales para la formación en competencias digitales. Se incorporan medidas para apoyar la digitalización en pymes y micropymes. Se reconoce el papel de los agentes sociales en el seguimiento de estas políticas.

### RSE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Se concreta un plan de trabajo en materia de RSE hasta 2020, con un presupuesto de 272.000€. Incorpora como criterios de valoración en la contratación la lucha contra la despoblación, el desarrollo rural y el arraigo o la vinculación con su entorno de las empresas.

### INNOVACIÓN RURAL

Se da entidad jurídica a ADE Rural, unificando recursos y políticas, para promover de manera más eficaz la diversificación y la innovación en el medio rural de Castilla y León. 22,1 M€ para proyectos agrícolas y forestales. 3,9M€ para proyecto público de bioeconomía en zonas rurales.

### MINERÍA

Revisar el acuerdo sobre el Plan de dinamización económica de los municipios mineros. Objetivos: actuar sobre las zonas afectadas por cierres en el sector energético; potenciar las medidas de eficiencia y ahorro; y promover la actividad y el empleo en renovables y eficiencia energética.

### ANEXO MESA DE LA ENERGÍA

**#ENERGÍA**

### RENOVABLES

Ayudas para inversión en energías renovables por parte de empresas, agricultores y ganaderos, y promover el autoconsumo compartido. Además, se promoverán mejoras en las desgravaciones fiscales y se impulsarán redes de calor. Ayudas a la transformación energética de empresas en crisis.

**32,1**  
**MILLONES  
DE EUROS**

## Prestaciones por desempleo

### 1. Nivel contributivo

- Prestación contributiva**

<b>Cuantía</b>	180 primeros días 181 en adelante	70% Base Reguladora 50% Base Reguladora
<b>Tope mínimo</b>	Con hijos Sin hijos	107% del IPREM 80% del IPREM
<b>Tope máximo</b>	Sin hijos Con un hijo Con dos o más hijos	175% del IPREM 200% del IPREM 225% del IPREM

- Duración**

Periodo de cotización (días)	Periodo de prestación (días)	Periodo de prestación (meses)
Desde 360 hasta 539	120	4
Desde 540 hasta 719	180	6
Desde 720 hasta 899	240	8
Desde 900 hasta 1.079	300	10
Desde 1.080 hasta 1.259	360	12
Desde 1.260 hasta 1.439	420	14
Desde 1.440 hasta 1.619	480	16
Desde 1.620 hasta 1.799	540	18
Desde 1.800 hasta 1.979	600	20
Desde 1.980 hasta 2.159	660	22
Desde 2.160	720	24

- Pago único de la prestación por desempleo. Capitalización**

Consiste en percibir la prestación por desempleo que reste por recibir, mediante el sistema de pago único o pago periódico a las cotizaciones de la Seguridad Social. Pretende facilitar el autoempleo por cuenta propia. Existen tres modalidades:

1. Como trabajador/a autónomo/a o trabajador/a autónomo/a socio/a de una sociedad mercantil.
2. Como socio/a trabajador/a en una cooperativa existente o de nueva creación.
3. Como socio/a de trabajo en una sociedad laboral existente o de nueva creación.

### 2. Subsidios por desempleo

- Subsidios por desempleo: 430,27€/mensuales.** Destinados a las personas que no tienen derecho a prestaciones por desempleo, bien porque han agotado la contributiva, o porque no han logrado el mínimo tiempo de cotización para obtenerlas, o porque concurren circunstancias especiales en su caso.
- Por agotamiento de la prestación contributiva:** En el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

EDAD	Prestación contributiva agotada	Duración del subsidio	Duración del subsidio
		Sin responsabilidades familiares	Con responsabilidades familiares
Menores de 45 años	4 meses	-----	18 meses
	6 o más meses	-----	24 meses
Mayores de 45 años	4 meses	6 meses	24 meses
	6 o más meses	6 meses	30 meses

- **Por pérdida de empleo:** En el caso de personas trabajadoras fijas discontinuas será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

Días cotizados	Duración del subsidio
<b>Con responsabilidades familiares:</b>	
Entre 90 y 119 días	3 meses
Entre 120 y 149 días	4 meses
Entre 150 y 179 días	5 meses
180 o más días	21 meses
<b>Sin responsabilidades familiares:</b>	
180 o más días	6 meses

### Para mayores de 55 años. Requisitos:

- Tener cumplidos 55 o más años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva o del subsidio por desempleo, o tener cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a alguno de los otros subsidios, o cumplirla durante la percepción de éstos.
- Cumplir todos los requisitos salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral.
- No ser trabajador fijo-discontinuo ni haber agotado una prestación contributiva para eventuales agrarios.
- No tener ingresos brutos propios superiores al 75 % del SMI al mes (675,00 €).

### Otros subsidios con otros requisitos específicos.

- Trabajadores/as emigrantes retornados/as.
- Liberados/as de prisión.
- Revisión de invalidez.

## Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial

Duplo SMI con prorrata de pagas extras	Límite de salarios adeudados	Límite de indemnización (365 días)
70,00€	8.400,00€	25.200,00€

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hace cargo de los salarios o las indemnizaciones impagadas si la empresa no puede hacer frente a los pagos por insolvencia o procedimiento concursal.

**Salarios:** La cantidad máxima a abonar resulta de multiplicar el doble del SMI diario, con prorrato de pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días.

**Indemnizaciones:** Abono a los/las trabajadores/as de las indemnizaciones reconocidas a causa de despido o extinción de los contratos, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada.

El importe de la indemnización, para los casos de despido o extinción de los contratos por voluntad del/a trabajador/a mediando causa justa, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio.

La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, con pagas extras.

## AYUDAS ESTATALES

### Programa de Renta Activa de Inserción (RAI)

Para desempleados/as de larga duración, mayores de 45 años, cuyos ingresos brutos de la unidad familiar no sean superiores al 75% del SMI (675,00€ mensuales brutos en 2019), y sin haber sido beneficiario del RAI en el año anterior, ni de tres programas de RAI anteriores.

- **Cuantía:** 430,37€ mensuales.
- **Duración:** 11 meses como máximo y se comienza a percibir desde el día siguiente al de la solicitud.

### Programa de Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED)

Dirigido a desempleados sin derecho a protección por desempleo contributivo o asistencial, sin rentas superiores al 75% del SMI y con responsabilidades familiares. No tienen que haber percibido previamente la ayuda económica del Programa de Activación para el Empleo (PAE) y tienen que estar en alguna de estas situaciones:

- Hayan extinguido por agotamiento cualquiera de los subsidios por desempleo previstos en el artículo 274 de TRLGSS, a partir del 05/07/2018, y quienes lo hayan agotado entre el 01/03/2018 y el 04/07/2018.
- Sean personas paradas de larga duración que hayan agotado

prestaciones por desempleo o las ayudas económicas vinculadas al programa PREPARA, RAI o PRODI y estuvieran inscritas como demandantes de empleo el 01/05/2018.

- **Cuantía:** 430,27€ (80% IPREM).
- **Duración:** 180 días y no podrá percibirse en más de una ocasión.

## AYUDAS AUTONÓMICAS

(En los próximos meses se publicará la normativa reguladora de todas estas ayudas para este año de 2019)

### Ayudas del Programa de Integración y Empleo (PIE 2019)

Destinadas a desempleados/as que participen en programas personales de integración y empleo.

#### Requisitos:

Personas que hayan agotado las ayudas económicas del PREPARA en determinadas convocatorias, el Programa de Activación para el Empleo (PAE) y autónomos y autónomas que hayan extinguido la ayuda económica por cese de actividad. También para quienes hayan agotado el Subsidio Extraordinario por desempleo (SED), o sean mayores de 55 años que hayan agotado la RAI.

La duración de este programa será de seis meses. Requiere el compromiso de participar en acciones de orientación, formación y prospección para la inserción.

- **Cuantía:** 430,27€ (80% IPREM).

### Ayudas de protección frente a las crisis empresariales

#### Ayudas para la constitución de empresas de Economía Social a trabajadores/as provenientes de crisis empresariales

Ayudas a trabajadores/as que provengan de despidos colectivos para su incorporación como socios/as, con carácter indefinido, en cooperativas o en sociedades laborales de nueva creación o ya existentes.

- **Cuantía base:** 3.000€. Hay un complemento de 1.500 € si el solicitante es mujer, menor de 35 años o emigrante retornado. Al ser ayudas acumulativas si una persona cumple las tres condiciones anteriores a la vez percibiría 7.500€. Si es mayor de 55 años la cuantía alcanza los 7.000€.

#### Ayudas a trabajadores/as afectados por Expedientes de Regulación de Empleo, tanto de suspensión de contrato como de reducción de jornada, por causas técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor

Destinadas a compensar la pérdida de poder adquisitivo de trabajadores/as por suspensión o reducción de jornada, en expedientes de un máximo de 300 personas en cada centro de trabajo, excepto en la minería.

- **Requisitos:** suspensión mínima de 25 días. Base de cotización máxima 2.500€/mes.
- **Duración:** máximo de 180 jornadas completas, excepto en expedientes por casusa de fuerza mayor que no se aplicará la duración máxima.

- **Cuantía:** entre 7€/día y 10€/día, en función de la base de cotización.

#### Ayudas a trabajadores/as de 55 años o más por extinción de sus contratos de trabajo por proceder de una empresa en crisis

Trabajadores/as que han perdido su empleo como consecuencia de declaración de insolvencia de su empresa o como consecuencia de procedimiento concursal.

Dos tipos de ayudas:

- Ayudas económicas para compensar la disminución del importe de la indemnización reconocida y abonada por el Fogasa.
  - **Cuantía:** entre 1.085€ y 1.950€.
  - Antigüedad mínima 3 años.
- Ayudas para financiar las cuotas a ingresar por el Convenio Especial que tengan suscrito, o suscriban, con la Seguridad Social.
  - **Cuantía:** máximo 500€/mes, con un límite de 24 meses o 12.000€.

Todas estas líneas de ayuda corresponden a la convocatoria del año pasado y están pendientes de negociar las convocatorias de 2019 con una flexibilización de los requisitos de acceso con el objetivo de ampliar el número de beneficiarios. Todo ello se centrará básicamente en dos cuestiones:

- Ampliando el plazo en que se pueden pedir desde los 4 años actuales a los 8 años desde que se produjera la extinción del contrato de trabajo.
- Podrán ser beneficiarios los/as trabajadores/as que hayan tenido o tengan algún contrato de trabajo mientras antes era condición indispensable estar en desempleo.

Se intentará negociar la inclusión de nuevas situaciones que den origen a derecho, tales como los despidos objetivos en condiciones muy determinadas.

#### Ayudas a trabajadores/as afectados por ERE de suspensión de contrato que hayan agotado el derecho a prestación contributiva por desempleo

Se trata de una ayuda económica que se da al/a trabajador/a por cada día de suspensión de contrato sin derecho a percibir la prestación contributiva por agotamiento de la misma.

- **Requisitos:** suspensión mínima 12 meses/365 días en los 30 meses anteriores.
- **Cuantía:** 735,90€/mes, 24,53€/día, con un máximo de 180 días

Pendiente de publicar la nueva convocatoria correspondiente a 2019. Tomará como referencia el SMI y que será objeto de prórroga para aquellos/as trabajadores/as provenientes del sector minero, en los términos del correspondiente plan de dinamización específico.

### Ayuda a trabajadores/as del sector azucarero

Ayudas vinculadas a la campaña de molturación de la remolacha cuando se plantee parar la actividad como consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas que obliguen a la suspensión del contrato de trabajo a través del procedimiento de regulación de empleo por causas derivadas de fuerza mayor.

- **Cuantía y duración:** SMI durante un máximo de 90 días.

### Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC)

Se trata de una prestación económica de carácter subjetivo para cubrir las necesidades básicas de subsistencia, surgida en el seno del Diálogo Social Regional. Se conceden al mes de su solicitud. Es compatible con otras ayudas o prestaciones siempre que su importe no sea superior a la cuantía mínima de la Renta (80% del IPREM). No se extingue ante la pérdida de la demanda de empleo, sino que se suspende durante un mes. Si la o el perceptor obtiene un contrato de trabajo puede interrumpir el cobro de la Renta Garantizada de Ciudadanía, que recuperará automáticamente, si resulta despedido.

#### Principales requisitos

- Tener domicilio, empadronamiento y residir legalmente en Castilla y León desde al menos un año antes.
- Tener ingresos inferiores a la RGC que pudiera corresponder.
- Estar inscrito/a como demandante de empleo en el Ecycl. Haber solicitado y agotado cualquier otra prestación a la que se pudiera tener derecho.
- Tener una edad entre 25 años y la edad de jubilación, salvo excepciones.

**Las cuantías oscilan entre 430,27€ (80%) y 699,29€ (130% IPREM)**, dependiendo del número de personas que componen la unidad de convivencia y se perciben mientras persista la situación que la dio origen.

Podrán solicitarse en los CEAS o las Gerencias de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León repartidas por toda la Comunidad.

### Ayudas de emergencia o urgencia social

Son prestaciones económicas puntuales, y compatibles con otros ingresos o ayudas. Tienen carácter subjetivo, lo que supone que habrán de concederse a toda persona que las solicite y cumpla los siguientes requisitos:

- Tener unos ingresos que no superen los 7.688€ para una persona, 9.201€ para dos, 9.968€ para tres, 10.352€ para cuatro y 11.502€ como máximo.
- Llevar residiendo en Castilla y León al menos 6 meses y estar empadronado en el municipio dónde se solicite.
- Ser mayor de edad o estar emancipado.

Podrá recibirse una o varias veces al año para la misma o para distintas necesidades. La solicitud se presenta en los CEAS en el momento en el que surja la necesidad y se resolverá y pagará en un mes como máximo. Podrán recibirse hasta un máximo de 3.195€, según la necesidad a cubrir. Se destinarán a:

- Necesidades alimenticias.
- Carencias energéticas (electricidad, calefacción, agua, gas, etc.)
- Cuidados personales esenciales, prioritariamente higiene y vestido.
- Necesidades de alojamiento (ayudas de alquiler, para evitar desahucios, de carácter temporal,...)
- Otras necesidades básicas esenciales relativas a vivienda, salud e integridad física de las personas.

### Becas Erasmus +

Ya se han publicado las ayudas complementarias de Castilla y León del Programa Erasmus+ para estudios universitarios en el curso 2018/2019. Estas becas, acordadas en el Diálogo Social, complementan las que ya concede la Unión Europea, a través del Estado, para las y los estudiantes que se desplazan a otro país a estudiar. Podrán beneficiarse de ellas los alumnos y alumnas de las universidades de Castilla y León que, cursando estudios oficiales de educación superior de grado, máster o doctorado, sean beneficiarios de una beca Erasmus+ de movilidad de estudiantes en instituciones de educación superior.

La solicitud se deberá cumplimentar mediante el formulario accesible a través de la sede electrónica de la Junta (<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>) y de la aplicación informática disponible en el Portal de Educación (<http://www.educa.jcyl.es/universidad>). Asimismo, como resultado de los acuerdos del Diálogo Social para 2019, en el curso 2019-2020 se implantará el complemento autonómico a las ayudas Erasmus para el alumnado de formación profesional, en los términos que prevea la convocatoria que en su momento se publique.

### Ayudas para la vivienda. Una necesidad básica a cubrir

Para poder ser persona beneficiaria de las ayudas al alquiler hay que cumplir los siguientes requisitos fundamentales: ser una persona mayor de edad que resida de manera habitual en la vivienda alquilada; contar con unos ingresos inferiores a tres veces el IPREM anual (22.586,28€) de las personas que allí conviven; tener la residencia legal en España; no tener ninguna vivienda en propiedad, ni en usufructo (salvo excepciones justificadas); tener un contrato de alquiler de la casa en regla; realizar los pagos mediante transferencia bancaria y no tener parentesco en primer o segundo grado con la persona arrendadora.

Estas ayudas al alquiler oscilarán entre los 375€ y los 500€, dependiendo de la zona donde se resida.

Las solicitudes de los alquileres pagados en 2018 están ya cerradas. A finales de diciembre de 2019 saldrá la convocatoria para las cuotas al alquiler abonadas durante este año de 2019. Para más información se puede llamar al 012 (983 327 850), o dirigirse a la Dirección General de la Vivienda de la Junta (C/Rigoberto Cortejoso, 14-5ª planta. Valladolid). También se puede acudir a los servicios territoriales de Fomento que hay en cada provincia de Castilla y León.



# Marcelino no es un mito



Homenaje a Marcelino Camacho en su casa de La Rasa, Soria.

**A LO LARGO DEL 2018 HEMOS CELEBRADO** el centenario del nacimiento en La Rasa, junto a la localidad soriana del Burgo de Osma, de nuestro compañero Marcelino Camacho. Líder sindical y uno de los fundadores de las Comisiones Obreras en los duros y grises años de la dictadura, su figura simboliza las dificultades a las que tuvo que hacer frente nuestro país, y más concretamente su clase trabajadora, en una época muy determinada de la historia, desde el golpe de estado y la guerra civil a la transición política tras la dictadura.

Desde el punto de vista sindical, Marcelino es el artífice del nuevo movimiento obrero español, en el que, sin duda, el sindicato CCOO ocupa un lugar destacado. Su proyección política, vinculada a la lucha contra la represión franquista, engarza, de forma natural, con esa actividad sindical en un tiempo de total ausencia de derechos laborales y civiles.

Muerto el dictador, CCOO, organización mayoritaria de trabajadores, con Marcelino Camacho al frente, contribuyó a consolidar la democracia en una transición que, en contra de lo que algunos han mantenido interesadamente durante años, no fue todo lo pacífica y ejemplar que se nos quiere hacer creer. A las víctimas del terrorismo de ETA o el Grapo, hay que añadir, sobre todo en los primeros años, a quienes pagaron con su vida o su salud los deseos generales de libertad y justicia social. La dura represión vino tanto de las fuerzas y cuerpos de seguridad como de la ultraderecha. En estos años convulsos pero ilusionantes, Marcelino supo preparar el sindicato para su existencia en una sociedad democrática integrada en Europa.

El carisma personal y la conciencia de clase, su conciencia de ser y pertenecer a la clase trabajadora, son los elementos que definen su personalidad y explican su trayectoria vital, desde su lucha en la guerra civil hasta su liderazgo sindical, pasando por los años de exilio, penuria económica y prisión.

En 1990, Manuel Vázquez Montalbán, en el prólogo a las memorias de Marcelino, escribe: "Toda su vida será un trabajador que considera que el mundo no está bien hecho. Es decir, que no está hecho a la medida de los débiles". Tales palabras no se refieren a un mito, a una figura irreal, a alguien que se sitúa por encima de los de su misma clase. Muy al contrario, las palabras del escritor catalán corresponden a una persona que vivió muy pegada a la realidad, dura casi siempre, a alguien que ante todo fue lo que siempre quiso ser, un trabajador. ■

## JULIO Y AGOSTO



### Protesta de ayuda a domicilio

El sector de la Ayuda a Domicilio ha protagonizado movilizaciones a lo largo de 2018 para la consecución de un convenio colectivo que permita mejorar el poder adquisitivo de los salarios y horarios más razonables, con contabilidad horaria de los desplazamientos entre hogares. CCOO no ha firmado el acuerdo alcanzado en el sector por la pérdida económica que supone para los trabajadores y trabajadoras que atienden a las personas mayores o con discapacidad en sus propios hogares.



### Visitas a forestales en Salamanca

En verano los servicios de Salud Laboral y la Federación de Industria de CCOO Castilla y León visitan a las cuadrillas forestales que hacen trabajos de prevención de incendios en nuestros montes para hablar de las medidas de seguridad para evitar los accidentes laborales en un trabajo que puede ser arriesgado tanto si se declara un fuego como si suben las temperaturas por el riesgo de golpes de calor. En la imagen con una cuadrilla en los montes de Salamanca.



### Concentración por el convenio de cárnicas

Las plantillas de las empresas cárnicas de Castilla y León se movilaron durante 2018 para lograr un convenio colectivo justo que, finalmente, se firmó a nivel estatal en el mes de diciembre. La federación de Industria de CCOO tiene, ahora, como reto fundamental acabar con la práctica establecida en este sector de contratar como falsos autónomos a los trabajadores de sus industrias y de crear falsas cooperativas para ello.

# ASÍ SOMOS EN CCOO CASTILLA Y LEÓN

**UN AÑO MÁS APORTAMOS LOS DATOS** más significativos de Comisiones Obreras de Castilla y León. Creemos que la transparencia debe ser un rasgo distintivo de

nuestra organización y, prueba de ello, es el compromiso del 11 Congreso de potenciar el Proyecto Integra, a través del que toda la Organización aporta información

**Presupuesto anual de CCOO Castilla y León**  
**10.399.445,03 €**

**Por participación en ámbitos de interlocución**  
**1.340.000 €**

**Asesoría Jurídica**  
Facturación total **1.790.000 €** de los que **430.000 €** corresponden a personas sin derecho a gratuidad y **1.360.000 €** son aportaciones del sindicato por personas con derecho a gratuidad.  
**9.233** consultas  
Asistencia a 3.400 personas en **1.762** juicios

## Afiliación

**60.188**  
afiliados y afiliadas  
**34.059** hombres  
**26.129** mujeres

**Ingresos Afiliación**  
**4.491.356,01€**

**Negociación Colectiva**  
**691**  
convenios negociados  
**400.872**  
personas cubiertas por convenio

**Locales sindicales**  
**34** en todas las provincias  
Personal asalariado CCOO de Castilla y León: **204**

## Representación Sindical

**5.683**  
delegados y delegadas sindicales  
**3.571** hombres · **2.112** mujeres  
**244** personas con dedicación sindical completa

## Personal CCOO Castilla y León

**204**  
personas  
**5.603.254,73 €**

sobre su funcionamiento. Estos son los datos del año 2018 con la intención de que sirva para conocernos mejor y demostrar la utilidad de CCOO Castilla y León.

### Programa Juventud

## 309.863,26 €

3.623 consultas  
148 acciones formativas  
1.830 participantes:  
31 boletines con 106.647 visitas  
256 visitas a empresas

### Programa Mujer e Igualdad

## 309.950 €

2.016 consultas  
Intervención en 46 convenios  
Intervención en 74 Planes de Igualdad  
9 acciones de formación a orientadores en centros educativos con 72 orientadores.  
Formados 1.045 delegados y delegadas  
412 visitas a empresas

### Programa Inmigración

## 308.666 €

9.585 consultas en CITES  
45 personas en actividades formativas  
125 personas en acciones de gestión de la diversidad  
151 centros de trabajo visitados  
8 Boletines CITE Migraciones

### Programa Salud Laboral

## 681.132,73€

- 2.009 empresas visitadas
- 92 cursos y jornadas con 3.450 participantes
- 3.439 personas participantes en asesoramientos técnicos individuales con
- 5.038 intervenciones
- 161 Comités de empresa que participan en asesoramientos colectivos:
- 91 denuncias a la Inspección de Trabajo
- 199 visitas a cuadrillas de incendios

### Programas sindicales

## 1.609.611,99 €

## SEPTIEMBRE



### Vestas en León

El conflicto más largo del año 2018 ha sido el de la fábrica Vestas en la localidad leonesa de Villadangos del Páramo. Dedicada a la fabricación de aerogeneradores, la empresa danesa informó en abril de su intención de deslocalizar su producción hacia otras plantas en China e India. Los 600 trabajadores y trabajadoras de esta fábrica mantuvieron una lucha de más de 100 días hasta que en noviembre el empeño sindical en mantener abierta la fábrica cristalizó en la compra de Vestas por parte de la empresa Network que mantendrá la producción de la planta. En la imagen, rueda de prensa con la presencia del secretario general de CCOO, Unai Sordo.



### Fallecimiento de Antonio Díez

El 4 de septiembre de 2018 nos dejaba el compañero Antonio Díez que, hasta su fallecimiento, ocupaba la secretaría general de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO Castilla y León tras haber sido el delegado de CCOO en Valladolid y tras toda una vida dedicado a la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.



### Escuela Rural del Siglo XXI

El 27 de septiembre se celebró en Salamanca una Jornada sobre la Escuela Rural del siglo XXI para reflexionar sobre las necesidades educativas de nuestros pueblos. En la foto, la inauguración con la secretaria general de la Federación de Enseñanza de CCOO Castilla y León, Elena Calderón, junto al secretario general de CCOO Salamanca, Emilio Pérez Prieto.

# CCOO participa en el Pacto de Comunidad en Materia Fiscal

El Pacto Fiscal nace de la necesidad de disponer de suficientes recursos para servicios públicos y políticas económicas que aumenten el empleo en Castilla y León



Los firmantes del Pacto Fiscal por Castilla y León han sido, de izquierda a derecha, Vicente Andrés, secretario general de CCOO, Pablo Fernández, secretario general de Podemos, Luis Tudanca, secretario general del PSOE, José Sarrión, coordinador de Izquierda Unida y Faustino Temprano, secretario general de UGT.

Queremos que haya una corresponsabilidad de Castilla y León en obtener recursos económicos y la capacidad de diseñar impuestos progresivos

**COMISIONES OBRERAS**, Unión General de Trabajadores, Partido Socialista Obrero Español, Podemos e Izquierda Unida suscribimos el pasado 12 de julio de 2018 un Pacto de Comunidad en Materia Fiscal a fin de aumentar la capacidad económica de nuestra Administración Autónoma y para dotar a este territorio de un modelo fiscal más progresivo y, en consecuencia, más justo para sus habitantes.

Nos mueve la necesidad de disponer de suficientes recursos para desarrollar políticas que garanticen los servicios públicos para toda la ciudadanía, así como impulsar políticas económicas para cambiar el modelo productivo y aumentar y mejorar el empleo en Castilla y León.

Este marco estable y consensuado entre los dos principales sindicatos de Castilla y León y tres de los partidos políticos de las Cortes sobre política fiscal se concreta en los siguientes siete puntos:

**1.- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).** Castilla y León, tras Madrid, es la comunidad que menos grava a las rentas más altas en el conjunto de España.

Por ello creemos necesario establecer tarifas más elevadas en los niveles más altos de renta con un mayor número de tramos. También es necesaria una detallada revisión de todo tipo de deducciones y bonificaciones sustituyéndolas, siempre que sea factible, por ayudas directas vinculadas a las personas y al nivel de renta de los contribuyentes.

**2.- Impuesto de Sucesiones y Donaciones.** En Castilla y León hay que dotar a este impuesto de una mayor progresividad de tal forma que los herederos con menor patrimonio preexistente y mayor grado de consanguinidad tengan cuotas tributarias más reducidas, mientras que los patrimonios más elevados tengan una carga adecuada a su renta y sus bienes.

**3.- Impuesto de Patrimonio.** En Castilla y León debemos modificar la regulación legal de la parte autonómica de manera que se establezca una nueva tabla del impuesto más progresiva con tipos más elevados para los patrimonios más altos.

**4.- Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.** En este caso consideramos necesario un aumento del gravamen en la adquisición de elementos suntuarios, manteniendo los tipos reducidos que estén vinculados al desarrollo de actividades económicas y empresariales o referidas a la vivienda habitual, siempre con limitaciones en función del importe y/o el nivel de renta.

**5.- Tasa Fiscal sobre el Juego.** Consideramos que existe un amplio recorrido en Castilla y León para subir los tipos actuales. Además, se deberían eliminar las bonificaciones existentes.

**6.- Tributos Propios.** La recaudación regional por impuestos propios sobre el total de ingresos tributarios representa sólo un 1,3%, frente al 2,2% de la media del resto de las Comunidades. Proponemos establecer nuevas figuras impositivas que graven nuevos hechos imposables, en particular los referidos a fiscalidad verde y otros hechos imposables que detallamos a continuación.

**A.- Impuestos medioambientales.** La tributación ambiental o fiscalidad verde es una figura legal que está poco explorada en el sistema impositivo español. La Comisión Europea llegó a calcular en un estudio que España podría aumentar sus ingresos por impuestos verdes hasta un 1,13% del PIB -unos 13.500 millones de euros-. Además, existe una especial sensibilización de la población sobre el medio ambiente que se sustenta en el principio “quien contamina paga”.

**B.- Otros tributos propios.** Deberían introducirse tributos que graven la pérdida por la Comunidad de todo tipo de recursos productivos y la tenencia de activos no productivos, en especial por personas jurídicas.

**7.- Lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida.** España es uno de los países que tiene un nivel de economía sumergida más elevado de Europa. Todos los estudios que han analizado esta cuestión sitúan a Castilla y León entre los territorios con mayor peso de dicha economía sumergida en el PIB regional. El potencial recaudatorio es, por lo tanto, considerable. Al menos se deberían duplicar los medios personales y materiales dedicados a la inspección tributaria en Castilla y León y exigir a la Agencia Estatal de Administración Tributaria la cesión de uso de sus bases informáticas para la gestión de los tributos cedidos y propios.

Durante la negociación hubo reuniones con el resto de partidos políticos con representación en las Cortes buscando un amplio consenso similar al alcanzado en otro Acuerdo previo que exigía una financiación autonómica suficiente poniendo el acento en los recursos que debían exigirse al Estado. Sin embargo, no fue posible incorporar a todos los firmantes de ese Acuerdo ya que, aunque el Pacto Fiscal asumía sus planteamientos, también pretendía ir un poco más lejos al plantear que la propia Comunidad concrete sus propias medidas fiscales, que también son posibles, para aumentar los recursos públicos, tanto en cantidad como en el concepto y en quienes deben ser quienes los paguen. ■

## OCTUBRE



### Teatro infantil

La Fundación “Jesús Pereda” y la compañía de teatro “Teloncillo” suscribieron un convenio para llevar el teatro infantil a los centros escolares de Castilla y León como forma de ampliar la cultura teatral en los niños y niñas, especialmente del medio rural.



### Acción sindical internacional

En el mes de octubre la Organización Internacional del Trabajo organizó una jornada para mejorar la situación de las y los trabajadores migrantes en la que participó la secretaria de Migraciones de CCOO Castilla y León, Cristina de la Torre. Desde hace años el sindicato realiza un trabajo internacional para acercarse a las organizaciones sindicales de otros países con las que establecer estrategias conjuntas de apoyo a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.



### Consejo de la Memoria Histórica

En octubre se creó el nuevo Consejo de la Memoria Histórica en la que participa Comisiones Obreras. La recuperación de las víctimas de la Guerra Civil que aún están en las cunetas fue una reivindicación de Ángel Hernández durante el Congreso Regional en el que dejó la secretaría general de CCOO. Lo hizo en presencia del Presidente de la Junta de Castilla y León que recogió el guante.

# Generación Móvil: Un Decálogo de propuestas sindicales para los jóvenes

En opinión del sindicato acabar con las desigualdades sociales exige actuar sobre la enseñanza

Pedimos contratos para la formación y el aprendizaje vinculados con programas formativos de calidad

**LAS PERSONAS JÓVENES ESTÁN SUFRIENDO ESPECIALMENTE** la precarización del empleo y, por tanto, el empobrecimiento y las dificultades para llevar una vida digna. Comisiones Obreras ha elaborado un amplio informe, titulado “Generación Móvil”, disponible en la página web de CCOO Castilla y León, en el que se desgranán los principales problemas laborales y sociales de los jóvenes, se desmienten mitos sobre su actitud en la vida o su cualificación profesional y se plantean las propuestas sindicales para ayudar a la emancipación y el desarrollo personal y laboral de las personas entre 16 y 29 años. En Castilla y León la Secretaría de Salud Laboral y Juventud está llevando a cabo una campaña bajo el título “Es el momento de construir éxitos” con reparto de información y jornadas de formación sobre los derechos laborales en todas las provincias de Castilla y León.

El decálogo de medidas que propone CCOO comienza con propuestas educativas. En opinión del sindicato acabar con las desigualdades sociales exige actuar sobre la enseñanza. Una educación infantil universal y gratuita entre los 0 y los 3 años evitaría la discriminación educativa e incentivaría la natalidad, sobre todo entre jóvenes con menos recursos. Pedimos ampliar la educación obligatoria hasta los 18 años por ser el mejor ascensor social y creemos que los ciclos medios de FP pueden ayudar en esta extensión. También estimamos necesario apostar por la Formación Profesional asegurando una oferta pública, adecuada, y suficiente de ciclos y abordando un debate en profundidad sobre la Formación Profesional Dual (FPD). Pedimos también mantener el modelo de escuela taller y casa de oficios.

## Becas para entrar y permanecer en la Universidad

Comisiones Obreras ha pedido un sistema de becas y becas-salario para garantizar la

igualdad en el acceso a la Universidad y su permanencia en ella para evitar el abandono prematuro por falta de recursos. Defendemos que las prácticas obligatorias en la enseñanza sean reguladas por un Estatuto del Becario que asegure un salario suficiente, la presencia de un tutor, limitación y control horario y que los jóvenes en prácticas no sean el grueso de la plantilla de una empresa. Apostamos por convertir en contratos laborales todas las prácticas no laborales fuera de los estudios con cualquiera de las fórmulas ya previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

## Contratos para los jóvenes

Para la transición de los jóvenes desde sus estudios al empleo pedimos contratos para la formación y el aprendizaje vinculados con programas formativos de calidad y con una duración ligada al propio programa formativo. Apoyamos el contrato relevo, que está asociado a la jubilación parcial, y que impulsa la transmisión de conocimientos y busca el necesario rejuvenecimiento de las plantillas.

Una medida que ayudará a los jóvenes es la elevación a 900 euros del SMI ya que ocupan los empleos menos remunerados. CCOO intentará que todos los convenios adopten, al menos, el Salario Mínimo Interprofesional, aunque lucharemos por lograr un salario mínimo de 1.000 euros (14.000 euros anuales) en todos los convenios colectivos como hemos firmado en el último ANC. También peharemos por más calidad y estabilidad en el empleo para acabar con la temporalidad injustificada, las jornadas a tiempo parcial que deberían ser a tiempo completo, los falsos autónomos o la falta de medidas para la conciliación personal. El documento de propuestas emplaza a las Administraciones a derivar las ayudas al llamado “emprendimiento” hacia la economía social y exige un parque público de vivienda en alquiler capaz con precios asequibles para que las y los jóvenes puedan emanciparse. ■

## NOVIEMBRE



### Contra la violencia de género

El 25 de noviembre se celebra cada año el Día contra la violencia de género. Hubo movilizaciones en toda la Comunidad convocadas por las organizaciones feministas con la participación de CCOO. En la imagen la concentración que tuvo lugar en Segovia.



### Conflicto en la hostelería

La negociación del convenio colectivo de la hostelería de Valladolid ha sido muy difícil y todavía no está concluida. En el mes de noviembre el secretario general de la Federación de Servicios de CCOO Castilla y León, Marcos Gutiérrez, entregó a la Ministra de Industria, Comercio y Turismo, Reyes Maroto, el Acuerdo del Convenio que la patronal de hostelería se ha negado sistemáticamente a firmar.



### Exposición de Marcos Ana

En enero de 2018 se inició en Salamanca la exposición dedicada al poeta Marcos Ana que la Fundación "Jesús Pereda" de CCOO Castilla y León ha llevado por toda la Comunidad para homenajear al que fuera el preso político que más tiempo permaneció en las cárceles franquistas, donde escribió su obra poética. En la imagen se puede ver la inauguración de la muestra en Valladolid en noviembre de 2018.



## Construyendo éxitos en Castilla y León

En Castilla y León se ha puesto en marcha la campaña "Es el momento de construir éxitos" para ayudar a los jóvenes a conocer sus derechos y, lo que es más importante, a ejercerlos en el ámbito laboral. La campaña permitirá repartir folletos informativos con las prácticas empresariales más comunes que hay que intentar erradicar como la falta de contrato, los horarios interminables o la ausencia de días libres o vacaciones. También se han editado pulseras que, mediante un código QR, permite llegar al Boletín de Empleo y Formación que edita la Secretaría de Juventud de CCOO Castilla y León donde se encuentran ofertas de trabajo y cursos dirigidos a los jóvenes. Al mismo tiempo se realizan jornadas en las diferentes provincias de Castilla y León para informar a todas las personas jóvenes que quieran asistir sobre cuestiones básicas de derecho laboral y sobre los servicios que ofrece el sindicato para defender o reclamar nuestros derechos. En la imagen el curso celebrado en Palencia. ■

# Qué infraestructuras necesitamos

“Lo que importa es que mejoremos el transporte y no la infraestructura”



En la charla sobre Infraestructuras participaron, de izquierda a derecha, el secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, Carlos Julio López Inclán, el secretario de Organización y Comunicación, Luis Fernández Gamazo y la secretaria de Migraciones y Medio Ambiente, Cristina de la Torre, todos ellos de CCOO Castilla y León.

**CCOO HA ELABORADO UN INFORME** sobre movilidad, transporte e infraestructuras en Castilla y León que se está debatiendo internamente en el sindicato para después lanzar las propuestas a la luz pública. El objetivo es crear opinión sobre un asunto que ha vuelto a estar sobre el tapete. La conclusión más clara es que hay que hablar de qué transporte necesitamos antes de planificar cualquier infraestructura. Los secretarios de Organización y Comunicación, Luis Fernández Gamazo, de Migraciones y Medio Ambiente, Cristina de la Torre y el secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO Castilla y León, Carlos Julio López Inclán, redactor del trabajo, coordinan este informe.

Luis Fernández Gamazo explica el compromiso del 11º Congreso de reeditar un documento “que hicimos hace 12 años sobre infraestructuras en el que había que introducir temas sobre movilidad sostenible y medio ambiente que antes no estaban sobre la mesa”. “Hemos tenido una renovación importante, especialmente en los territorios, y queríamos testar la opinión sobre las infraestructuras. En muchos sitios surgen plataformas que reivindican esta carretera o aquel recorrido ferroviario, por lo que hemos entendido necesario arrancar el debate en todas las provincias y comarcas de Castilla y León” señala el secretario de Organización y Comunicación en referencia a la ronda de debates llevada a cabo.

Los tres consideran que el debate público en España ha sido capitalizado por las empresas

constructoras “intentado abrir espacios para su negocio”, en palabras de Luis Fernández Gamazo, lo que ha derivado en una opinión generalizada de que las infraestructuras son buenas por sí mismas.

## Se plantea el modelo de transporte

La novedad de este documento radica en cuestionar que las infraestructuras, sin más, “aporten desarrollo económico y social” como se ha creído, y concretar qué tipo de transporte queremos que “es claramente colectivo en detrimento del privado” dice Fernández Gamazo. Otro aspecto es romper con la falsa creencia de que Castilla y León es, casi exclusivamente, una región de paso, cuando la mayoría de los movimientos de viajeros y mercancías son de carácter interno.

Carlos Julio López Inclán recuerda que Europa, de donde emanan tanto las directivas de transporte como el diseño de las redes transfronterizas, tiene un objetivo en el horizonte: la descarbonización del transporte. “Eso nos lleva al ferrocarril y a las rutas marítimas que son las menos contaminantes” ha recordado. En esta política se incluye el Corredor Atlántico que conecta los puertos, desde el norte de España a Algeciras, incluyendo los puertos portugueses a través del ferrocarril.

“Es un planteamiento nuevo que tiene que ver con un mayor cuidado del medio ambiente” dice Cristina de la Torre mientras Carlos Julio López Inclán

“Hay que dar más preponderancia al transporte por ferrocarril por motivos como la seguridad o el cumplimiento de los protocolos contra el calentamiento global”

recuerda que “tenemos protocolos contra el calentamiento global que cumplir y, a la vez, hay que mejorar la seguridad en el transporte”. En el imaginario sindical siempre pesa el crecimiento de la siniestralidad “in itinere” en nuestro país.

El documento de CCOO recoge criterios para empezar a hablar de infraestructuras. Carlos López Inclán señala tres ejes de desarrollo necesarios. El primero, articular el transporte interno en Castilla y León. Pone por ejemplo la provincia de Soria “completamente desconectada del resto de la región”. “Cualquier vía que lleve a Soria, aunque no tenga gran intensidad de tráfico, debe ser apoyada para conectar esa zona periférica”. Otro eje es la red de carreteras de las Diputaciones Provinciales que une los 2.500 núcleos de población que tenemos. “Como el dinero es finito, si lo gastas en alta velocidad o en autovías no llega para las carreteras que llevan a los pueblos” resalta. El tercer eje es Castilla y León dentro de los corredores de ámbito europeo donde “tenemos que influir también para dejar de ser un mero lugar de paso”.

### Movilidad cercana

En la movilidad más cercana hay propuestas como el corredor de cercanías entre Palencia, Valladolid y Medina del Campo. Luis Fernández Gamazo explica que “de conseguirse, pondría en entredicho posibles actuaciones como el tercer carril en la Nacional 620, tanto hacia Palencia como hacia Tordesillas, con un coste económico y ambiental importante”.

La encuesta de movilidad realizada por CCOO el pasado mes de septiembre, señala que “la mayoría de los desplazamientos son al puesto de trabajo, por lo que hay que pensar en “cómo hacemos para que este transporte sea eficaz” dice Cristina de la Torre para concluir que “hay que hacer planes de movilidad a los lugares de trabajo como polígonos, hospitales o centros comerciales que es dónde va la gente”. Desde CCOO estamos trabajando, dentro del Diálogo Social, para que se impulsen estos planes. Cristina de la Torre se pregunta qué ocurriría si no hubiera tantos desplazamientos particulares colapsando nuestras vías urbanas y cómo influiría esto en la rapidez del transporte colectivo. ■

### Conclusiones de la encuesta de movilidad

Durante la Semana de la Movilidad de 2018, CCOO de Castilla y León recogió casi mil encuestas sobre la percepción de las infraestructuras y cómo nos desplazábamos en nuestra vida cotidiana. La primera conclusión es que el principal motivo de traslado diario es el trabajo con lo que la movilidad se sitúa en el plano de las preocupaciones sindicales. La segunda es la falta de transporte colectivo con horarios y tarifas acordes a las necesidades que sean competitivos con el vehículo particular. La tercera conclusión importante es que el ferrocarril es un medio de transporte residual que podría absorber, con pocas inversiones, parte del transporte por carretera solucionando en gran parte los perjuicios para la salud y el medio ambiente existentes. Además, desplazar el transporte de mercancías al ferrocarril aliviaría la carga de vehículos pesados de la red viaria haciendo innecesario el aumento de su capacidad que es costoso y exige un mantenimiento.

## DICIEMBRE



### Presentación de la campaña contra la pobreza energética

CCOO está llevando información sobre las ayudas para combatir la pobreza energética a cuantos centros, organizaciones y asociaciones puedan tener personas que necesiten este apoyo, especialmente los más mayores. El secretario de Medio Ambiente confederal, Mariano Sanz, eligió Valladolid para presentar esta campaña estatal junto con los responsables estatal y regional de la Federación de Pensionistas y Jubilados.



### Pedimos las 35 horas en la Junta

El 19 de diciembre Comisiones Obreras convocó a sus delegados y delegadas en la Junta de Castilla y León para exigir ante las Cortes la recuperación de los derechos laborales perdidos durante la crisis, entre ellos las 35 horas semanales.



### Manifestaciones por el futuro de El Bierzo y de León

El Bierzo se movilizó el 12 de diciembre de 2018 por su futuro. El 16 de noviembre también hubo una gran movilización en León para pedir la reindustrialización de la provincia aquejada por la pérdida de la minería y por el cierre de empresas. Fotos Agencia Ical

# Partiendo del 14D

**EL PASADO 14 DE DICIEMBRE** conmemoramos el treinta aniversario de la gran Huelga General de la democracia, la convocada el 14 de diciembre de 1988. Ese día se paralizaron todos los sectores de la producción, el comercio, el transporte, los medios de comunicación..., el país entero hizo huelga. CCOO y UGT exigían, con este paro, la retirada del “Plan de Empleo Juvenil”, que precarizaba el empleo. El gobierno socialista acabó rectificando y se lograron importantes conquistas en pensiones, desempleo, salario de los empleados públicos y sanidad, conquistas socio-laborales que hay que revalidar día a día, con el movimiento sindical como motor fundamental para mantener esta lucha.

En Comisiones Obreras hemos querido recordar este acontecimiento hablando con cuatro de nuestros militantes, dos de ellos ya veteranos y dos jóvenes. Pilar Repiso tiene muchos años a la espalda como delegada de CCOO en el Corte Inglés, antes Galerías Preciados de Valladolid. Afiliada desde 1973, hoy disfruta de una merecida jubilación parcial. También está jubilado Teo Movilla, que se mantiene activo como secretario de los Pensionistas de CCOO de Zamora después de largos años como delegado de CCOO en Prisiones. Diana Riaño es ingeniera y ha sido recientemente elegida como delegada de CCOO en la empresa auxiliar de Renault en la que trabaja, la Ingeniería Segula, en Laguna de Duero. Por último, Adrián Luengo es camarero, con un trabajo precario en Salamanca.

**Diana Riaño:** “Me afilié porque el trabajo va de mal en peor”

## Consejos prácticos

El encuentro permitió que los sindicalistas veteranos dieran consejos a los más jóvenes, que sirvieron, por ejemplo, para que las elecciones sindicales en la empresa de Diana dieran una rotunda victoria, de 6 de 9, a la candidatura de Comisiones Obreras a pesar del pesimismo con que parecía afrontar el proceso. La charla a cuatro bandas sirvió también para reflexionar sobre el pasado, el presente y el futuro del sindicalismo de clase.

## ¿Cómo vivisteis la huelga del 14 D?

**Teo:** Con mucha ilusión. Fue mi primera huelga. Entonces yo era Secretario de Administración Pública en Zamora, fui piquete informativo, como en todas las huelgas que ha hecho el sindicato, pero ese día casi no hicieron falta los piquetes, la gente estaba muy motivada. Es difícil que una huelga como aquella se repita, la mentalidad de la gente ha cambiado, y eso que hoy las condiciones laborales son también malas.

**Pilar:** También con mucha ilusión. También fui piquete, en Acor. Allí había más guardias civiles que miembros de piquete. A medida que pasaba el día y nos llegaban noticias del éxito de la huelga, de que hasta TVE paraba, la ilusión crecía.

**Adrián:** Yo nací en el año 2000, así que... Mi padre, que es sindicalista, me ha explicado algo de lo que pasó, porque yo no sabía nada.

**Diana:** Yo tampoco sabía nada. Tenía cuatro años en 1988. Me he informado y me sorprende que se paralizase todo el país. Eso hoy no creo que ocurriese.

**Adrián Luengo:** “Los jóvenes se quejan de las condiciones laborales, pero no ante el empresario”

## ¿Por qué motivos haríais hoy una huelga?

**Adrián:** Por la sanidad, la educación, los contratos basura...

**Diana:** Por las actuales condiciones laborales, porque hay mucho desempleo... Hay una pérdida de valores en la sociedad, si hubiera otros valores la situación no sería la actual.



De izquierda a derecha están nuestros compañeros y compañeras

**Teo:** Pero los sindicatos no estamos sólo para hacer huelgas. Primero intentamos negociar, negociar y negociar, y luego ya, si no hay otra solución, nos movilizamos y llegamos a los paros y a las huelgas. En Castilla y León se ha generado una cultura negociadora con el Diálogo Social, y aunque no se consigue todo lo propuesto en él, sí se ha avanzado mucho.

## Avances en el Diálogo Social

La más joven de nuestras afiliadas quiere saber en qué se ha avanzado con el Diálogo Social y el veterano sindicalista se lo explica: “Pues hemos avanzado, por ejemplo, en la Ley de Dependencia o en el empleo para los jóvenes. Se negocian cuestiones generales que afectan a toda la población: reducción de tasas universitarias, Renta Garantizada, desempleo....”

**¿Qué le lleva a un joven a afiliarse a un sindicato, y en concreto a CCOO?**

**Diana:** Me afilié porque el trabajo va de mal en peor. En esta empresa llevo varios años pero las condiciones son pésimas. De forma individual no puedes cambiar las cosas, unos compañeros ya estaban afiliados y otros decidieron hacerlo, y dimos el paso para montar la candidatura. La empresa, valiéndose de UGT, montó otra lista, con los “managers”, y ha comenzado a atacarnos con muchas mentiras. Mi empresa es auxiliar de Renault y el convenio que se aplica es el de Oficina Técnica, no el de Renault. Somos trabajadores de una ETT. No pagan las horas extras, tienes que conectarte en casa con un pincho, suben el sueldo de forma individual... No lo entiendo.

### **Y tú, Adrián, ¿por qué te afiliaste? ¿Encuentras utilidad al sindicato?**

**Adrián:** Yo empecé muy pequeño yendo a las manifestaciones con mi padre. Ahora voy a cursos de formación para jóvenes, sobre salarios, contratos, etc. Creo que los jóvenes deberían afiliarse.



Fuente: Pilar Repiso, Adrián Luengo, Diana Riaño y Teo Movilla.

### **¿Los jóvenes se quejan de su situación?**

**Adrián:** Muchos sí se quejan, sobre todo de los incumplimientos de contrato, de las horas extras sin pagar, pero se quejan por detrás, no frente al empresario.

**Diana:** Entiendo que pueda haber miedo entre la gente que tiene familia pero, en los jóvenes, no lo entiendo. Creo que también los empresarios tienen miedo a los sindicatos porque son los que les sacan los colores en las mesas de negociación.

**Pilar Repiso:** “El sindicato está para apoyar a los compañeros y compañeras en el puesto de trabajo”

### **¿El sindicato respalda a los jóvenes?**

**Teo:** El sindicato tiene mecanismos que permiten dar la cara por el trabajador, pero para ello, se tiene que enterar de los proble-

mas, debe haber conexión entre los trabajadores y los delegados, pues éstos son las terminales del sindicato.

**Diana:** Hay una individualización tremenda de las condiciones de trabajo, hay miedo y hay ignorancia.

**Pilar:** Para eso está CCOO, para dar cobertura sindical y legal y para apoyar a los compañeros y compañeras en el puesto de trabajo. En el Corte Inglés los sindicatos “amarillos” son mayoritarios, pero la gente acude a CCOO cuando tiene un problema serio.

### **¿Qué valores se deben transmitir a los más jóvenes?**

**Teo:** Trabajar con honradez, con transparencia, con solidaridad, para recuperar la credibilidad del sindicato. Hay una crisis institucional generalizada y los sindicatos también se ven afectados por ella.

**Teo Movilla:** “La voluntad sindical siempre es negociar y negociar, pero si no hay otra solución, nos movilizamos y llegamos a las huelgas, como la del 14D, que fue un éxito”

### **Más cursos y jornadas para jóvenes**

#### **¿Qué hay que cambiar del sindicato?**

**Adrián:** El sindicato ha de acercarse a los jóvenes, pensar en qué les gusta, qué necesitan. Hacer jornadas y cursos, animar a los que ni estudian ni trabajan a que se formen. Además, en hostelería, que es lo que yo conozco, habría que eliminar tanta precariedad, que los contratos sean de mayor duración, que se paguen las horas extras, que son muchas. Y es muy difícil el control.

**Diana:** Yo creo que hay que llegar a las empresas en las que no ha habido elecciones. Las secciones de las empresas grandes tienen que ayudar a los que estamos en empresas auxiliares, sobre todo al principio.

**Pilar:** Sí, se hace normalmente, la interlocución con una sección sindical de una empresa grande impone más al empresario.

### **Ya para finalizar, ¿qué hay que hacer para acercar el sindicato a los jóvenes?**

**Pilar:** Hay una Secretaría de Juventud que hace campañas informativas, actos, cursos...

**Teo:** Pero los jóvenes hoy no tienen la cultura de lucha que había en la transición, donde se venía de una dictadura. La responsabilidad quizás es nuestra, de los padres, que no les hemos inculcado el valor del esfuerzo.

**Diana:** Los jóvenes tendríamos que tener un poco más de dignidad, y no aceptar estas condiciones laborales y, además, ser más solidarios.

La charla concluye, pero el trabajo sindical sigue para que más jóvenes como Diana y Adrián continúen el trabajo de quienes crearon las Comisiones Obreras en plena dictadura y hagan bueno el lema de nuestro sindicato “Hicimos, hacemos, haremos”. Eso es sindicalismo de clase. ■



comisiones obreras  
de Castilla y León



## FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Formación Profesional para Trabajadores Desempleados y  
para Trabajadores Ocupados.

Gestión de formación bonificada.

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES

## ORIENTACIÓN PROFESIONAL PERSONALIZADA

Nuestra PROFESIONALIDAD,  
EXPERIENCIA y máxima CALIDAD  
MARCAN LA DIFERENCIA

Acercate y te informaremos

### Foremcyl en ÁVILA

C/ Burgohondo, 9  
Tfn.: 920 352 119

### Foremcyl en BURGOS

C/ Oviedo, 7 bajo  
Tfn.: 947 256 450

### Foremcyl en LEÓN

C/ Astorga, 5-7  
Tfn.: 987 221 736

### Foremcyl en PALENCIA

C/ Pintor Oliva, 5 bajo  
Tfn.: 979 166 170

### Foremcyl en SALAMANCA

C/ Abogados de Atocha, 2 3ª planta  
Tfn.: 923 280 080

### Foremcyl en SEGOVIA

C/ El Lirio, 5 bajo  
Tfn.: 921 412 358

### Foremcyl en SORIA

C/ Vicente Tutor, 6, 1ª planta  
Tfn.: 975 233 644

### Foremcyl en VALLADOLID

C/ Verbena, 9, 1ª planta  
Tfn.: 983 218 450

### Foremcyl en ZAMORA

C/ Alfonso IX, 8 bajo  
Tfn.: 980 557 408