Siguenos en f Si



El Plan de Choque por el Empleo reanima el Diálogo Social

Páginas 4 y 5

CCOO ha mantenido la atención sindical durante toda la pandemia

Páginas 8 y 9

Cuadernillo de información sindical

Páginas centrales

Suplemento especial 12 CONGRESO

Páginas centrales

EDITORIAL



notos 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

www.io diocom.com

Depósito legal

VA 409-1988

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

Frente a la incertidumbre, sindicalismo de clase

UN ACONTECIMIENTO MARCA DE FORMA CATEGÓRICA la actividad de nuestra organización, tanto en el pasado año como en el actual: la pandemia provocada por la Covid-19, con la consiguiente derivada económica y social, que enfrenta al planeta a una crisis de proporciones desconocidas desde

la Gran Depresión de 1929.

Antes de nada, **CCOO** de Castilla y León quiere manifestar desde estas líneas su solidaridad con las familias de las personas fallecidas en estos aciagos meses y expresar el reconocimiento a los miles de trabajadores y trabajadoras, del sector público y del sector privado,

que en los momentos más difíciles de la pandemia han demostrado en sus puestos el decisivo valor del trabajo y de la clase trabajadora en la sociedad. Además, también recordamos que CCOO ha sabido responder manteniéndose al lado de todas aquellas personas que necesitaron ayuda y protección frente a los imprevistos y graves problemas laborales y sociales causados por una catástrofe de estas dimensiones.

En estos tiempos de incertidumbre CCOO ha demostrado que el sindicalismo de clase es imprescindible para buscar una salida más justa a la crisis, en la que efectivamente

sumario

El Plan de Choque por el Empleo reanima el Diálogo Social	4-5
Diálogo Social local para contener los efectos de la pandemia	6-7
CCOO ha mantenido la atención sindical durante toda la pandemia	8-9
Cuadernillo de información sindical 11-16 y	25-30
Cuadernillo de elecciones sindicales	17-24
CCOO se compromete a eliminar 5 toneladas de emisiones	
de CO2 en 6 meses	31
Inmaculada de Pablo: "Hemos incorporado la vivienda en	
alquiler a las políticas sociales"	32-33
Carlos Castedo: "CCOO tiene los mejores Servicios Jurídicos	
que existen en materia laboral"	34-35
Un año para la defensa de la sanidad pública en Castilla y León	36-37
Las quadrillas forestales del sector privado, una larga lucha	38-30

nadie se quede atrás. Ahí están no sólo los acuerdos (Diálogo Social) para evitar recortes en prestaciones o despidos (ERTES). sino también los llevados a cabo para implementar el empleo estable v el refuerzo de la protección social, tanto en el ámbito estatal. como en los niveles autonómico y local.

Las instancias europeas han dado una firme respuesta. La UE ha decidido, con buen criterio, que, en esta ocasión, no cabe la austeridad presupuestaria y para ello ha arbitrado la llegada de un importante flujo financiero que ha de permitir a los países que integran la Unión la necesaria transformación del modelo económico, un cambio de modelo de crecimiento que debe redefinir el papel del sector público en la economía y establecer unos servicios públicos potentes. También debe apostar decididamente por la reindustrialización, con una nueva industria vinculada a la ciencia y a la tecnología, que genere empleo de calidad y que garantice la sostenibilidad ambiental, con un incremento de las inversiones en capital humano. basada en una mejora en todos los niveles educativos v de la formación profesional permanente.

Crecimiento SMI

Este crecimiento no puede quedarse en la cuenta de resultados de las empresas, debe repercutir en toda la sociedad y desde CCOO tenemos que continuar exigiendo la reversión de los nocivos efectos de la reforma laboral, de las pensiones y del desempleo, de los recortes sufridos por los servicios públicos y reclamando un incremento en los salarios, comenzando por el SMI.

Del mismo modo, en Castilla y León tampoco debemos permitir que esa financiación venga a suplantar las necesarias inversiones que deba llevar a cabo la Junta de Castilla y León, con unos Presupuestos que han de ser decididamente expansivos, para lo que habrá de dotarse de una fiscalidad mucho más progresiva y redistributiva.

Para afrontar esta ingente tarea se precisa un sindicato fuerte, cohesionado, en el que cooperen todas sus estructuras, pegado a la realidad de los centros de trabajo, que extienda la organización a todos los sec-

tores productivos, que dé respuesta a las nuevas realidades surgidas en el mundo del trabajo, cada vez más alejado del paradigma fordista-taylorista propio del siglo pasado, que ofrezca seguridad v confianza a los trabajadores v trabajadoras en estos tiempos inciertos.

Consensos necesarios

Las dificultades que entraña el crucial momento al que se enfrenta nuestra sociedad exigen de nosotros, primer sindicato de la Comunidad y de España, intensificar el trabajo en la negociación colectiva, frente a una patronal poco proclive al acuerdo laboral, así como reforzar el Diálogo Social, en sus diversos niveles, amenazado desde ciertos sectores de la derecha cuva apuesta neoliberal está poniendo en peligro un modelo que ha demostrado ser beneficioso para la ciudadanía castellana y leonesa. La gestión de la crisis económica de la forma más favorable para la clase trabajadora y la reconstrucción y transformación del modelo económico, indispensables para conseguir una sociedad más justa y más libre, precisan de consensos en los que estén presentes los agentes sociales de la Comunidad, negar esta evidencia es negar la realidad de Castilla y León.

Por otra parte, tras diversos reajustes de calendario y la introducción de alternativas de carácter tecnológico, se inició en el pasado mes de diciembre, con la convocatoria de algunas asambleas de primer nivel (secciones sindicales), un nuevo proceso congresual, el número doce, y que está previsto que culmine en nuestra Comunidad los días 17 v 18 de junio, con el Congreso de CCOO de Castilla y León, y en el conjunto del Estado los días 21, 22 y 23 de octubre, con el Congreso Confederal.

Este proceso debería propiciar el debate necesario del que surjan las propuestas sindicales que permitan abordar más eficazmente los retos presentes v futuros. Lamentablemente la pandemia está interfiriendo de forma más que apreciable en la participación, restando potencialidad a un método de trabajo que sin duda se sitúa en la esencia misma de la histórica práctica sindical de las CCOO.

Un acontecimiento marca de forma categórica la actividad de nuestra organización, tanto en el pasado año como en el actual: la pandemia provocada por la Covid-19

En este tiempo de incertidumbre CCOO ha demostrado que el sindicalismo de clase es imprescindible para salir de la crisis de una forma más justa para la clase trabajadora

"Germán Barrios se despedía de la Consejería de Empleo e Industria tras los enfrentamientos con el vicepresidente, Francisco Igea, quien, por el contrario, apoya incondicionalmente a la nueva consejera, Ana Carlota Amigo. Ahí empezaron los conflictos"

El Plan de Choque por el Empleo reanima el Diálogo Social



El 3 de febrero de 2020 se firmaban los primeros Acuerdos del Diálogo Social con el Gobierno presidido por Alfonso Fernández Mañueco en lo que parecía la continuidad de lo que había sido durante la presidencia de Juan Vicente Herrera.

EL SECRETARIO GENERAL DE CCOO, Vicente Andrés, firmaba el 13 de noviembre de 2020 un Plan de Choque por el Empleo junto con el resto de los miembros del Diálogo Social en Castilla y León. El Acuerdo establecía destinar 83,3 millones de euros a combatir el desempleo que está provocando la pandemia en nuestra Comunidad. Pero el acto de la firma, menos solemne que habitualmente por realizarse a través de Internet, tuvo otra virtualidad, permitir la continuidad del espacio de concertación social que es el Diálogo Social amenazado desde el verano por la actitud del Gobierno Regional.

En mayo de 2020 tomó posesión de la Consejería de Empleo e Industria la nueva consejera, Ana Carlota Amigo, que sustituyó a Germán Barrios. Ambos fueron aupados a este cargo por el grupo político de Ciudadanos, pero, mientras Germán Barrios, que había sido anteriormente presidente del CES, se despedía de la Consejería tras los enfrentamientos mantenidos con el vicepresidente de la Junta de Castilla y León, Francisco Igea, éste apoya incondicionalmente a la nueva consejera, Ana Carlota Amigo.

En pleno mes de agosto la Consejería convocó la ayuda autonómica a las personas que se quedaron en ERTE por causa mayor como consecuencia de la Covid-19. La convocatoria no respetaba el acuerdo alcanzado en marzo dentro del Diálogo Social y los requisitos anunciaban lo que realmente ocurrió, que 35.000 de las 50.000 personas que lo solicitaron se quedaron fuera de la ayuda. Hubo largas colas frente a los Registros de la Junta, a pleno sol de verano, porque las ayudas se concedían a los primeros que llegaban. La protesta de CCOO no se hizo esperar y, desde ese momento, seguimos reclamando fondos para compensar esta deuda con los trabajadores y trabajadoras afectadas por la pandemia.

Algo impensable

Por primera vez el Gobierno Autonómico no respetaba los acuerdos alcanzados, algo que anteriormente era impensable. La apelación sindical al presidente de la Junta de Castilla y León, Alfonso Fernández Mañueco, para poner orden no surtió efecto. Es más, la consejera se permitió

"El Plan de
Choque por
el Empleo
fue una
oportunidad
para mantener
vivo el Diálogo
Social en
Castilla y
León después
de tanta
incertidumbre"

el lujo de intentar desnaturalizar el Diálogo Social señalando que daría entrada a otras organizaciones. Afortunadamente las Cortes de Castilla y León respaldaron casi unánimemente, el 23 de septiembre de 2020, una Proposición no de Ley para mantener inalterable la composición del Dialogo Social añadiendo que era recomendable abrir el Gobierno a toda la sociedad, pero a través de los muchos Consejos sectoriales ya existentes.

Acuerdo sobre el Serla

En el capítulo de incumplimientos hay que anotar además otro acuerdo del Diálogo Social que prevé la extensión a todas las provincias de la mediación en los conflictos individuales del Serla. "Hay 6.000 reclamaciones anuales que amenazan con colapsar un Servicio de Relaciones Laborales que tiene el mismo personal que hace 20 años" declaraba recientemente el secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés. El Serla se ocupa de la mediación y la intermediación en los problemas que surgen en el mundo laboral para evitar que lleguen a los tribunales y tiene la virtud de ser un servicio en el que participan tanto los trabajadores y trabajadoras, a través de los sindicatos, como los empresarios.

Ambiente hostil

En este ambiente hostil llegó el mes de noviembre con la propuesta del Plan de Choque. Por responsabilidad CCOO accedió a firmarlo. El Acuerdo incluye destinar ayudas a las personas que han sufrido ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, justo las que no estaban incluidas en la anterior y fallida convocatoria de ayudas. También un apoyo económico imprescindible para sectores que están sufriendo enormemente la pandemia, como el turismo, la hostelería o el ocio, y una inyección de fondos para el Plan de Empleo Local que permitirá la contratación directa de unas 2.000 personas.

Oportunidad tras la incertidumbre

Para CCOO fue, además, una oportunidad para mantener vivo el Diálogo Social en Castilla y León después de tanta incertidumbre. Aunque la desconfianza persiste tenemos que constatar que avanzamos. Se han constituido ya mesas de negociación muy importantes. Queremos renovar la Estrategia de Empleo, FP, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo para lograr su III edición. Se ha formalizado la Mesa de Medio Ambiente y Cambio Climático así como la Mesa de la Dependencia. Seguimos trabajando en las mesas ya abiertas de la fusión del Ingreso Mínimo Vital y la Renta Garantizada de Ciudadanía y la Mesa de Violencia de Género y en acuerdo vigentes tales como Vivienda, Migraciones y Materia Socioeducativa. Esperamos que pueda haber un trabajo fructífero por el bien de la gente de nuestra tierra.

ENERO



Quinto Aniversario de la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, acudió el 29 de enero, junto con el secretario general de UGT, a conmemorar el Quinto Aniversario de la Cátedra establecida en la Universidad de Valladolid por el impulso de ambos sindicatos.



Charlando con Alejandro Ruiz Huertas

La Fundación Jesús Pereda de CCOO organizó en Valladolid una conversación con Alejandro Ruiz Huertas, dentro del programa "Memorias de Atocha" coincidiendo con el aniversario de la matanza de los abogados laboralistas de los que Alejandro es el último superviviente.



Solicitud de una Mesa por el futuro de León

El secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, planteó en enero crear una Mesa por el Futuro de León a la delegada del Gobierno en Castilla y León, Mercedes Martín. El objetivo era hacer una transición energética justa y lograr que los fondos para la reestructuración minera se gestionaran de forma eficaz.

ANUARIO 2020

Diálogo Social local para contener los efectos de la pandemia

"Los acuerdos
del Diálogo
Social de los
primeros meses
de la crisis
nos dieron la
evaluación
exacta de
lo que las
entidades
locales podían
hacer por paliar
sus efectos"

EL DIÁLOGO SOCIAL HA DADO UN SALTO DE GIGANTE en Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales durante el año 2020. La necesidad de adoptar medidas extraordinarias frente a la pandemia ha hecho que las Entidades Locales buscaran el apoyo de sindicatos y empresarios para hacer una evaluación de la situación e implementar las medidas para evitar una catástrofe económica y social en cada localidad. El Diálogo Social local siempre estuvo centrado en el empleo y en los servicios sociales, justo los dos elementos que ha sido necesario potenciar conforme iban avanzando los efectos de la Covid-19.

El año comenzó con un Acuerdo en la Diputación Provincial de Valladolid, el 20 de febrero, con una financiación de 4,5 millones de euros para el empleo y de algo más de 9 millones para potenciar los servicios sociales en la provincia. A primeros de marzo, cuando no había presagios aún de

lo que iba a ocurrir, se acordó extender el Diálogo Social también al Consejo Comarcal del Bierzo. Todos los demás acuerdos posteriores se han desarrollado ya en plena pandemia y han tenido que abordar cuestiones más perentorias como la manera de ayudar a las personas que han perdido el empleo durante la crisis o de dónde sacar fórmulas, y fondos económicos, para evitar el derrumbe de la economía local.

La decisión del Gobierno central de levantar la regla de gasto, con la que el ministro Montoro limitó el uso de los excedentes presupuestarios en los Municipios, abría la vía para financiar las múltiples ayudas que han sido necesarias durante este año de pandemia. Los Acuerdos han ido firmándose a lo largo del año 2020. En abril con los consistorios de Burgos, Laguna de Duero y Medina del Campo, en mayo con el Ayuntamiento de Ávila, en julio con el de Valladolid, en agosto con el de Miranda de Ebro, en

"En el diseño de las soluciones a los efectos del coronavirus han participado compañeros y compañeras de CCOO en todas las provincias"



En el Diálogo Social Local se firmaron acuerdos con Ayuntamientos, Diputaciones y, por primera vez, con el Consejo Comarcal del Bierzo.

septiembre con la Diputación burgalesa y entre finales de año y principios de 2021 con Ayuntamiento y Diputación de Segovia y Ayuntamiento de Zamora.

Evaluación exacta de los problemas

Los acuerdos de los primeros meses de la crisis del coronavirus nos dieron la evaluación exacta de lo que las entidades locales podían hacer por paliar sus efectos. En primer lugar, atender las necesidades de las personas afectadas por la crisis. Los responsables municipales y provinciales constataron el enorme crecimiento de las solicitudes de ayuda de emergencia como consecuencia de la pérdida de empleo y tuvieron que establecer fórmulas para compensar a las familias que gozaban de beca de comedor en los colegios, cerrados a cal y canto, en los primeros meses. Hubo quien aportó el dinero a las familias para adquirir los alimentos y quien estableció cheques de consumo a canjear en los establecimientos locales.

Después tomó importancia el problema de la vivienda, aunque algunas medidas adoptadas por el Gobierno central, referidas a la moratoria de alquileres, vinieron a suavizar algo la previsible avalancha de solicitudes de viviendas sociales.

Teleasistencia y ayuda a domicilio

Otro de los frentes que estuvieron presentes fue la protección de las personas más vulnerables con medidas como la potenciación de la teleasistencia y la ayuda a domicilio ante el cierre de los centros de día para las personas mayores.

La consecuencia fue que hubo que reforzar los servicios sociales municipales y provinciales, muy saturados, y establecer medidas de protección frente a la pandemia para las plantillas de las entidades locales. Estas medidas también se plantearon hacia el exterior, especialmente en los establecimientos abiertos al público durante toda la crisis.

Ayudar a la economía local

Por último las entidades locales han tenido que ponerse en el lugar las personas autónomas o las pequeñas y medianas empresas, que han visto cerrados sus negocios durante largos periodos de tiempo. Se han implementado moratorias o condonaciones de impuestos, ayudas al alquiler o a los gastos fijos del comercio local y de los establecimientos vinculados al ocio y se ha explorado una vía interesante para el futuro, las ayudas para potenciar la digitalización y la venta a través de Internet, un sistema que ha crecido exponencialmente durante 2020.

Además, las entidades locales han tenido que mantener sus propios planes de empleo. Y en todo este diseño de soluciones, Comisiones Obreras, a través de los compañeros y compañeras de todas las provincias, ha estado en primera línea con propuestas y soluciones adaptadas a los graves problemas que nos ha tocado vivir.

FEBRERO



Movilizaciones por las 35 horas

Las primeras movilizaciones de 2020 fueron para exigir al Gobierno de Castilla y León la restitución de la jornada de 35 horas semanales a las y los empleados públicos.



Preparando el 8 de marzo

La secretaria de Mujer de CCOO, Elena Blasco, participó, junto con la secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León, Yolanda Martín, en la Asamblea celebrada en Burgos para denunciar la 'Brecha salarial de género', y en la concentración que se celebró después frente al Museo de la Evolución Humana. Foto Ical



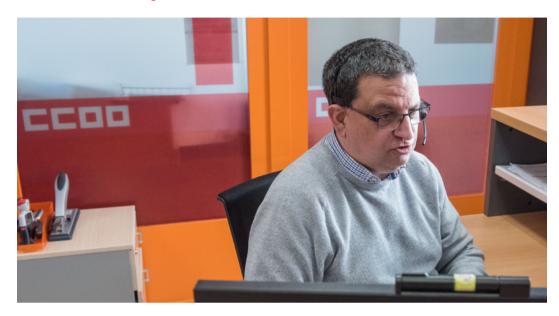
Exposición de Juan José Catalina

La Fundación Jesús Pereda de CCOO Castilla y León programó en los primeros meses de 2020 una exposición itinerante de dibujos de nuestro compañero Juan José Catalina bajo el sugerente título "Fantasías sobre cartón". En la imagen el artista en la inauguración de la muestra en Ávila.

ANUARIO 2020

"Nuestra
preocupación
está puesta
en evitar la
extensión del
virus, pero
también en
la pérdida de
los puestos
de trabajo
con miles de
empresas
cerradas"

CCOO ha mantenido la atención sindical durante toda la pandemia



Durante toda la pandemia CCOO ha estado atendiendo telefónicamente, además de mantener cauces abiertos de consulta a través de internet.

"La vida debe continuar a pesar de la pandemia, que no puede servir de excusa para detener el avance de los derechos laborales y sociales en nuestro país"

EL 14 DE MARZO DE 2020 el Gobierno decretó el Estado de Alarma por el coronavirus en nuestro país. Todas las personas que no tenían actividades esenciales quedaron confinadas en sus hogares. La actividad sindical, a petición de nuestro sindicato, fue declarada como esencial. La emergencia laboral apareció casi en el mismo instante en el que se desató la emergencia sanitaria. CCOO tuvo que establecer "contra reloj" un servicio de atención sindical para dar respuesta a las numerosas dudas que surgieron en torno a la situación laboral de miles de compañeros y compañeras. El cierre al público de las sedes sindicales fue un inconveniente que logramos salvar gracias al compromiso de las personas que formamos CCOO en Castilla y León, asalariados y asalariadas, delegados y delegadas y sindicalistas de federaciones y uniones territoriales.

La primera tarea fue establecer, gracias a la instalación de una centralita de telefonía móvil, un cauce de comunicación para recoger las inquietudes de muchas personas que tuvieron que adaptarse a su nueva situación: trabajadores y trabajadoras en ERTE, compañeros y compañeras que seguían trabajando pero que debían conocer las medidas de prevención necesarias para evitar contagios, personas que tenían que

realizar teletrabajo sin una experiencia previa y un sinfín de situaciones nuevas.

A través de la página web de CCOO se configuró un cuestionario para poder formular preguntas, muchas y muy variadas, y se atendió telefónicamente a quienes nos llamaron. No pudo hacerse presencialmente por las razones que todos y todas conocemos. El sindicato tiene en las relaciones personales la base de su trabajo. Estamos en las empresas, en las secciones sindicales, en los sindicatos provinciales. La adaptación no ha sido fácil, pero creemos que hemos conseguido mantener nuestra actividad en medio de unas circunstancias muy adversas.

Desde el primer momento

Desde el primer momento se ha intentado atender todas las consultas y aclarar las dudas que una normativa laboral nueva y cambiante hacía surgir en cada momento. Como los asuntos legales quedaron en suspenso, los servicios jurídicos han tenido que actuar para comunicar a las personas pendientes de decisiones judiciales la situación de sus demandas a la vez que asesoraban a toda la estructura del sindicato sobre la nueva normativa surgida de la crisis. No fue hasta el mes de junio cuando las sedes

de CCOO pudieron abrir sus puertas con cita previa, una prevención que se mantiene hasta este momento para evitar la extensión del virus.

El papel de los ERTES

Nuestra preocupación está puesta en evitar la extensión del virus, pero también en la pérdida de los puestos de trabajo con miles de empresas cerradas. La fórmula de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo, propuesta por los sindicatos, ha sido útil para evitar una sangría laboral en un país que estuvo paralizado casi 3 meses y que mantiene sectores muy afectados por la crisis sanitaria. De hecho, Comisiones Obreras pretende afianzar la figura de los ERTES en la legislación laboral española para dotarla de un elemento de flexibilidad, que puede ser necesario en algunas empresas, pero sin que los trabajadores y trabajadoras tengan que sufrir la pérdida de su empleo.

Toda nuestra acción sindical debe tener, aún hoy en día, el objetivo de evitar contagios dentro y fuera del sindicato. Creemos que las medidas sanitarias impuestas en nuestras sedes han sido eficaces. Además, nos hemos adaptado a una nueva organización del trabajo, con la irrupción del denominado teletrabajo, lo que ha obligado a afrontar el reto de poner a punto la tecnología para seguir siendo útiles a la sociedad. Quizá, en el camino, hayamos encontrado una vía más acorde con nuestra lucha contra el cambio climático para la futura acción sindical coordinada en la Comunidad Autónoma más extensa de Europa. El tiempo lo dirá.

Protocolos de reingreso

La relajación del confinamiento ayudó también a reiniciar el trabajo sindical en las empresas con la urgencia de establecer protocolos de reingreso de los trabajadores y trabajadoras para evitar la extensión de la pandemia. Las asesorías de salud laboral y los sectores sanitarios del sindicato han prestado un servicio imprescindible para orientar a delegados y delegadas en las medidas preventivas contra el coronavirus. Incluso la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Castilla y León, a la vista de la enorme presión a la que estaban sometidos los profesionales de la salud en estas circunstancias, habilitaron un gabinete psicológico para dar atención especializada a trabajadores y trabajadoras de la salud.

La vida debe continuar

Pasado casi un año desde el comienzo de la crisis sanitaria, en CCOO pensamos que la agenda social que estaba encima de la mesa del Gobierno debe reiniciarse. La vida debe continuar a pesar de la pandemia, que no puede servir de excusa para detener el avance de los derechos laborales y sociales en nuestro país. Por ese motivo estamos reivindicando la subida del Salario Mínimo Interprofesional, y cambios profundos en la legislación laboral y de pensiones muy afectadas por las últimas reformas. El objetivo es volver al equilibrio en la negociación colectiva, que la Reforma Laboral descompensó a favor de los empresarios, y lograr el mantenimiento del sistema público de pensiones tal y como lo conocemos.

MARZO



Día de la Mujer

El 8 de marzo el Día de la Mujer fue una fecha especialmente señalada para CCOO Castilla y León por la presencia en la manifestación del secretario general de CCOO, Unai Sordo, y de la secretaria de la Mujer de CCOO, Elena Blasco, que acompañaron en la pancarta a Vicente Andrés y Yolanda Martín, secretario general y secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León.



Contra el veto parental

La Federación de Enseñanza de CCOO mostró en marzo su rechazo absoluto al "veto parental" que pretendía imponer la derecha en la educación pública a través de los gobiernos autonómicos. Este veto consistía en que los padres y madres autorizaran las actividades complementarias de los centros educativos en función de su propia ideología y no sobre la base de una buena educación para los chicos y chicas.



Elecciones sindicales en la Junta de Castilla y León

El 5 de marzo tuvieron lugar las elecciones sindicales en la Junta de Castilla y León. En la imagen los comicios entre el personal sanitario. Logramos 174 delegados y delegadas afianzando nuestra posición como referente sindical en la Administración Autonómica.



Cuotas sindicales 2021

Las cuotas de CCOO Castilla y León para 2021 son las siguientes:

Super reducida. Se aplica a personas que tienen ingresos brutos entre 0 y 7.000 euros anuales.	4,00€
Especial. Se aplica a personas que tienen ingresos brutos entre 7.001 y 14.000 euros anuales.	7,65€
General reducida. Se aplica las personas que tienen ingresos brutos entre 14.001 y 24.000 euros.	12,60€
General ordinaria. Se aplica a las personas que tienen ingresos brutos desde 24.001 euros.	14,00€
General pensionistas y jubilados. Se aplica a personas que tengan ingresos brutos desde 14.000 euros anuales.	10,35€
Militantes. Esta es una cuota voluntaria para las personas que lo deseen.	17,40€

Ventaja para la afiliación



El servicio asegurador de



Si todavía no lo has hecho, **Multiplica X2 GRATIS** el capital de tu seguro de accidentes para la afiliación de CCOO



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

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



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 2021, aunque puede haber modificaciones en alguna de estas materias debido a las determinaciones que toman los diferentes gobiernos.

PENSIONES 2021

(Aprobado por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Presupuestos Generales del Estado 2021)

A. Complementos por mínimos

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

Jubilación

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS O MÁS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	851,00€	11.914,00€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	689,70€	9.655,80€
Con cónyuge NO a cargo	654,60€	9.164,40€
JUBILACIÓN CON MENOS DE 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	797,90€	11.170,60€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	645,30€	9.034,20€
Con cónyuge NO a cargo	609,90€	8.538,60€
JUBILACIÓN CON 65 AÑOS O MÁS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.276,50€	17.871,00€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	1.034,60€	14.484,40€
Con cónyuge NO a cargo	981,90€	13.746,60€

Incapacidad permanente

Con cónyuge NO a cargo

Incapacidad permanente		
GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.276,50€	17.871,00€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	1.034,60€	14.484,40€
Con cónyuge NO a cargo	981,90€	13.746,60€
ABSOLUTA O PERSONAS DE 65 AÑOS O MÁS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	851,00€	11.914,00€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	689,70€	9.655,80€
Con cónyuge NO a cargo	654,60€	9.164,40€
TOTAL DE PERSONAS ENTRE 60 Y 64 AÑOS DE EDAD	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	797,90€	11.170,60€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	645,30€	9.034,20€
Con cónyuge NO a cargo	609,90€	8.538,60€
TOTAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN PARA MENORES DE 60 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	508,50€	7.119,00€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	508,50€	7.119,00€
Con cónyuge NO a cargo	504,00€	7.056,00€
PARCIAL (Régimen AT: accidente de trabajo) PARA PERSONAS CON 65 AÑOS O MÁS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	851,00€	11.914,00€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	689,70€	9.655,80€

654,60€



Viudedad

TITULAR	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Titular con cargas familiares (unidad familiar o económica unipersonal)	797,90€	11.170,60€
Titular con 65 años o más, o con discapacidad > = 65%	689,70€	9.655,80€
Titular con edad > = 60 y < = 64 años	645,30€	9.034,20€
Titular con menos de 60 años	522,50€	7.315,00€

Orfandad

TITULAR	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Por beneficiario/a	210,80€	2.951,20€
Por beneficiario/a menor de 18 años con una discapacidad en grado > 65%	414,70€	5.805,80€
Absoluta (a repartir entre nº de beneficiarios/as)	522,50€	7.315,00€
Prestación orfandad (violencia de género). Un/a solo/a beneficiario/a (2019)	665,00€	9.310,00€

• En favor de familiares

TITULAR	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Por beneficiario/a	210,80€	2.951,20€
Si no existe viuda ni huérfano/a pensionistas		
 Un/a solo/a beneficiario/a = > 65 años 	509,40€	7.131,60€
 Un/a solo/a beneficiario/a < 65 años 	480,10€	6.721,40€

Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

PENSIONES SOVI (cuantías máximas)	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Vejez, invalidez y viudedad	441,70€	6.183,80€
Prestaciones SOVI concurrentes con otras pensiones	428,70€	6.001,80€

Límite máximo de percepción de pensión pública

LÍMITE MÁXIMO	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL
Titular	2.707,49€	37.904.86€

Límite de ingresos para el acceso de complementos económicos a mínimos (pensiones contributivas)

LÍMITE DE INGRESOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Beneficiario/a sin cónyuge a cargo	550,50€	7.707,00€
Beneficiario/a con cónvuge a cargo	642.14€	8.990.00€

2. Cuantías mínimas de las pensiones en la modalidad de clases no contributivas

Pensiones de la Seguridad Social (no contributivas)

LÍMITE DE INGRESOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Beneficiario/a por invalidez y jubilación	402,80€	5.639,20€
Complemento invalidez con 75% de discapacidad	201,40€	2.819,60€
Pensión íntegra incrementada con complemento del	604.20€	8.458.80€
75% de discapacidad	604,20€	6.436,60€
Cuantía mínima del 25%	100,70€	1.409,80€
Complemento de pensión para el alquiler de la vivienda	37,50€	525,00€

Límite de ingresos para acceso a pensión no contributiva

- El límite de ingresos para el acceso a una pensión no contributiva por parte de un/a beneficiario/a en unidad económica unipersonal será de 5.639,20 euros/año (402,80 euros/mes).
- El límite de ingresos para el acceso a una pensión no contributiva por parte de un/a beneficiario/a en unidad económica de varios miembros se incrementa en un 70% por cada miembro adicional a partir del segundo, éste incluido.
- El límite de ingresos para el acceso a una pensión no contributiva por parte de un/a beneficiario/a en unidad económica de varios miembros entre los que hay un/a ascendiente o descendiente directo se incrementa en 2,5 veces.

Pensiones clases pasivas

TITULAR	A: PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL	B: INGRESOS ANUALES MÁXIMOS
Pensión de jubilación o retiro cuando exista cónyuge a cargo del titular	851,00€	11.914,00€
Pensión de jubilación o retiro sin cónyuge: unidad económica unipersonal	689,70€	9.655,80€
Pensión de jubilación o retiro con cónyuge no a cargo del titular	654,60€	9.164,40€
Pensión de viudedad	689,70€	9.655,80€
Pensión o pensiones a favor de otros familiares, siendo 'n' el número de beneficiarios/as de la pensión o las pensiones	672,30€/n	9.412,20€/n

El límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos será de 7.707,00 euros/año (550,50 euros/mes).

Prestaciones familiares y asistenciales

Prestaciones familiares (no contributivas). Asignaciones económicas por hijo/a o menor a cargo (Artículos 352 y 353 de la Ley General de la Seguridad Social-LGSS)

MODALIDAD	CUANTÍA ANUAL/MENSUAL	
Hijos/as o acogidos/as menores de 18 años sin discapacidad	341,00€ (28,41€ mensuales)	
Hijos/as o acogidos/as menores de 18 años sin discapacidad (hogar con	500 000 (40 000 ·························	
riesgo de pobreza severa)	588,00€ (49,00€ mensuales)	
Menor de 18 años con discapacidad igual o superior al 33%	1.000,00€ (83,33€ mensuales)	
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 65%	4.790,40€ (399,20€ mensuales por 12, no 14)	
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 75%	7.185,60€ (598,80€ mensuales por 12, no 14)	

Prestaciones familiares (contributivas)

MODALIDAD	PERIODOS DE TIEMPO RECONOCIDOS COMO COTIZADOS
Periodos reconocidos por cuidado de hijos/as con interrupción de la carrera	Hasta 270 días (9 meses)
de cotización (artículo 236-LGSS)	Hasia 270 dias (9 illeses)
Excedencia por cuidado de hijos/as (artículo 237.1-LGSS)	Hasta 3 años por cada hijo/a
Excedencia por cuidado familiares (artículo 237.2-LGSS)	Hasta 1 año por cada familiar
Reducción de jornada por cuidado de hijos/as (artículo 237.3-LGSS)	2 primeros años reconocidos como cotizados al
neducción de jornada por cuidado de hijos/as (articulo 257.5-LG55)	100% de cada jornada
Nacimiento y maternidad no disfrutada (artículo 235-LGSS)	112 días

- Límite de ingresos para acceso a una asignación económica por un/a hijo/a a cargo no discapacitado/a. Se establece en 12.536,00€/año, que se incrementa en un 15% por cada hijo/a o menor acogido a partir del/a segundo/a, este/a incluido/a. Si el/la beneficiario/a forma parte de una familia numerosa, el límite de ingresos asciende a 18.867,00€/año, que se incrementan en 3.056,00€/año por cada hijo/a a cargo a partir del/a cuarto/a, este/a incluido/a.
- Límite de ingresos para acceso a una asignación económica por un/a hijo/a a cargo no discapacitado/a (hogar en riesgo de pobreza severa). Los ingresos del hogar deben ser iguales o inferiores al importe que resulte de 3.666,00€ + (3.666,00 x 0,5 x (M-1)) + (3.666,00 x 0,3 x N), siendo M el número de personas de 14 o más años en el hogar y N el número de menores de 14 años en el hogar.
- Límite de ingresos para acceso a una asignación económica por un/a hijo/a a cargo con discapacidad. No se exige límite de ingresos.
- Prestación económica de pago único por nacimiento o adopción en familias numerosas, monoparentales o madre con discapacidad (artículos 357 y 358 de la LGSS)
 - Prestación de pago único: 1.000,00€.
 - Límite de ingresos para acceder a la prestación de pago único por nacimiento o adopción.
 - El límite mínimo de ingresos para familias no numerosas: Lm = 12.536,00€ + 1.880,40€ (n-1).
 - El límite mínimo de ingresos para familias numerosas: Lm = 18.867,00€ + 3.056,00€ (n-3) para n > = 3 (siendo "n" el número de hijos/as a cargo de la familia).

Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiple (artículo 359 de la LGSS)

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

Número de hijos/as nacidos/as	N° de veces del importe mensual del SMI 2021 (950,00€)
2	4 SMI (3.800,00€)
3	8 SMI (7.600,00€)
4 y más	12 SMI (11.400,00€)

No se exige límite de ingresos para poder acceder a la prestación de pago único por parto o adopción.

Otras prestaciones no contributivas

PRESTACIONES	Importe mensual	Importe anual (14 nóminas)
Prestaciones LISMI		
(Prestaciones establecidas en la Ley de Integración Social de las		
Personas con Discapacidad-LISMI)		
Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM)	149,86€	2.098,04€
Subsidio por Ayuda de Tercera Persona (SATP)	58,45 €	818,30€
Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de		905 606
Transporte (SMGT)	68,80€	825,60€
Pensión asistencial (RD 2620/1981)	149,86€ 2.098,04€	
Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM)	149,000	2.096,04€

Permiso por nacimiento y cuidado del menor para el/la otro/a progenitor/a (antiguo permiso de paternidad)

A partir del 1 de enero de 2021 se iguala, por primera vez, el permiso por nacimiento y cuidado del menor para los dos progenitores. Ambos podrán disfrutar de 16 semanas de prestación.

Este proceso para igualar ambos permisos de manera progresiva viene recogido en el Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, aprobado en marzo de 2019.

Con el comienzo de año, las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto, o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor/a por cada hijo/a, a partir del/a segundo/a, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor/a en caso de discapacidad del/a hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Cuidado del lactante

Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por cuidado del lactante de un hijo o hija hasta que cumpla 9 meses tienen derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones. Su duración se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de quien ejerza este derecho, por:

- Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- O bien acumularlo en jornadas completas, según negociación colectiva o acuerdo.

Asimismo, este permiso se puede complementar con otra nueva prestación denominada corresponsabilidad en el cuidado del lactante para ambos progenitores.

Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan el derecho de permiso para el cuidado del/la lactante con la misma duración y régimen, desde el pasado 13-3-2019, el periodo de disfrute puede extenderse hasta que el/la lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

Dicha reducción de jornada en media hora desde los 9 meses, es cubierta por una prestación económica que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora y en proporción a la reducción que tenga de la jornada de trabajo

Cuando concurran en ambos beneficiarios los requisitos necesarios para percibir la prestación, el derecho solo puede ser reconocido a favor de uno de ellos.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realiza mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen. Reglamentariamente se han de determinar los reguisitos de la documentación.

Estos supuestos de prolongación del permiso hasta los 12 meses, desde el 13-3-2019, se computan incrementados hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a efectos del cálculo de indemnizaciones.

SMI e IPREM 2021

1. Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2021 en jornadas completas

CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA DIARIA	CUANTÍA ANUAL
950,00€	31,66€	13.300€ (14 pagas)

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

CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA DIARIA	CUANTÍA ANUAL
564,90€	18,83€	6.778,80€ 7.455,14€ (Anual, equivalente al SMI) 7.908,60€ (Anual, equivalente al SMI, excluyendo pagas extraordinarias)

Prestaciones por desempleo

1. Nivel contributivo

Prestación contributiva

Cuantía	* 180 primeros días * 181 en adelante	70% Base Reguladora 50% Base Reguladora
Cuantía mínima/mes	* Con hijos/as705,18€ * Sin hijos/as527,24€	
Cuantía máxima/mes	* Sin hijos/as1.153,33€ * Con un/a hijo/a1.318,10€ * Con dos o más hijos/as1.482,86€	175% del IPREM+1/6 IPREM 200% del IPREM+1/6 IPREM 225% del IPREM+1/6 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.

2. Subsidios por desempleo

- Subsidios por desempleo: 451,92€/mensuales (80% IPREM).
- 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
		Sin responsabilidades	Con responsabilidades
		familiares	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
Con responsabilidades familiares:	
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
Sin responsabilidades familiares:	
180 o más días	6 meses

Para mayores de 52 años. Requisitos:

- Tener cumplidos 52 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 persona trabajadora fija-discontinua ni haber agotado una prestación contributiva para eventuales agrarios.
- No tener ingresos brutos propios superiores al 75% del SMI al mes (712,50€).
- · Permanecer inscrito en las oficinas de empleo de cada Comunidad (en Castilla y León, en las del Ecyl).

Otros subsidios con otros requisitos específicos.

- Para personas trabajadoras emigrantes retornadas.
- · Para personas liberadas de prisión.
- Revisión de invalidez.

Programa de Renta Activa de Inserción (RAI)

- Para personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, cuyos ingresos brutos de la unidad familiar no sean superiores al 75% del SMI (712,50€ mensuales brutos en 2019), y sin haber sido beneficiario del RAI en el año anterior, ni de tres programas de RAI anteriores.
- Cuantía. 430,27€ brutos mensuales (80% del IPREM).
- · Duración. 11 meses como máximo y se comienza a percibir desde el día siguiente al de la solicitud.

Programa de Subsidido Extraordinario por Desempleo (SED)

- Está dirigido a personas desempleadas 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:
 - a) 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.
 - b) Sean personas paradas de larga duración que hayan agotado prestaciones por desempleo o las ayudas económicas vinculadas al programa PREPARA, o RAI 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.





El 12 Congreso de CCOO de Castilla y León se celebrará los días 17 y 18 de junio de 2021 en Valladolid. El proceso congresual supondrá la renovación de todos los cargos orgánicos de CCOO de Castilla y León y establecerá la política sindical para los próximos cuatro años.

Previamente es necesario debatir los documentos presentados, una ponencia y una propuesta de reforma de los Estatutos, y elegir a los 213 delegados y delegadas que asistirán al Congreso de CCOO de Castilla y León. Se designarán en sus respectivos procesos congresuales por las organizaciones integradas en CCOO de Castilla y León.

El calendario de Congresos provinciales, comarcales y de Federaciones Autonómicas ha quedado establecido de la siguiente manera

Congresos de Uniones Provinciales y Comarcales			
PROVINCIA	FECHA	PROVINCIA	FECHA
Ávila	14 de abril de 2021	Burgos	26 de abril de 2021
Aranda de Du	uero 12 de abril de 2021	Miranda de Ebro	12 de abril de 2021
León	27 de abril de 2021	El Bierzo	13 de abril de 2021
Palencia	16 de abril de 2021	Salamanca	17 de abril de 2021
Segovia	15 de abril de 2021	Soria	30 de abril de 2021
Valladolid 2	28 de abril de 2021 (Asamblea Congresual)	Zamora	29 de abril de 2021

Congresos de Federaciones Autonómicas		
FEDERACIÓN	FECHA	
Federación de Industria	León, 5 de mayo de 2021	
Fed. de Servicios a la Ciudadanía	Valladolid, 6 de mayo de 2021	
Sanidad y Sec. Sociosanitarios	Burgos, 6 de mayo de 2021	
Federación de Servicios	Valladolid, 21 de abril de 2021	
Construcción y Servicios	Valladolid, 6 de abril de 2021	
Pensionistas y Jubilados	Valladolid, 5 de mayo de 2021	
Federación de Enseñanza	Valladolid, 5 y 6 de mayo de 2021	



PRIORIDAD UNO.

Alianzas, cultura y relaciones internacionales.



Conflictos y alianzas

- Papel de vanguardia de la clase trabajadora
- Participación en movimientos sociales
- Refuerzo alianza con UGT
- Especial relación con UCCL

Cultura del trabajo y trabajo de la cultura

- Cultura: servicio público esencial, sin brechas económicas y sociológicas
- Fundación Jesús Pereda de CCOO de CyL: cultura y reivindicación.





Alianzas y actuaciones internacionales

- CSIR Castilla y León-Nordeste Beiras de Portugal
- Difusión del modelo de Diálogo Social y formación sindical en América Latina
- Colaboración y solidaridad con el Frente Polisario
- Fundación Paz y Solidaridad Esteban Riera: cooperación sindical.



PRIORIDAD DOS.

Recuperar y extender derechos



Un nuevo modelo productivo para Castilla y León

- Plan Director de Industria (territoriales, sectoriales, prioritarios)
- Políticas transición justa y economía circular
- Incorporación al Diálogo social Local de estas políticas
- Evitar deslocalizaciones. Fundación Anclaje



Igualdad de género. Políticas LGTBI

- Planes de igualdad y cumplimiento del Registro salarial
- Lucha contra la violencia de género. Protocolos acoso.
- LGTBlfobia como riesgo psicosocial.



Reto demográfico: despoblación, migraciones y juventud

- Políticas de empleo mujeres en medio rural
- Mejora infraestructuras movilidad
- Mejor atención sanitaria y atención a menores y mayores
- Políticas inserción y trabajo digno inmigrantes y jóvenes



Redes de protección y garantía de rentas

- Mayor financiación desempleo y pensiones y red protección.
- Blindaje gasto política social.

Empleo, formación y salud laboral



- Incremento de presupuestos y recursos
- Negociación de III Estrategia
- Perfeccionamiento TRADECyL
- Cumplimiento derecho 20 horas anuales de formación
- FOREMCYL como herramienta sindical
- Nuevo modelo, preventivo. Adaptación nuevas realidades.
- Figura del delegado/a de prevención territorial y/o sectorial
- Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales en la USAL

Políticas y servicios públicos



- Refuerzo de los servicios públicos
- Actividades económicas estratégicas: sector público industrial y de servicios.
- Fortalecer el Servicio Sanitario. Atención Primaria y socio-sanitaria
- Cambios en Ley de residencias
- Financiación estatal del 50% dependencia: mejora ratios y retribuciones
- Inversión Educación mínimo 5% PIB regional. Planes de inversión. Mejora FP.

Políticas de vivienda



- Ordenar e implementar parque público de alquiler
- Atención zonas rurales

Fiscalidad justa y progresiva



- Incremento y progresividad en tramo IRPF Autonómico
- Recuperación del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y sobre Patrimonio
- Fiscalidad medioambiental. Lucha contra fraude y economía sumergida



PRIORIDAD TRES.

Diálogo Social y negociación colectiva

Diálogo Social tripartito

Gobierno autonómico

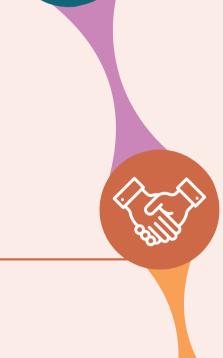
- Política industrial y energética. Medio Ambiente.
 Cambio climático
- Políticas activas de empleo, formación, prevención, conciliación e igualdad
- Dependencia. IMV (Ingreso Mínimo Vital) y RGC (Renta Garantizada de Ciudadanía). Vivienda. Materias socioeducativas. Inmigración
- Administraciones Locales
 Conciliación, igualdad. Vivienda social. Economía verde.
 Movilidad. Contratas

Política Institucional

- Mejorar la democracia participativa y crear nuevos órganos autonómicos
- Trabajo en el CES
- Labor de la Oficina sindical de Relaciones con las Cortes de Castilla y León

Negociación colectiva

- Negociación colectiva en sectores sin convenio
- Reducción número convenios sectoriales
- Mejorar poder adquisitivo. Brecha salarial de género
- Reducción de jornada y ordenación
- Participación activa de delegados/as e incremento de mujeres
- Apertura sedes SERLA y conflictos individuales





PRIORIDAD CUATRO.

Organizar y extender la organización

Afiliación como objetivo prioritario

- Plan de trabajo: crecimiento afiliativo y actuaciones prioritarias
- Carta de servicios y valor de la afiliación
- Mejora en calidad de los datos. UAT

Afianzar el desarrollo organizativo

- Impulso de constitución de secciones sindicales y registro en SIC
- Consolidar figura sindicalista de referencia. Mapa en las organizaciones
- Debilidad organizativa: equipos mancomunados

Promover la elección de representantes sindicales

- Extensión de elecciones sindicales
- Refuerzo participación elaboración candidaturas



- Red de personas equipo asesoramiento sindical. Criterio multirrama
- Asesorías de carácter específico: prevención, igualdad, seguridad social
- Redimensionamiento servicio jurídico y ampliación de servicios



Comunicación

- Participación en medios escritos, foros de debate y blog de opinión
 - Implementación de nuevas vías tecnológicas de comunicación y participación

La organización de la juventud: "Jóvenes de CCOO"

- Constitución de "Jóvenes de CCOO" en todas las provincias.
- Promover vínculos con el tejido asociativo de la ciudad

Finanzas eficientes y transparentes

Patrimonio sindical

• Conocimiento de las necesidades actualizadas de los inmuebles y adecuación



- Gestión económica homogénea y transparente
- Criterios de uso y consumo ecológico, ético y responsable









ASÍ SOMOS EN CCOO DE CASTILLA Y LEÓN.

Presupuesto anual de CCOO Castilla y León

10.917.395,14 €

Por participación en ámbitos de interlocución

1.237.702,00€

Afiliación

63.328 afiliados y afiliadas

34.197 hombres

29.131 mujeres

Servicios Jurídicos

Facturación total **1.542.000 €** de los que 372.000 € corresponden a personas sin derecho a gratuidad y

1.170.000 € son aportaciones del sindicato por personas con derecho a gratuidad.

7.965 consultas

Asistencia a **2.032** personas en

1.421 juicios y **2.437** demandas

Ingresos afiliación

5.956.705,86 €

Negociación colectiva

717 convenios negociados

411.388 personas cubiertas por convenio

Locales sindicales

34 en todas las provincias



Representación sindical

5.661 delegados y delegadas sindicales

3.508 hombres

2.153 muieres

245 personas con dedicación sindical completa

Personal CCOO en Castilla y León

144 personas contratadas.

Programa Mujer e Igualdad

Importe: **309.950,00 €**

1.979 consultas

Intervención en **12** convenios

Intervención en 103 Planes de Igualdad

302 alumnos y alumnas formados en igualdad en Institutos

653 delegados y delegadas formados

34 visitas a empresas

Programas sindicales

1.333.249,00 €

Programa de Salud Laboral

Importe: **681.133,00 €**

1.017 empresas visitadas

25 cursos y jornadas realizadas, principalmente, en formato online

6.145 personas participantes en

asesoramiento técnicos individuales con

10.248 intervenciones

114 comités de empresa participan en asesoramientos colectivos

126 denuncias a la Inspección de Trabajo

99 visitas a cuadrillas de incendios

Programa Drogodependencia

Importe: **33.500,00 €**

19 visitas

120 consultas

Asesoramiento a **15** comités

13 actividades de formación con

295 personas formadas

Campaña drogas redes sociales:

Facebook: **37.548** Instagram: **4.339** Twiter: **39.010**

Programa Inmigración

Importe: **308.666,00 €**

17 sedes con atención personalizada

17 actividades en línea y a distancia

16 talleres presenciales

1.700 personas usuarias

3.000 reproducciones de vídeos

655 seguidores en página facebook CITE Migraciones



Luis Fernández Gamazo

"Nuestro reto es que, definitivamente, se ponga en marcha un modelo de cooperación sindical que mejore la atención a la gente que más necesita al sindicato"

Una de las características del 12 Congreso de CCOO es el contexto en el que se celebra. El secretario de Organización y Comunicación de CCOO Castilla y León, Luis Fernández Gamazo, sin embargo, no oculta su preocupación porque el proceso que pretende movilizar a todo el sindicato "en torno al debate sobre las políticas sindicales para los próximos 4 años y sobre qué personas las llevarán a cabo" no pueda tener la intensidad que requiere ese momento tan importante en la vida de cualquier organización, debido a la evidente dificultad para llevarlo a cabo de forma presencial.



¿En qué está influyendo la pandemia en la celebración del 12 Congreso?

Está dificultando de forma notable los elementos clásicos de participación y debate, inherentes a CCOO, siendo sustituidos por formas más novedosas, como videoconferencias o fórmulas de votación telemáticas. Además, ha obligado a modificar los calendarios previstos y existe cierta incertidumbre sobre la posibilidad real de llevar a cabo el proceso en su conjunto. Por otra parte, se han introducido cambios en la presentación de enmiendas, todas las enmiendas a los documentos congresuales presentadas en las asambleas de secciones sindicales y centros de trabajo agrupados pasan directamente a debate al siguiente nivel (congresos de Sindicatos provinciales).

¿Puede afectar a la celebración del Congreso autonómico?

Esperamos que el Congreso de CCOO de Castilla y León, con 213 delegados y delegadas e importantes documentos que aprobar, además de elegir a quienes nos representen durante los próximos 4 años, se pueda celebrar presencialmente. Por si las medidas de seguridad siguen siendo muy exigentes, CCOO de Castilla y León ha elegido como lugar de celebración un espacio en Valladolid que cuente con instalaciones con suficiente capacidad para llevarlo a cabo con garantías.

¿Cuáles serían los retos del sindicato para los próximos 4 años?

Precisamente esa es la tarea del proceso congresual, debatir y fijar la política del sindicato para el tiempo que viene, así como elegir los equipos y personas que

dirigirán y ejecutarán lo que acuerde el 12 Congreso. Sin lugar a dudas uno de los principales retos sigue siendo asentar un modelo de desarrollo organizativo que tenga en cuenta las dificultades para el trabajo sindical en una Comunidad como la nuestra con una fuerte asimetría territorial, y sectores económicos y productivos muy diferentes (muy débiles unos y más potentes otros). Esas debilidades afectan de lleno a la forma en la que un sindicato de clase como CCOO puede desarrollar su tarea y nos obliga a establecer mecanismos de cooperación entra las distintas organizaciones que conforman CCOO de Castilla y León, de tal forma que la puesta en común de recursos (humanos y económicos) permita dar cobertura sindical a los/as trabajadores/as que están en peores condiciones y que carecen de referencias sindicales en sus centros de trabajo (generalmente debido al pequeño tamaño de las empresas). Otro reto importante debe ser la incorporación definitiva y decidida de mujeres a las tareas de dirección.

¿Entonces queda camino por recorrer?

Sin duda. Ha sido notable el cambio habido en los últimos años en la incorporación de mujeres a través de la afiliación y en la presencia en las listas electorales en las empresas, también con una mayor presencia en los órganos de dirección. El 12 Congreso debería consolidar de forma definitiva este cambio en el sindicato, no solo con la incorporación de más mujeres (reforzando la paridad efectiva en los órganos) también en la dirección y máxima responsabilidad de las diferentes organizaciones que forman CCOO de Castilla y León.

AYUDAS ESTATALES ESPECÍFICAS PARA PALIAR LA **CRISIS PROVOCADA POR LA COVID-19**

Ayudas a personas trabajadoras afectadas por ERTE

El Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, estipuló la prórroga de las ayudas a personas trabajadoras y empresas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

Siguen vigentes los tres tipos de ERTE que se han venido aplicando hasta hoy: los destinados a los sectores ultraprotegidos (en los que se concentran aquellas empresas que han recuperado del ERTE a menos del 65% de sus trabajadores y trabajadoras, y mantienen en el mismo a más del 15% de la afiliación en una determinada actividad) y a las empresas vinculadas a su cadena de valor; los ERTE de impedimento de la actividad y los ERTE de limitación, estos dos últimos están pensados para restricciones administrativas temporales como la reducción de aforos o la prohibición de apertura de algunos negocios.

Las personas trabajadoras afectadas por ERTE seguirán obteniendo una prestación del 70% de su base reguladora, aunque hayan consumido 180 días de prestación. También se mantiene la prestación extraordinaria para las personas con contratos fijos discontinuos o de trabajos fijos y periódicos. El contador de consumo en la prestación se mantiene a cero hasta el día 1 de enero de 2022 en los términos del Real Decreto 30/2020. Asimismo, se conserva el acceso al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque se carezca del periodo de cotización mínimo necesario.

Para las empresas las exoneraciones a la cuota dependen del tipo de ERTE. En el caso de los sectores ultraprotegidos y sus cadenas de valor, las exenciones serán del 85% para empresas con menos de 50 personas trabajadoras y del 75% para las que tienen más de 50 empleados y empleadas (tanto si han sido reincorporados como si se mantienen suspendidos). En los ERTE por impedimento -a esta modalidad pueden acogerse empresas de cualquier sector o actividad- las exoneraciones serán del 100% para las que cuenten con menos de 50 personas trabajadoras y del 90% para las que no alcancen esta cifra. Para los ERTE de limitación -también puede acogerse cualquier tipo de empresa-, las exoneraciones irán reduciéndose progresivamente hasta el mes de mayo. En las mayores de 50 personas empleadas serán de 100% en febrero, 90% en marzo, 85% en abril y 80% en mayo. Para las demás, pasarán a ser del 90% el primer mes, y en los sucesivos del 80%, 75% y 70%, respectivamente.

Prestación extraordinaria de cese de actividad para aquellas personas trabajadoras autónomas

El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, estableció medidas excepcionales de protección en favor de los trabajadores y las trabajadoras autónomas, regulando prestaciones de cese de actividad para quienes se vieron obligados a suspender su actividad o vieron afectados sus negocios por una reducción considerable en la facturación, de modo que se ponía en riesgo no solo la permanencia de su actividad, sino también la propia estabilidad económica de sus familias. Estas medidas se configuraron en su mayoría para permanecer hasta el 31 de enero de 2021, si bien la gravedad de la incidencia que la pandemia está teniendo en todos los ámbitos de nuestra sociedad ha puesto de manifiesto la necesidad de ampliar y prorrogar las medidas de protección de estos trabajadores y trabajadoras. Por ello, El Real Decreto-ley 2/2021 tiene por objeto efectuar los ajustes necesarios para mantener las medidas de apoyo que se habían establecido.

Seguirán estando articuladas alrededor de las mismas las cuatro prestaciones siguientes:

- La prestación por suspensión de la actividad (que será del 50% de la base mínima de cotización y se incrementará un 20% si el trabajador o la trabajadora es miembro de una familia numerosa, además de quedar exonerado de pagar las cuotas de la Seguridad Social).
- La prestación compatible con la caída de la actividad cuando haya reducción de ingresos (será suficiente con acreditar una pérdida del 50% en el primer semestre de 2021 en comparación con el segundo de 2019, en lugar del 75% que se exigía
- La prestación compatible con la actividad cuando haya caída de ingresos (que corresponderá al 70% de la base mínima de cotización y también quedarán exonerados del pago de cuotas).
- La prestación para personas trabajadoras autónomas de temporada (que será del 70% de la base mínima y requiere no tener ingresos superiores a 6.650 euros en el primer semestre de 2021).

Otras prestaciones

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) viene tomando medidas desde el comienzo de la alerta sanitaria para hacer frente a la situación generada por la evolución de la Covid-19. Entre las cuales destacan las siguientes:

- Subsidio extraordinario para personas empleadas de hogar.
- Subsidio excepcional fin contrato temporal.
- Subsidio especial por desempleo para las personas que han agotado su prestación entre el 14 de marzo y el 30 de junio de 2020.
- Subsidio por desempleo excepcional para personal técnico y auxiliar del sector de la cultura.
- Acceso extraordinario a la prestación por desempleo de profesionales taurinos y taurinas.
- Acceso extraordinario a la prestación por desempleo de las personas artistas.

Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial

Duplo SMI con prorrata de pagas extras	Límite de salarios adeudados (120 días)	Límite de indemnización (365 días)	
73,73€	8.847,60€	26.911,45€	

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.

AYUDAS AUTONÓMICAS

Debido a la pandemia provocada por la Covid-19 y que afecta a todo el país, al cierre de la presente edición del Notas Sindicales aún se están negociando las diferentes ayudas en el seno del Diálogo Social de Castilla y León. Una vez que se llegue a un acuerdo y se publique toda la normativa reguladora para este año de 2021 nosotros las publicaremos en nuestra página web.

Ayudas del Programa de Integración y Empleo (PIE 2021)

El Programa de Integración y Empleo (PIE) consiste en una ayuda económica destinada a personas trabajadoras desempleadas que participen en programas personales de integración y empleo. Todos los años se actualizan los colectivos beneficiarios de estas ayudas. En la última convocatoria, además de los colectivos habituales, se incluyeron a las personas desempleadas afectadas por la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

En el año 2021 se actualizarán los colectivos beneficiados por esta ayuda cuya cuantía es el 80% del IPREM (en 2020 era de 430€ y en 2021 será de casi 452€) y una duración máxima de 6 meses.

Ayudas económicas a personas trabajadoras afectadas por ERTE-ETOP (por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas)

Son ayudas que tienen por objeto paliar el impacto económico y compensar la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación de empleo (ERTE), de suspensión de contrato de trabajo o reducción de la jornada, incluidos los fijos discontinuos, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), en el ámbito de Castilla y León.

Las bases reguladoras de estas ayudas se han publicado en la ORDEN EEI/1484/2020, de 10 de diciembre (Bocyl 15-12-2020), y se espera la publicación de la convocatoria y por tanto de la posibilidad de solicitar estas ayudas desde finales del mes de febrero de 2021. La afectación del ERTE deberá estar en el periodo comprendido entre octubre de 2019 y septiembre de 2020.

La cuantía de esta ayuda es de 7 euros por jornada completa de suspensión y tendrá una duración máxima por trabajador y trabajadora de 90 jornadas completas de suspensión como consecuencia de un expediente o expedientes de regulación de empleo, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, dentro del período subvencionable.

La cuantía mínima es de 315€ (se exige al menos 45 días en ERTE en el periodo subvencionable) y la máxima de 630€ (máximo 90 jornadas completas de ERTE).

Ayudas a personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada

La ayuda tiene por objeto compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras afectadas por uno o varios expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornadas por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, o derivadas de fuerza mayor, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en el ámbito de Castilla y León.

Estas ayudas se publicarán en los próximos meses y se recogerán en el Plan de Empleo de Castilla y León 2021 (PAECyL).

 Subvenciones a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas por los trabajadores y las trabajadoras en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Estas ayudas tienen por objeto contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengada por los trabajadores y las trabajadoras, afectadas por suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que hayan sido comunicadas por el empresario a la autoridad laboral competente y cuya decisión final, tras el período de consultas, haya concluido con acuerdo entre las partes. Estas ayudas se publicarán en los próximos meses y se recogerán en el Plan de Empleo de Castilla y León 2021 (PAECyL).

Ayudas económicas a personas trabajadoras de 55 años o más por extinción de sus contratos de trabajo por proceder de una empresa en crisis

Estas ayudas tienen por objeto paliar la situación económica de trabajadores y trabajadoras con 55 o más años de edad, por extinción de sus contratos de trabajo por proceder de una empresa en crisis, en el ámbito de Castilla y León, con alguna de las modalidades siguientes:

- 1. **Programa I.** Ayudas dirigidas a financiar las cuotas a ingresar por el Convenio Especial que tengan suscrito o suscriban con la Seguridad Social. La ayuda máxima es de 12.000 euros (24 mensualidades).
- 2. Programa II. Ayudas de pago único dirigidas a compensar a los trabajadores y las trabajadoras de la disminución del importe de la indemnización. La cuantía de estas ayudas oscila entre 1.085€ y 1.950€, que se calcula en función de la antigüedad en la empresa y la base de cotización por contingencias comunes a que pertenezca el trabajador o la trabajadora.

Estas ayudas han sido acordadas en el ámbito del Diálogo Social dentro del acuerdo del Plan de Choque para el Empleo (11 de noviembre de 2020). Al igual que las anteriores, se publicarán en los próximos meses y se recogerán en el Plan de Empleo de Castilla y León 2021 (PAECyL).

 Ayuda a personas trabajadoras vinculadas por campaña a la molturación de remolacha (azucareras) con suspensión de sus contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas

Convocatoria: Orden de 21 de diciembre de 2020 (Bocyl 29-12-2020). Esta ayuda tiene por objeto conceder ayudas que garanticen los recursos mínimos de subsistencia a los trabajadores y trabajadoras vinculadas por campaña a la molturación de remolacha, cuando se planteé la necesidad de paralizar la actividad como consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas que obliguen a la suspensión de los contratos de trabajo a través del procedimiento de regulación de empleo por causas derivadas de fuerza mayor.

Las personas beneficiarias son trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido fijo discontinuo o con contrato de duración determinada para hacer frente a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La cuantía será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional anual, dividido entre el número de horas de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo de la Industria Azucarera, cuyo resultado se multiplicará por el número de horas de la jornada ordinaria diaria y este, a su vez, se multiplicará por el número de días de suspensión, hasta un máximo de 90 días.

REQUISITOS PARA EL ACCESO A LA JUBILACIÓN EN 2021

En 2021 cambian de nuevo los requisitos de acceso a la jubilación, en aplicación de las normas transitorias introducidas en la LGSS por la Ley 27/2011 hasta su plena aplicación en 2027.

Durante 2021 se aplican las siguientes normas:

A) Edad de jubilación. La edad ordinaria de jubilación se fija en 66 años, siempre que se acrediten al menos 15 años de cotización. No obstante, se permite acceder a la jubilación a los 65 años a quienes acrediten al menos 37 años y 3 meses de cotización.

Este cambio retrasa también la edad de acceso a la jubilación anticipada al estar esta referenciada a la edad ordinaria de jubilación. Se exige una edad inferior en 4 años a la ordinaria de jubilación cuando se trate de la jubilación anticipada forzosa, e inferior en 2 años cuando se quiera acceder a la jubilación anticipada voluntaria.

Para acceder a la jubilación parcial anticipada en 2021, se exige haber cumplido 62 años si se acreditan al menos 35 años y 3 meses de cotización, o 63 años de edad si se acreditan 33 años de cotización.

También hay cambios en la cotización de las personas trabajadoras jubiladas parcialmente. En 2023 éstas deberán cotizar por la misma base que hubiera correspondido a jornada completa; hasta entonces se establece un período transitorio conforme al cual, durante 2021, empresa y persona trabajadora deben cotizar por el 90% de esta base de cotización.

- B) Base reguladora de la pensión de jubilación. Durante el año 2021 se calcula dividiendo por 336 las bases de cotización de los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. De este modo, se toman en consideración los últimos 24 años cotizados, un año más que en 2020
- C) Porcentaje aplicable a la base reguladora. Desde el 1-1-2020 y hasta el 31-12-2022, para alcanzar el 100% de la base reguladora se exige un total de 36 años de cotización Durante este período, la cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:
- Por los primeros 15 años cotizados: 50%;
- Por cada mes adicional entre los meses 1 y 106: 0,21%;
- Por los 146 meses siguientes: 0,19%.

Por otro lado, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha anunciado que va a prorrogar un año más la cláusula de salvaguarda de la jubilación. De este modo, se amplía hasta el 31-12-2021 la posibilidad de acceder a la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la reforma de 2011 (Ley 27/2011) para las personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes del 1-4-2013 y no hubieran vuelto a quedar incluidos en algún régimen de la Seguridad Social, o se hubiera extinguido o suspendido antes de dicha fecha mediante convenios colectivos o en expedientes de regulación de empleo-ERE (LGSS disposición transitoria 4ª y 5ª).

Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC)

Se trata de un derecho subjetivo de nuestra Comunidad Autónoma surgido del Diálogo Social, y concretado en una prestación económica de carácter periódico para cubrir las necesidades básicas de subsistencia. El derecho nace al mes de la solicitud y es compatible con otras ayudas o prestaciones, siempre que no sea superior a la cuantía mínima de Renta Garantizada (80% IPREM, que para este año de 2021 es de 451,92€). Además, para quienes perciben el Ingreso Mínimo Vital (IMV) por un importe inferior al que percibían por RGC, será compatible con aquel hasta la cuantía que recibían por Renta.

INFORMACIÓN SINDICAL

En algunos casos las personas perceptoras de la RGC pueden obtener complementos por gasto de vivienda, u otros complementos, según la situación familiar. Si la persona perceptora consigue un contrato de trabajo por el que obtiene una remuneración superior a lo que percibe por RGC, se interrumpirá el cobro de ésta, que recuperará automáticamente si resulta despedido o cuando finalice la relación laboral.

Principales requisitos:

- Tener domicilio, empadronamiento y residencia legal 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 Ecyl.
- · Haber solicitado y agotado cualquier otra prestación a la que se pudiera tener derecho.
- · Tener una edad de entre 25 años y la edad de jubilación, salvo excepciones.

Las cuantías oscilan entre 451,92€ (80%) y 734,37€ (130% IPREM), dependiendo del número de personas que componen la unidad de convivencia y se perciben mientras persista la situación que dio origen a la ayuda.

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

EVOLUCIÓN DE LA RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA

AÑOS	2016	2017	2018	2019	2020
Presupuesto empleado (en millones de €)	76,55	77,71	71,88	64,09	52,7
Cuantía media (en €/mes)	538,38	544,51	536,25	530,74	518,37
Titulares	15.801	15.502	14.536	13.069	11.526*
Beneficiarios/as	38.060	36.643	33.497	30.007	26.529
Dejan de ser titulares	5.123	5.526	5.649	5.309	6.978
Personas que salen de la RGC por encontrar empleo	3.121	3.123	3.363	2.800	1.744
% sale de la RGC por encontrar empleo	60,92	56,51	59,54	52,74	25
Salen por percibir otra prestación	673	912	841	1.085	4.137
% de personas que salen por percibir otra prestación	13,14	16,50	14,89	20,44	59,3
Personas que complementan sus ingresos	5.158	4.359	4.613	3.667	3.556

Ha de tenerse en cuenta que desde el pasado mes de junio de 2020 entró en vigor la prestación de IMV y absorbió a un número importante de titulares beneficiarios de la RGC (más de 4.000 titulares), lo qué justificaría esa bajada en 2020.

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 mayor de edad emancipada que las solicite y cumpla con los siguientes requisitos:

- Tener unos ingresos que no superen los 8.134,56€ anuales para una persona, 9.761,47€ para dos, 10.574,93€ para tres, 10.981,66€ para cuatro y 12.201,84€ como máximo.
- · Llevar residiendo en Castilla y León al menos 6 meses, y estar empadronado en el municipio dónde se solicite.

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 (en alquiler, para evitar desahucios, temporal...)
- · Otras necesidades básicas esenciales relativas a vivienda, salud e integridad física.

Ayudas para el alquiler de la vivienda habitual

Para poder beneficiarse de las ayudas al alquiler habrá de cumplirse con los siguientes requisitos fundamentales:

- · Ser mayor de edad.
- Tener la residencia legal en España.
- · Residir de manera habitual en la vivienda alquilada.
- · Contar con unos ingresos inferiores a tres veces el IPREM anual (23.725,80€) de las personas que allí conviven.
- No tener ninguna vivienda en propiedad, ni en usufructo (salvo excepciones justificadas).

- Tener un contrato de alquiler de la casa en regla y cuya renta oscile entre 375€ y 500€, dependiendo de la zona donde se resida.
- No tener parentesco en primer o segundo grado con la persona arrendadora.
- Además, los pagos deberán realizarse mediante transferencia bancaria.

En la última convocatoria, más de 13.000 solicitantes reúnen los requisitos exigidos y recibirán la ayuda solicitada. Desde el día 11 de febrero, fecha en la que se publicó en el BOCyL el listado de personas con derecho a la ayuda al alquiler, estas personas disponen de un mes para justificar el pago mediante banco de las mensualidades subvencionables.

Una vez justificado se abonarán las cuantías de la ayuda que supondrá el 40% del alquiler pagado, o el 50% si su edad es inferior a 35 años, o superior a 65 años. Para ello se dispone de un presupuesto de 20 M/€ (millones de euros).

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 repartidos por cada provincia.

Ingreso Mínimo Vital (IMV)

Es un nuevo derecho subjetivo de ciudadanía que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social, y garantiza mediante una prestación económica periódica unos ingresos mínimos para la cobertura de las necesidades básicas.

Esta prestación persigue corregir los porcentajes de pobreza, especialmente de pobreza severa, mediante una prestación para quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes, que se percibirá mientras persista la situación y se cumplan los requisitos de acceso.

El IMV se podrá solicitar a lo largo de todo el año en formato normalizado, y podrá presentarse en las oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de cada provincia, o por vía telemática a través de la dirección: https://imv.seg-social.es/

1.- QUIEN PUEDE SOLICITARLO

Tendrán derecho a percibirla aquellas personas que vivan solas o formen una unidad de convivencia en situación de vulnerabilidad económica, que cumplan unos requisitos.

Con carácter general, una unidad de convivencia está formada por las personas que viven juntas, unidas por vínculo familiar o como pareja de hecho, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o adopción, quarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente. Se establecen una serie de consideraciones específicas para aquellas mujeres víctimas de violencia de género, procesos de separación o divorcio, o cuando algún miembro de la unidad de convivencia tenga una discapacidad superior al 65%.

Podrán solicitarlo también quienes estén domiciliadas en viviendas compartidas con otras personas o unidades de convivencia sin que exista vínculo de parentesco y se encuentren en riesgo de exclusión, y así lo certifiquen los servicios sociales competentes. También las personas empadronadas en establecimientos colectivos, o por carecer de techo y residir habitualmente en un municipio figuren empadronadas en un domicilio ficticio.

2.- PRINCIPALES REQUISITOS DE LAS PERSONAS SOLICITANTES

- Tener al menos 23 años, o ser mayor de edad o menor emancipado si hay menores a cargo, y no ser beneficiarias de pensión de jubilación, incapacidad o invalidez, que vivan solas o que, aunque compartan domicilio con otra unidad de convivencia, no se integren en ella, siempre que no estén casadas (salvo que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio), no estén unidas a otra persona como pareja de hecho y no formen parte de otra unidad de convivencia.
- Podrán solicitar la prestación quienes temporalmente residan en centros sociales, sanitarios, o sociosanitarios. Las víctimas de violencia de género y de trata y explotación sexual podrán tener residencia permanente en dichos centros.
- Cumplir al menos un año consecutivo de residencia legal y efectiva en España. Salvo víctimas de violencia y/o de trata de seres humanos.
- Haber vivido independientemente al menos un año en el caso de familias o personas solas mayores de 30 años, y tres años en el caso de personas solas menores de 30 años.
- En el caso de unidades de convivencia, haberse formado al menos un año antes de la solicitud.
- Haber solicitado previamente cualquier prestación a la que se pudiera tener derecho.
- Estar inscritas como demandantes de empleo.
- Estar en situación de vulnerabilidad económica. Para determinar la situación de vulnerabilidad económica se computarán los recursos de todas las personas que formen la unidad de convivencia.
- Este requisito se cumple cuando el promedio mensual de ingresos y rentas anuales computables del ejercicio anterior sea como mínimo 10 euros inferior a la cuantía mensual garantizada por el IMV que corresponda según la modalidad y el número de miembros de la unidad de convivencia. No computan como ingresos los salarios sociales, rentas mínimas de inserción y ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.
- No se considera en situación de vulnerabilidad económica la persona beneficiaria individual que sea titular de un patrimonio, sin incluir la vivienda habitual, valorado en un importe igual o superior a tres veces la cuantía básica del Ingreso Mínimo Vital para una persona individual. En 2021 esto equivale a 16.917,60 euros.
- Cuando se trate de unidades de convivencia, no se consideran en situación de vulnerabilidad económica cuando sean titulares de un patrimonio de valor igual o superior al que se indica en la tabla, en función del tamaño y configuración de la unidad de convivencia. Se excluye del cómputo patrimonial la vivienda habitual.

INFORMACIÓN SINDICAL

PATRIMONIO NETO MÁXIMO €/AÑO		ADULTOS		
		1	2	3
MENORES	0	16.917,60	23.684,64	30.451,68
	1	23.684,64	30.451,68	37.218,72
	2	30.451,68	37.218,72	43.985,76
	3	37.218,72	43.985,76	43.985,76
	4 o más	43.985,76	43.985,76	43.985,76

3.- CUANTÍAS

Para una persona adulta que viva sola la cuantía será de 469,93 €/mes (por 12 meses). Cuando se trata de una unidad de convivencia esta cantidad se incrementará por cada persona adicional, adulta o menor, hasta un máximo de 1.033,85 €/mes. Las familias monoparentales están consideradas con cuantías superiores.

En el cuadro siguiente se pueden observar los casos más habituales:

CUANTÍAS DE LA PERCEPCIÓN EN €/MES		ADULTOS		
COANTIAS DE LA PERCEPCIO	ON EN 4/WES	1 2 3		3
MENORES	0	469,93	610,91	751,89
	1	714,30	751,89	892,87
	2	855,28	892,87	1.033,85
	3	996,26	1.033,85	1.033,85

Prórroga extraordinaria de los contratos de arrendamiento de la vivienda habitual

Para las personas con contrato de alquiler de su vivienda habitual, en los que finalice el periodo de prórroga obligatoria antes del 09 de mayo (finalización del estado de alarma), podrán solicitar la prórroga extraordinaria del plazo del contrato de arrendamiento por un período máximo de seis meses, durante los cuales se seguirán aplicando los mismos términos y condiciones establecidos para el contrato en vigor.

Esta solicitud de prórroga extraordinaria deberá ser aceptada por el arrendador, salvo que se hayan fijado otros términos o condiciones por acuerdo entre las partes, o en el caso de que el arrendador haya comunicado en plazo y forma, la necesidad de ocupar la vivienda arrendada para destinarla a vivienda permanente para sí o sus familiares en primer grado de consanguinidad.

Además, si la persona titular de un contrato de alquiler de su vivienda habitual se encuentra en situación de vulnerabilidad económica, podrá solicitar de la persona arrendadora, cuando esta sea una empresa o entidad pública de vivienda o un gran tenedor (titular de más de diez inmuebles urbanos, o una superficie construida de más de 1.500 m²), hasta la finalización del estado de alarma (09 de mayo), el aplazamiento temporal y extraordinario en el pago de la renta, siempre que dicho aplazamiento o la condonación total o parcial de la misma no se hubiera conseguido ya con carácter voluntario por acuerdo entre ambas partes.

Formación para el empleo

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León (Ecyl) dispone de varias líneas de formación gratuita, tanto para personas desempleadas como para ocupadas. El plazo para solicitar estos cursos finaliza el mes de junio de 2021. La información relativa a esta oferta formativa está disponible, por provincias y familias profesionales, en la siguiente página web: https://empleo.jcyl.es/web/es/quiero-formarme/buscador-cursos-formacion.html

Acreditación de la experiencia profesional

Durante este año de 2021 se publicarán nuevas convocatorias de Acreditación de competencias profesionales. La información sobre esta materia se encuentra en el siguiente enlace web:

https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284367361733/_/__.

En este mismo sitio se puede acceder al formulario de preinscripción de Acreditación de Competencias, con el fin de facilitar la planificación de futuras convocatorias e informar a las personas interesadas su puesta en marcha.

Acreditación de competencias clave

En los próximos meses se publicará también la convocatoria 2021 de Acreditación de competencias clave, para que las personas que no cuentan con los requisitos académicos previos puedan acceder a los certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3. Para más información puedes acudir a: https://empleo.jcyl.es/web/es/quiero-formarme/competencias-clave.html

Acceso y matriculación a los ciclos formativos y las enseñanzas deportivas

El acceso a los ciclos formativos se puede hacer siguiendo el itinerario de la formación reglada, y en este enlace https://www.educa.jcyl.es/fp/es/fp-admision-alumnado, está toda la información referida a fechas y procedimientos de matriculación. O también se puede acceder a través las pruebas de acceso, en la siguiente web están los requisitos y, en su momento, informan de las convocatorias pertinentes https://www.educa.jcyl.es/fp/es/pruebas-acceso-ciclos-formativos-ensenanzas-deportivas-2020

CCOO se compromete a eliminar 5 toneladas de emisiones de CO² en 6 meses

CCOO MANTIENE UN COMPROMISO

CON EL MEDIO AMBIENTE que le ha llevado a asumir el reto de eliminar 5 toneladas de emisiones de carbono a la atmósfera en los próximos 6 meses. Para ello contamos con el compromiso de las personas que trabajan en el sindicato en Castilla y León que contribuyen accediendo al trabajo en medios de transporte sostenibles. Con esta actuación "buscamos servir de ejemplo para que las empresas hagan gestos por el medio ambiente que no suponen un coste excesivo ni necesitan una complicada adaptación de los espacios de trabaio" señala la secretaria de Medio Ambiente y Migraciones de CCOO Castilla y León, Cristina de la Torre.

Lo que sí resulta preciso es implicar a las personas que trabajan en cada empresa para sensibilizar sobre la importancia de determinados gestos. El primero es el de los desplazamientos desde y hacia el trabajo por medios de transporte sostenibles. CCOO ha lanzando un reto, el tercero ya, "para que los trabajadores y trabajadoras del sindicato se instalen una aplicación en el móvil que les permita contabilizar los

kilómetros que hacen diariamente hasta el trabajo en medios sostenibles" explica Cristina de la Torre. La propia aplicación, llamada Ciclogreen, traduce esos kilómetros en una medida denominada ciclos. Quien supere los 500 ciclos participa en un sorteo con regalos. El reto se prolongará hasta el próximo 5 de junio, Día Mundial del Medio Ambiente, "fecha en la que esperamos, entre todos haber reducido nuestras emisiones de CO² en 5 toneladas" indica la secretaria de Medio Ambiente y Migraciones de CCOO Castilla y León.

Reducir desplazamientos en coche privado

"Desafortunadamente la aplicación Ciclogreen no está dando todo el fruto que se esperaba por culpa de la pandemia" indica Cristina de la Torre. El objetivo estrella del sindicato "era reducir los desplazamientos en vehículo privado que se realizan en el ejercicio de nuestra acción sindical con un sistema de coche compartido". La aplicación permite localizar a compañeros y compañeras que tienen el mismo destino y utilizar el mismo vehículo, pero la crisis del coronavirus "ha desaconsejado utilizar este revolucionario sistema que se relanzará una vez pase la alarma sanitaria" dice Cristina de la Torre.



El compromiso de CCOO con el Medio Ambiente viene de atrás, pero se ha concretado más a raíz de la aprobación del Plan de Sostenibilidad en junio de 2019 para contribuir a la lucha contra el cambio climático que incluye un Plan de Movilidad, aprobado en junio de 2020, que es el que estamos aplicando y en el que se inserta este reto.

Reforzando el reto

Desde que se puso en marcha el Plan de Movilidad, en septiembre de 2020, se han lanzado dos retos que han contado con 76 participantes, con 9.480 kilómetros recorridos y 2.167 kilogramos de CO² que no se emitieron a la atmósfera. "Ahora estamos reforzando ese reto y queremos lograr que esa cantidad de carbono que no se ha emitido llegue a las 5 toneladas" recalca la secretaria de Medio Ambiente. La aplicación permite seguir la evolución de este reto en tiempo real, así como conocer el medio de transporte sostenible que utilizan los usuarios. De las personas activas en la aplicación, el 77% se desplazan caminando, un 11% en bicicleta y un 7% en autobús. También reporta ciclos transitar en coche compartido y patinete eléctrico. La información más completa se encuentra en la página web: https://www.ccooimpulsaelcambio.com/

ANUARIO 2020

INMACULADA DE PABLO:

"Hemos incorporado la vivienda en alquiler a las políticas sociales"

La vivienda
ha pasado a
ser uno de los
problemas más
importantes de
las personas
en riesgo de
exclusión
y estamos
tratando de
que se le dé la
solución más
justa



Inmaculada de Pablo es la secretaria de Políticas Sociales de CCOO Castilla y León. Ella está al tanto de las políticas sociales que llevan a cabo las instituciones públicas que son, en su opinión, "las que deben resolver los problemas de la ciudadanía". Por eso, conoce la situación en la que se encuentran los servicios sociales que han visto multiplicarse las solicitudes de ayudas ante la pérdida de empleo que está causando la pandemia. El Diálogo Social en Castilla y León puso en marcha hace años los mecanismos para que los servicios sociales pudieran cubrir las necesidades básicas de la población, incluso en una situación tan difícil como la que vivimos y, por eso, el proyecto más ambicioso de la actual negociación tiene que ver con la vivienda como derecho social.

Una parte muy importante de la falta de recursos que ha traído el coronavirus la cubre la solidaridad familiar

La pandemia por coronavirus ha sido "un acelerador de las necesidades sociales y ha obligado a mirar las políticas sociales con otros ojos" señala Inmaculada de Pablo al hablar de los problemas añadidos a los que hay que hacer frente en esta situación.

¿Qué políticas sociales son prioritarias para Comisiones Obreras en Castilla y León?

Todas son prioritarias, pero una vez establecida la Red de Protección a las Personas en riesgo de exclusión y en negociación la transición entre la Renta Garantizada de Ciudadanía y el Ingreso Mínimo Vital estatal, queremos destacar el esfuerzo que está haciendo el sindicato para que se tenga en cuenta la vivienda. Se ha reforzado, desde 2018, la prioridad de la política de vivienda porque ha pasado a ser uno de los problemas

más importantes de las personas en riesgo de exclusión y estamos tratando de que la Administración le dé la solución más justa.

Hemos logrado que la mayoría de los recursos se destinen al alguiler cuando antes se subvencionaba la compra de vivienda, pero ahora nuestra apuesta es incrementar el parque público de viviendas sociales. Partíamos de un parque regional de 1.000 viviendas y ahora se ha llegado a las 2.200. Gracias al Diálogo Social local también estamos logrando que Ayuntamientos y Diputaciones aborden la necesidad de tener financiación para una política de vivienda propia. Ayuntamientos como Salamanca y Valladolid, este último con unas 200 viviendas sociales, cuentan con viviendas de alguiler con una renta acorde a los recursos que tenga el inquilino o inquilina. Pero, aunque han crecido, no hay viviendas sociales en alquiler para todas las solicitudes por lo que, desde CCOO, estamos intentando convencer a las Administraciones de que destinen los recursos para incrementar los parques públicos. Las entidades públicas también deberían facilitar que las viviendas vacías estuvieran a disposición de quien las necesita mediante programas de intermediación, con la tutela de la Administración, para dar garantías a arrendadores y arrendatarios.

También se han destinado recursos a obras de rehabilitación en las viviendas sociales en régimen de propiedad especialmente para lograr una mayor eficiencia energética, teniendo en cuenta que, buena parte de los recursos de las familias van a la energía, sobre todo en el invierno. Y hay una iniciativa muy interesante de algunas Diputaciones para rehabilitar viviendas en el entorno rural que podrían complementar las ayudas previstas para emprendedores y emprendedoras que quieran instalarse en los pueblos. Aunque hay dificultades para acceder al teletrabajo en el mundo rural, la pandemia está mostrando que, cada vez, hay más interés entre las y los profesionales que pueden trabajar desde su propio domicilio.

Yo creo que los avances que se están haciendo son correctos, aunque falta financiación para más viviendas sociales de alquiler y una norma clara para el acceso a estas viviendas.

¿Crees que hay que cambiar nuestra mentalidad respecto a la vivienda y pasar del piso en propiedad a vivir de alquiler?

Sí, resulta muy difícil apostar por el alguiler porque tradicionalmente la compra de la vivienda era el inicio de una nueva vida, casi el principio de la vida adulta o de la constitución de una familia. Pero ahora sabemos que tener una hipoteca constituye un riesgo, que el empleo "para toda la vida" está desapareciendo, que tampoco está garantizado que vayamos a residir en un mismo lugar para siempre y que ha cambiado la formación de unidades familiares. Por eso deberíamos ir cambiando el sentido de la propiedad y aceptar que vivir de alguiler comporta menos obligaciones para las personas.

¿Cómo se está implantando el IMV en Castilla y León?

Estamos teniendo un problema en la integración del Ingreso Mínimo Vital (IMV) con la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC) que ya estaba establecida en Castilla y León. Cuando se aprobó el IMV ya valoramos positivamente una cobertura mínima para todas las personas, independientemente de dónde vivan, pero también señalamos que, por las prisas, su contenido y cobertura era insuficiente. Uno de los problemas está siendo que, durante todo el 2020, cuando la Covid-19 ha convertido el empleo en una variante muy inestable, los ingresos que se consideraban para obtener el IMV eran los de 2019.

Estamos comprobando que el IMV no ha llegado al número importante de personas que debería haber llegado, como mínimo a las cerca de 11.000 personas que estaban percibiendo la Renta Autonómica. El Gobierno central va incorporando modificaciones para facilitar que sea más accesible y esperamos que pueda ir abarcando a todos los beneficiarios de la Renta y a quienes se están quedando en el camino durante esta pandemia.

Las percepciones económicas también pueden ser menores en el IMV, ya que absorbe ingresos o ayudas que la RGC no tenía en cuenta, por lo que, desde el Diálogo Social, tratamos de que ninguna persona cobre una prestación inferior a lo que le correspondería por RGC. Queremos que, temporalmente, dé cobertura a quienes no están llegando al IMV y, que se convierta en una mejora para quienes pagan alquiler de vivienda o tienen hijos e hijas menores de 3 años, que es cuando tienen más gastos derivados de la crianza.

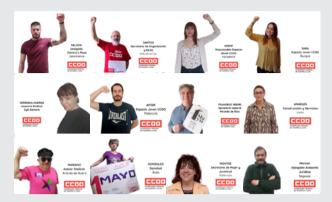
¿Qué está pasando con la Red de Protección de las familias en riesgo de exclusión?

Es otra de las vías que tiene la ciudadanía de Castilla y León para solventar problemas económicos puntuales y urgentes derivados de la falta de vivienda, de la dificultad de pagar los servicios o de la falta de alimentación, vestido o cualquier otro efecto personal que se considere imprescindible, como material escolar si hay estudiantes en casa, etc. La ayuda está coordinada entre la Administración autonómica y la local.

Los servicios sociales están viendo multiplicarse las solicitudes de ayuda de emergencia con motivo de la pandemia. Además estamos derivando hacia esta red de protección a las personas que pierden la RGC en su trasvase al IMV hasta que encontremos otra solución.

Creo que una parte muy importante de los problemas de falta de recursos lo están cubriendo las propias familias por la "dignidad" que tienen las personas que pierden su empleo y la "solidaridad" que siempre ha demostrado la red familiar en todas las crisis.

SEGUNDO TRIMESTRE



Un 1º de Mayo virtual

El 1º de Mayo de 2021 fue el primero en todos los años de la democracia que no se celebró en la calle. La situación sanitaria desaconsejó la convocatoria de la manifestación clásica que se trasladó a las redes sociales con una movilización virtual en la que participaron muchos compañeros y compañeras.



Concentración por el despido de un delegado de Lingotes Especiales

El 16 de junio se juzgaba el despido de un delegado de salud laboral de CCOO en la empresa Lingotes Especiales, donde había fallecido meses antes un trabajador en accidente laboral. La empresa decidió abrir expediente al compañero por su denuncia de las circunstancias en las que se desarrolló el accidente y la justicia lo restituyó a su puesto de trabajo declarando el despido nulo.



Concentración Vamos a Salir

El 27 de junio se celebraron concentraciones en todas las provincias de Castilla y León para exigir un Pacto de reconstrucción del país tras la Covid-19. Las concentraciones, que se hicieron con medidas de seguridad, llevaban por título #VamosASalir.

ANUARIO 2020

CARLOS CASTEDO:

"CCOO tiene los mejores Servicios Jurídicos que existen en materia laboral"

Con 1 año de afiliación el sindicato se hace cargo de 1/3 de la factura, con 2 años de 2/3 y a partir del tercer año el servicio jurídico es gratuito



Los Servicios Jurídicos Confederales de CCOO es una potente maquinaria en defensa de los derechos legales de trabajadores y trabajadoras. Su coordinación recae, desde hace casi 2 años, en el secretario de Asesoramiento Jurídico y Sindical de CCOO Castilla y León, Carlos Castedo. Los históricos "despachos de abogados", como el que fue atacado por los ultraderechistas en la calle Atocha. están dado paso a un gran servicio integrado por 350 abogados y abogadas y más de 600 trabajadores y trabajadoras repartidos en 130 asesorías que presentan más de 50.000 demandas anuales. Coordinar todo este entramado y establecer normas justas de acceso al "mejor servicio jurídico que existe en nuestro país en materia laboral" es la tarea en la que está inmerso este sindicalista que lleva más de 35 años afiliado a Comisiones Obreras. A la vez sigue coordinando el Servicio Jurídico de CCOO Castilla y León.

No importa
la cuantía de
la cuota que
paga el afiliado
o afiliada para
acceder a esta
"tarifa plana",
algo que nos
diferencia de
otros servicios
jurídicos

Una pregunta tal vez obvia, ¿para qué sirven los Servicios Jurídicos de CCOO?

CCOO está ligado a los Servicios Jurídicos desde sus orígenes. Sirven para que las personas afiliadas y no afiliadas busquen la tutela judicial de sus derechos laborales cuando son vulnerados y la vía sindical de negociación y presión se agota. Hay una diferencia de honorarios, eso sí, porque las personas afiliadas tienen derecho a usar el servicio jurídico de forma gratuita, en determinadas condiciones, algo que no tienen las personas no afiliadas. Yo lo comparo con el seguro del coche que tienes que pagar por si tienes un accidente. Pues la afiliación al sindicato cuando te conviertes en trabajador o trabajadora es un seguro por si te vienen mal dadas en el empleo.

El servicio jurídico también sirve de apoyo para la acción sindical. Aproximadamente el 10% de las consultas que atendemos son de delegados y delegadas que precisan el asesoramiento de los abogados y abogadas de CCOO para resolver problemas en sus empresas. Esta labor aligera el trabajo de los Servicios Jurídicos y permite a nuestros representantes tener más capacidad en las empresas y ayudar al sindicato a crecer en las elecciones sindicales y en la afiliación.

¿Qué ha cambiado en los Servicios Jurídicos confederales desde que te encargas de la coordinación?

El primer cambio ha sido unificar criterios de acceso a los Servicios Jurídicos logrando que sean iguales en todo el país y para todo el mundo con independencia de su sector. Ahora tenemos la misma tarifa y las mismas condiciones para las personas afiliadas, algo que antes era muy variable porque había una horquilla de facturación máxima y mínima. También trabajamos para disponer de protocolos de atención similares. El gran avance es que, desde este año, se han mejorado las condiciones económicas de atención a las personas afiliadas. Tenemos pendiente ver de qué forma podemos ayudar a personas que, al no estar afiliadas y tener una situación laboral precaria, no pueden permitirse el pago de un profesional jurídico que les defienda, en un ejercicio de solidaridad de la afiliación que está también en la esencia del sindicato.

¿Cuál es el cambio en la atención a los afiliados y afiliadas?

Hasta diciembre de 2020 había que estar afiliado o afiliada 7 años para lograr que los Servicios Jurídicos fuesen completamente gratuitos, aunque los últimos años el coste era pequeño. A partir de 2021, si tienes 1 año de antigüedad, el sindicato se hace cargo de una tercera parte de la factura del servicio jurídico que necesites. Si tienes 2 años de antigüedad el sindicato abona dos tercios de la factura y si tienes 3 años o más de afiliación, se hace cargo de la factura total, es decir, se aplica una "tarifa plana" para utilizar los Servicios Jurídicos que se necesiten, siempre en conflictos vinculados con la actividad laboral y siempre

que el sindicato y sus profesionales entiendan que se trata de una reclamación justa v con viabilidad técnica.

Una circunstancia que hay que tener en cuenta es que no importa la cuantía de la cuota que paga el afiliado o afiliada para acceder a estas ventajas. En CCOO hay cuotas desde 48 euros al año. Esta es una gran diferencia con lo que ocurre con los servicios jurídicos privados que establecen un tipo de asistencia jurídica en función de la cuota que cobran a las y los clientes y cobran aparte todo lo que excede de la asistencia contratada.

¿Qué tipo de conflictos llevan los Servicios Jurídicos de CCOO?

Atendemos todo lo que tiene que ver con el mundo laboral. Estamos presentes en la jurisdicción social, donde se ven los despidos, las reclamaciones de cantidades, los conflictos con la Seguridad Social, etc. Probablemente, también seamos el primer agente en el juzgado contencioso-administrativo, que, entre otros asuntos, se encargan de los conflictos laborales de las y los funcionarios públicos o estatutarios de la Sanidad. Estamos en los juzgados mercantiles porque también hay muchas empresas en concurso de acreedores que tienen deudas con trabajadores y trabajadoras y en la jurisdicción penal con asuntos vinculados a la siniestralidad laboral. Últimamente también por las imputaciones a las y los sindicalistas por ejercer sus derechos, entre ellos el de huelga.

Toda la defensa jurídica a delegados y delegadas en su función de representación sindical está asumida por el sindicato con independencia de su situación de afiliación al sindicato.

La creación del Departamento de Coordinación Confederal, que diriges, ¿en qué va a mejorar los Servicios Jurídicos?

En una mayor y mejor coordinación. CCOO no se plantea contar con un único servicio jurídico estatal, sino que estamos desarrollando estrategias de trabajo para hacer de los 17 servicios jurídicos autonómicos, más Ceuta y Melilla, un modelo más coordinado y más participado que nos permita ser más eficaces. Estamos realizando cuestiones tan sencillas como la difusión de resultados entre todos los profesionales, la elaboración de materiales de apoyo, la organización de actividades formativas, etc. Estamos aprovechando las tecnologías de la comunicación para desarrollar espacios de trabajo compartido entre profesionales y también con la estructura sindical que realiza asesoramiento. Esto ayuda a nuestros abogados y abogadas a la hora de hacer sus demandas o de preparar los juicios y a nuestros delegados y delegadas que asesoran en las empresas.

¿Dirías que te encargas del Servicio Jurídico más preparado de nuestro país en materia laboral?

Yo creo que la experiencia y preparación de la mayoría de nuestros abogados y abogadas y el hecho de estar inmersos en un sindicato, que nos permite estar en contacto directo con todo tipo de conflictos contados por sus protagonistas directos, nos acredita como el conjunto de profesionales más preparados para llevar a cabo la defensa jurídica de las trabajadoras y trabajadores. No sólo eso, tenemos profesionales con capacidad, por su reconocido prestigio, para influir en la doctrina jurídica relacionada con el mundo del trabajo.

TERCER TRIMESTRE



Colas ante la Junta para solicitar ayudas a los ERTE

Durante el mes de agosto tuvimos que asistir a las colas interminables ante los registros de la Junta de Castilla y León para solicitar las ayudas a los ERTE por Fuerza Mayor convocadas por la Consejería de Empleo e Industria en contra de lo acordado en el Consejo del Diálogo Social. Las ayudas se concedieron sin presupuesto suficiente, lo que ha motivado que haya 36.000 familias que se han quedado fuera. La concesión por orden de registro motivó las largas colas.



Protesta por el despido de trabajadores que hicieron huelga

La empresa de distribución de productos farmacéuticos, Alliance Healthcare, despidió a 16 trabajadores y trabajadoras por ejercer su derecho a huelga. La plantilla de Valladolid se solidarizó con los despedidos con paros parciales y movilizaciones en la puerta de la



Premios Diálogo 2020

La Fundación Jesús Pereda de CCOO Castilla y León entregó, finalmente, los Premios Diálogo 2020 en una gala celebrada el 25 de septiembre en la Sala Borja de Valladolid. El Premio a la Travectoria Individual le correspondió al escritor y divulgador del patrimonio cultural, Jesús Anta, el de Trayectoria colectiva a la Revista ATTICUS (Valladolid), y el que se concede a la promoción de la Cultural Local fue para el Centro Cultural 'El Casino' de Santa Colomba de Somoza, en León y al Ballet Contemporáneo de Burgos.

Un año para la defensa de la sanidad pública en Castilla y León

La
Coordinadora
de Plataformas
quería llegar a
enero de 2021
con una nueva
movilización,
como las de
2018 y 2019,
pero no fue
posible ante la
extensión de la
tercera ola



En enero de 2019 tuvo lugar una gran manifestación en Valladolid convocada por la Coordinadora de Plataformas por la Sanidad Pública en protesta por la situación de la sanidad en Castilla y León.

Hay que restablecer la atención presencial, sobre todo en Atención Primaria, y recuperar el pulso en la atención a otras patologías no Covid-19, en particular las oncológicas

LAS PLATAFORMAS SOCIALES PARA LA DEFENSA DE LA SANIDAD PÚBLICA han conocido una gran expansión en nuestra Comunidad durante el año 2020, con un

trabajo importante sobre todo en ámbitos rurales, sin embargo, su coordinación ha sufrido muchas dificultades provocadas por las circunstancias derivadas de la existencia de la pandemia.

En efecto, las movilizaciones se han limitado a localidades o zonas vinculadas a centros de salud o consultorios muy concretos. Sólo ha habido en los doce meses una manifestación notable, la que se llevó a cabo en León en el mes de julio, donde se reconoció el trabajo de los profesionales sanitarios durante la primera ola de la enfermedad y se reclamó la mejora de las condiciones en las que eran atendidos todo tipo de pacientes. Sin embargo, estuvo siempre en el ánimo de las plataformas llegar a enero de 2021 con una nueva cita autonómica importante, como las que tuvieron lugar en

enero de 2018 y 2019, pero no fue posible ante la extensión de la tercera ola.

En todas estas actuaciones, movilizadoras y de coordinación, ha estado presente CCOO de Castilla y León, ya que la defensa de la sanidad pública, como la de todos los servicios públicos, es un objetivo estratégico del sindicato.

Actuación nefasta

Precisamente, en la rueda de prensa celebrada a finales de febrero de 2021 en nuestra sede, la Coordinadora de Plataformas por la Sanidad Pública hizo una valoración de la gestión realizada por la Consejería de Sanidad y de los Presupuestos de Castilla y León para el año 2021.

Sobre el primero de los temas, la Coordinadora califica como nefasta la actuación de la Junta, con datos muy negativos en las cifras de contagios y fallecimientos, a lo que habría que sumar la situación de abandono que sufrieron las personas mayores en las residencias durante la primera ola y las plazas de personal sanitario sin cubrir dificultando un servicio adecuado. Se insistió en la necesidad de restablecer la atención presencial, sobre todo en Atención Primaria, y en la recuperación del pulso en la atención a otras patologías no Covid-19, en particular las oncológicas con hasta un 21% de casos sin detectar y sin tratar, tal y como ha reconocido la propia consejera de Sanidad, dando soluciones eficaces al desmesurado incremento de las listas de espera. Se denunció, asimismo, la utilización de la pandemia como excusa para el cierre de consultorios rurales por parte de la Consejería, cuando era un plan que ya había comenzado a ejecutarse antes del inicio de la crisis sanitaria.

Asimismo, desde la Coordinadora, y por supuesto desde CCOO de Castilla y León, creemos que hay que revitalizar la figura de los consejos de salud, verdaderos instrumentos de participación ciudadana en la gestión y control de la sanidad pública, hoy interesadamente vaciados de contenido.

Presupuesto insuficiente

En cuando a los presupuestos aprobados para el año 2021, las plataformas consideran que son insuficientes y están hinchados artificialmente. En ellos se contemplan 4.366 millones de euros para el ámbito sanitario, lo que apenas supone un incremento de 777 millones respecto a las últimas cuentas aprobadas del año 2018. Una cantidad que contrasta con los 1.266 millones de euros del fondo extraordinario que el Gobierno central ha dado a la Comunidad para combatir la crisis sanitaria provocada por el coronavirus. Esta insuficiencia en el presupuesto de la Consejería dificultará a corto y medio plazo el poder afrontar con garantías las consecuencias de la pandemia sobre el sistema sanitario público, como son el aumento de las listas de espera, el abandono de numerosas patologías y los problemas de salud mental derivados de la crisis.

Movilizaciones del personal sanitario

Al mismo tiempo, durante todo el último trimestre de 2020 se han sucedido las movilizaciones del personal sanitario convocado por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Castilla y León para protestar por el ya conocido como "Decretazo" de la Junta de Castilla y León, en el que se atacan gravemente los derechos laborales del personal sanitario.

Así pues, si los tiempos pasados no han sido fáciles para la sanidad pública, los venideros se anuncian más que complicados. Por ese motivo, será capital el compromiso de toda la ciudadanía en su defensa, por ello deben fortalecerse los vínculos con otras organizaciones y movimientos sociales con los que coincidimos en las mismas demandas.

CUARTO TRIMESTRE



Protesta contra el decretazo en sanidad

Durante todo el último trimestre de 2020 se han sucedido las movilizaciones del personal sanitario convocado por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Castilla y León para protestar por el "Decretazo" de la Junta de Castilla v León que ataca los derechos laborales del personal sanitario. En la foto la movilización con velas ante la Consejería de Sanidad que tuvo lugar el 10 de diciembre.



Movilización a favor del Sáhara Occidental

CCOO participó en noviembre en las movilizaciones que se celebraron en Valladolid, León y Burgos para exigir que Marruecos cesara en el uso del paso fronterizo de Guerguerat, ubicado en la zona del Sáhara Occidental que está en manos del Frente Polisario y para la liberación de todos los presos saharauis en cárceles marroquíes.



Protesta del personal de limpieza en centros sanitarios

Los trabajadores y trabajadoras de la limpieza en los centros sanitarios y sociosanitarios se movilizaron para exigir el mismo tratamiento que el del personal sanitario en cuanto a medidas de seguridad ante la Covid-19.

ANUARIO 2020

Las cuadrillas forestales del sector privado, una larga lucha

Las personas que trabajan en el operativo de incendios tienen contrato entre tres y seis meses al año con el salario más bajo de todo el país dentro de su sector



Ávila



Burgos.

EL COLECTIVO FORMADO POR LOS 1.200 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que conforman las 111 cuadrillas forestales del sector privado, y que se despliegan en las nueve provincias de la Comunidad, lleva más de año y medio de negociaciones para intentar alcanzar un acuerdo que permita firmar su III Convenio colectivo, con un resultado, hasta la fecha, desalentador.

Estas personas trabajan entre tres y seis meses al año en la prevención y extinción de incendios, con el salario más bajo de todo el país dentro de su sector. Su sueldo medio es de unos 990 euros mensuales, con jornadas que, en numerosas ocasiones, oscilan entre las dieciséis y las dieciocho horas, pudiendo llegar incluso a las veintidós, y el plus por estar disponibles las veinticuatro horas es de 1 euro/ día. A todas luces unas retribuciones injustas

teniendo en cuenta el riesgo que corren en su trabajo y sus duras condiciones laborales: soportan temperaturas muy elevadas, intervienen en incendios tras haber estado trabajando en tareas silvícolas todo el día, en muchos casos con una falta de equipos de protección individual adecuados, se juegan la vida con frecuencia... y todo ello con una alta temporalidad laboral y sin verse reconocidos como bomberos forestales.

La Federación de Industria de CCOO, por boca de su secretario de Política Sindical y Desarrollo Federativo, Juan Manuel Ramos, denuncia la actitud de la patronal forestal ASEMFO, que imposibilita cualquier tipo de acercamiento, y la total pasividad de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, a la que parece que resolver los problemas de parte de su dispositivo anti-incendios no le



León.



Palencia.



Salamanca



Segovia.

preocupa demasiado. Desde el pasado mes de diciembre no hay respuesta de ninguna de las dos, a pesar de las palabras del consejero en las que afirmaba que iba a mediar para intentar resolver un conflicto de este calado. No hav que olvidar que es la propia Administración Autonómica la que paga a las empresas de este sector, al tratarse de un operativo mixto, por lo que la responsabilidad de la Junta es evidente.

Retribuciones acordes con el riesgo

Para CCOO hay cuestiones que deben abordarse sin ningún tipo de dilación: las retribuciones han de ser acordes con el riesgo en el desarrollo del trabajo; los denominados "módulos de parada" deben cumplirse de forma efectiva, tanto en duración como en el momento del día (cuatro horas de trabajo y cuatro de parada durante las horas centrales del día, cuando las temperaturas son más altas); e incremento como mínimo hasta los nueve meses al año de duración de los contratos, ya que ahora un 60% de la plantilla sólo trabaja tres meses y el 40% restante, seis, lo que pone en cuestión las necesarias tareas de prevención que hay que realizar durante

Valladolid.

todo el año si realmente se quiere prestar un servicio de calidad por parte de la Consejería.

Habrá movilizaciones

CCOO, como primera fuerza sindical en la Comunidad y también en este sector, no puede permitir el abandono en que se encuentran estos trabajadores y trabajadoras y tampoco puede tolerar que la Junta de Castilla y León haga dejación de sus responsabilidades para con un servicio público de esta importancia. Por ello se han visitado los tajos, se ha



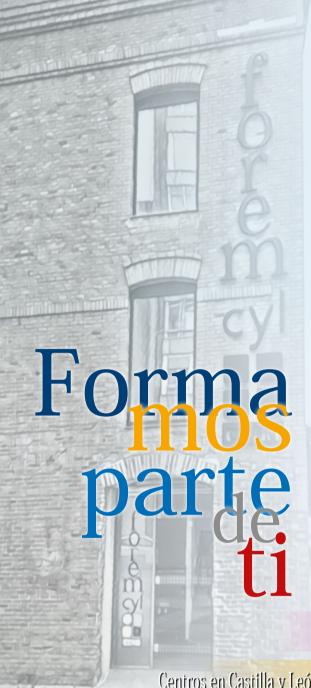
Soria.

pulsado a los integrantes de las cuadrillas v. si no hay respuestas satisfactorias de forma inmediata, habrá movilizaciones en el sector.



Zamora.

Queremos aue la Administración Autonómica. de la que depende la prevención y extinción de incendios, se haga responsable, iunto a las empresas, de dignificar este trabajo





CURSOS GRATUITOS

dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as y desempleados/as.

Puedes ver en nuestra web: www.foremcyl.es el listado completo de cursos en cada provincia.

Formación Profesional

Orientación Profesional

Asesoría Estudios y Proyectos

Formación a Empresas



Servicio de Información para Jóvenes

Alquiler de aulas amplias y grandes ventanas

Centros en Castilla y León homologados en formación específica y reciclaje en seguridad privada

Foremcyl en ÁVILA

C/ Burgohondo, 9 T. 920 352 119

Foremcyl en BURGOS

C/ Oviedo, 7 bajo T. 947 256 450

Foremcyl en LEÓN

C/ Astorga, 5-7 T. 987 221 736

Infórmate! cercatamos de ti

Foremcyl en PALENCIA

C/ Pintor Oliva, 5 bajo T. 979 166 170

Foremcyl en SALAMANCA

C/ Abogados de Atocha, 2 3ª pl T. 923 280 080

Foremcyl en SEGOVIA

C/ El Lirio, 5 bajo T. 921 412 358

Foremcyl en SORIA

C/ Vicente Tutor, 6, 1^a planta T. 975 233 644

Foremcyl en VALLADOLID

(Sede Regional)

Pza. de la Danza 2, 2ª planta entrada por C/ Unión T. 983 218 450

Foremcyl en ZAMORA

C/ Alfonso IX, 8 bajo T. 980 557 408

www.foremcyl.es













