

CCOO gana las elecciones sindicales

Número de delegados y delegadas elegidos en Castilla y León por sindicato

	Dic. 2019	% representación 2019
CCOO	5.768	37,65
UGT	5.149	33,61
OTROS	4.403	28,74



La negociación colectiva en Castilla y León

Páginas 10 y 11

La Reforma Laboral que es urgente derogar

Páginas 32 y 33

Cuadernillo de información sindical

Páginas centrales

Suplemento especial Elecciones Sindicales

Páginas centrales



notas sindicales

Edita

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

Dirección

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

Coordinación técnica

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

Información gráfica

Victor Otero Arias

Diseño y maquetación

IO INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING
www.io-siscom.com

Depósito legal

VA 409-1988

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

Representar y organizar a los trabajadores y trabajadoras

EN CCOO HEMOS VUELTO A GANAR LAS ELECCIONES SINDICALES con una amplia ventaja de cuatro puntos, incrementando la diferencia sobre el segundo sindicato. Además de serlo en el conjunto de España, somos también la primera organización de la Comunidad con 5.768 representantes y casi 63.000 afiliados/as en Castilla y León.

Pero ser el sindicato preferido por los trabajadores/as conlleva, sin duda, un plus añadido de responsabilidad para **CCOO**. Tenemos importantes desafíos ante nosotros. La sociedad castellana y leonesa, y por ende, su clase trabajadora, sufre graves problemas a los que nuestro sindicato

debe dar respuestas sustentadas en los valores del progreso, la solidaridad y la justicia social, auténticos y principales rasgos identitarios de la izquierda social.

Responsabilidades en la superación de la crisis

A Castilla y León le está costando superar la crisis más que a otras Comunidades. Los beneficios empresariales ya son superiores a los de antes de la crisis, pero esa riqueza no se ve reflejada en el incremento de los salarios. Una parte muy importante de responsabilidad en ese retraso la tiene la patronal regional, mediocre y

sumario

Diálogo Social	4-5
Planes de Igualdad	6-7
2019: un año electoral	8-9
La negociación colectiva en Castilla y León	10-11
Lucha contra la precariedad: Embutidos Rodríguez y Riders	12-13
Cuadernillo de información sindical	15-26
Cuadernillo de elecciones sindicales	19-22
Plan de sostenibilidad de CCOO Castilla y León	27
Lucha por las 35 horas	28-29
Así somos	30-31
La Reforma Laboral que es urgente derogar	32-33
Campaña CCOO sobre el registro horario	34-35
La opinión de los delegados y delegadas de CCOO	36-39

cortoplacista, con un modelo empresarial que, en vez de apostar por el I+D+i y la formación, está basado en la competitividad de bajos salarios, que practica una negociación colectiva cicatera, que no duda en ejercer la represión sobre aquellos compañeros de **CCOO** que se oponen a sus métodos y, todo ello, con el amparo de la legislación emanada de una Reforma Laboral que desequilibra tremendamente las relaciones laborales.

En **CCOO** no estamos con los brazos cruzados. Damos la batalla en los centros de trabajo, en la calle y en los juzgados. El restablecimiento del Diálogo Social estatal con el gobierno progresista de coalición emanado de las últimas elecciones (incremento sustancial del SMI, eliminación del despido por acumulación de bajas médicas...) inicia la senda para desmontar la cruel Reforma Laboral, y en esta tarea nuestra organización tiene un papel clave, como primer sindicato del país.

Incumplimiento de Acuerdo

Otra parte de responsabilidad en la lenta superación de la crisis que sufre Castilla y León ha de asumirla el Ejecutivo autonómico. Éste ofrece dos caras en su acción de gobierno. Por una parte dice y parece apostar por Diálogo Social con los agentes sociales, lo que ha propiciado mejoras en las políticas públicas para aquellos que más lo necesitan. Pero, por otra parte, exhibe su versión más rancia cuando toma decisiones en materia fiscal que reducen los ingresos (eliminación del Impuesto de Sucesiones, lo que favorece solo a la minoría más pudiente). También tenemos que recriminarle que incumpla los acuerdos firmados con sus empleados públicos, como en el caso de la jornada de 35 horas semanales, o el incumplimiento flagrante de la ley al carecer de un Plan de Igualdad para los más de 85.000 empleadas y empleados públicos de la Junta, hechos que no son ejemplos muy edificantes para las administraciones locales y para la patronal regional. Tampoco aprobamos que prefiera un modelo de gestión privado para muchos servicios de titularidad pública, con las consiguientes repercusiones negativas en la calidad de su prestación, así como en las condiciones laborales de las personas que los desempeñan.

No hay duda de que fenómenos como la crisis económica o la digitalización han afectado de forma sustancial al modelo social y de relaciones laborales que, hasta la fecha, habíamos conocido. A las tradicionales formas de explotación laboral se añaden otras nuevas, vinculadas a los fenómenos citados, como las plataformas sustentadas en los denominados “falsos autónomos”, o nuevas formas de empleabilidad, cuyo denominador común es tener unas condiciones de empleo y de retribución precarias. **CCOO** tiene que dar respuesta a estas nuevas realidades en el mundo del trabajo y organizar a estos trabajadores/as para hacerles frente.

Referente en las elecciones sindicales

En la actualidad hay elecciones en algo más de la cuarta parte de las empresas donde legalmente pueden realizarse, dado que hay muchas con menos de cinco empleados/as, pero también hay un número importante de empresas que podrían tener elecciones y no las celebran. Es precisamente ahí donde el sindicato debe llegar, ser referente entre los que más nos necesitan, entre los trabajadores/as de las micro y pequeñas empresas, de igual modo que lo somos en las grandes empresas y en las administraciones públicas. **CCOO** debe ganar en densidad en su representación, apostar por extender el sindicato, pero también por organizar a estos compañeros/as que tienen una posición más débil frente al empresario.

Protagonismo de las mujeres

Hemos dado pasos importantes en este sentido, a través del denominado desarrollo organizativo, que, junto al trabajo de las distintas federaciones, ha permitido revalidar e incrementar nuestro triunfo en las elecciones sindicales. Es de destacar en esta victoria el crecimiento en el número de delegadas obtenido, un 38% del total de los representantes de **CCOO** son mujeres, dato que tiene su reflejo en el crecimiento afiliativo femenino que hoy representa el 45% de nuestra organización, frente al 39% de hace cuatro años. El mayor protagonismo de las mujeres en el trabajo sindical es también, en buena parte, fruto de la labor de extensión del sindicato, principalmente en unos sectores muy precarizados, pues estos puestos son ocupados en un porcentaje muy alto por mujeres. ■

CCOO debe ser referente entre los trabajadores y trabajadoras de las micro y pequeñas empresas, de igual modo que lo somos en las grandes empresas y en las administraciones públicas

CCOO debe ganar en densidad en su representación, apostar por extender el sindicato, pero también por organizar a estos compañeros y compañeras que tienen una posición más débil frente al empresario

El Diálogo Social sigue intentando mejorar la vida en Castilla y León

Nino Fernández:

“Con el Papecycl hemos logrado una prórroga mejorada del Acuerdo que más influye en las políticas activas de empleo y de prevención de riesgos laborales”

“Esperamos que la voluntad del nuevo Gobierno de coalición siga siendo mantener y mejorar el Diálogo Social en Castilla y León”



Firma de los últimos Acuerdos del Diálogo Social con el actual Gobierno.

EL DIÁLOGO SOCIAL, el proceso de concertación que llevamos a cabo sindicatos mayoritarios, patronal y Gobierno de Castilla y León, ha superado la prueba de fuego a la que ha estado sometido durante el año 2019. Saturnino Fernández, el coordinador del Diálogo Social en Comisiones Obreras, recuerda media docena de elementos desfavorables para, a continuación, señalar que ha sido posible un pacto con todas las partes que permite mejorar el Plan Anual de Políticas de Empleo, el denominado Papecycl, llegar a un consenso sobre la necesidad de cambiar la Ley de Violencia de Género y mantener los 21 Acuerdos que están vigentes.

El momento era muy complicado según el responsable del Diálogo Social. Había un cambio en la Junta de Castilla y León que, además, se había hecho en coalición con Ciudadanos. Precisamente este partido, nuevo en las tareas de Gobierno, dirige la Consejería de Empleo que es la que mueve las negociaciones aunque impliquen después al resto de consejerías. “Teníamos un presupuesto prorrogado que no daba lugar a muchas inversiones nuevas ni durante

el año en curso ni tampoco en 2020 ya que aún no hay proyecto de presupuestos presentado” rememora Nino Fernández situándose a principios del otoño de 2019. El Gobierno central no estaba constituido definitivamente a pesar de las elecciones del mes de abril y no pudo formarse hasta las Navidades tras otro proceso electoral en noviembre. “Y encima vino, sobrevenido, el conflicto del incumplimiento del acuerdo de las 35 horas que seguimos reivindicando para el personal de la Junta de Castilla y León y que influyó mucho en las negociaciones que íbamos a empezar” señala el secretario de Empleo y responsable de CCOO en el Diálogo Social.

Papecycl

La única circunstancia favorable era que todos los Acuerdos estaban en vigor y que tan sólo el Papecycl, que es anual, estaba entre los temas de negociación. El Plan ha mantenido casi todos los programas que ya venían funcionando y ha puesto en marcha algunos más. “Hemos acordado contratar durante un año a 27 agentes de desarrollo rural, dependientes

de las Diputaciones Provinciales, para impulsar el medio rural” señala Nino Fernández. También habrá un programa para lograr convenios especiales con la Seguridad Social para personas mayores de 55 años despedidos en pequeñas empresas que complementará al de mayores despedidos por ERE. Igualmente se ha acordado dar incentivos para la ampliación de jornada a los trabajadores y trabajadoras de Colectividades, que son los que se ocupan de comedores escolares, madrugadores, etc, en la misma línea que el que se acordó para las trabajadoras de ayuda a domicilio. Se trata, en opinión del coordinador del Diálogo Social, de una prórroga mejorada, como todos los años, del Plan más importante en materia de políticas activas de empleo, pero también de igualdad de oportunidades y de seguridad y salud laboral con una dotación de 165 millones de euros. Este ha registrado un aumento de 7 millones para 2020, a los que hay que añadir 140 millones de euros y 14 programas transferidos por el Estado que da una cantidad superior a los 300 millones de euros.

Violencia de género

“Se aceptó también, a propuesta de CCOO, modificar la Ley de Violencia de Género por la necesidad de actualizarla y adaptarla al Pacto contra la Violencia firmado en el Estado” recuerda. Pero cambiar esta norma, y los programas de ayuda que conlleva, más la elaboración de un Reglamento que la complementa, tendrá, al menos, un plazo de año y medio para poder dar voz a todas las entidades públicas, colectivos de víctimas y organizaciones de mujeres implicadas en una cuestión tan delicada como es la violencia de género.

Prueba definitiva

Además, el sindicato quiso pulsar el compromiso del nuevo Gobierno de coalición entre PP y Ciudadanos con el Diálogo Social y convocó todas las comisiones de seguimiento de los Acuerdos en vigor que confirmaron la voluntad de llevarlos adelante un año más. Hay que recordar que el Diálogo Social es un derecho reconocido por Ley, pero también depende de la voluntad política de quien gobierne y del resto de los miembros, Cccale, UGT y CCOO.

Una vez concluida la etapa de Juan Vicente Herrera en la Presidencia de la Junta, firme defensor de la concertación social, quedaba por ver si los socios de gobierno, la mayoría nuevos por ambas partes, mantenían el mismo nivel de compromiso con el Diálogo Social. El resultado fue, en palabras de Saturnino Fernández, positivo, pero la fidelidad al proceso se dirimirá realmente durante el año 2020 cuando las partes tendremos que sentarnos a negociar la mayor parte de esos 21 Acuerdos que forman el grueso del Diálogo Social, porque la mayoría caducan el 31 de diciembre. ■

ENERO



Reunión de las ejecutivas de CCOO de Cataluña y Castilla y León

Los compañeros y compañeras de la Ejecutiva de CCOO de Cataluña estuvieron en Valladolid para hablar con la Ejecutiva de Castilla y León sobre temas comunes y conocer la experiencia del Diálogo Social en nuestra Comunidad.



Manifestación por la sanidad pública

Las Plataformas por la Sanidad Pública de Castilla y León convocaron el 26 de enero una gran manifestación por la Sanidad en Valladolid en la que CCOO participó de forma muy activa, como ya ocurriera el año anterior.



Campaña por el Pacto Fiscal en Ávila

CCOO ha venido realizando en 2019 una campaña informativa en todas las provincias de Castilla y León para dar a conocer el Pacto Fiscal firmado con el PSOE, Izquierda Unida y Podemos. En la imagen, la rueda de prensa celebrada en Ávila con la presencia del secretario general de CCOO en Ávila, Óscar Barroso.

Los Planes de Igualdad entre hombres y mujeres llegarán a las medianas empresas

“CCOO ha pedido a los delegados y delegadas que exijan Planes de Igualdad en sus empresas”

EN MARZO DE 2022 TODAS LAS EMPRESAS de más de 50 trabajadores y trabajadoras, unas 950 en Castilla y León, tendrán que tener un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres aprobado y registrado. Comisiones Obreras siempre ha considerado que es una medida fundamental para intentar evitar la discriminación laboral que sufren las mujeres en sus puestos de trabajo. Los Planes deberían ayudar a cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres, evitar la falta de oportunidades para las trabajadoras, tanto a la hora de ingresar como a la hora de promocionar en sus empresas, y evitar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Para nuestro sindicato la acción de los delegados y delegadas será fundamental para lograr implantar la norma en unas empresas con poca cultura de la igualdad.

Desde que, en 2007, se pusiera en marcha la Ley de Igualdad, CCOO está informando, for-

mando y asesorando a los delegados y delegadas para exigir que las empresas negocien Planes de Igualdad. Gracias a este impulso sindical, 38 de las 94 empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras en Castilla y León ya tienen un Plan, pero sólo son el 40% después de casi 13 años.

Ampliación a empresas de más de 50 personas

Ahora, una Ley del 1 de marzo de 2019 ha ampliado la obligatoriedad de contar con planes de igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras. La implantación es progresiva de forma que las empresas de más 150 personas tienen como plazo máximo el 7 de marzo de 2020, las que cuenten con más 100 trabajadores y trabajadoras tendrán que hacerlo antes del 7 de marzo de 2021 y las empresas de 50 o más personas deberán formalizar los planes antes del 7 de marzo de 2022.

“Si logramos ponerlos en marcha con fortaleza serán el mejor antídoto contra la cultura de la discriminación en el puesto de trabajo”



En noviembre de 2019 tuvo lugar una Asamblea multitudinaria en Valladolid para conocer las novedades de los Planes de Igualdad y poner en marcha la campaña para exigir que se activen en las empresas.

La norma establece la inscripción obligatoria de estos planes en un Registro, como una parte del Registro de Convenios Colectivos, lo que debería convertir a los Planes en normas fundamentales para las relaciones laborales. Sin embargo, la cuantía de las sanciones por no tener Planes de Igualdad, entre 600 y 6.000 euros, es demasiado baja para ser realmente disuasoria. Tampoco la Inspección de Trabajo tiene personal suficiente para perseguir el incumplimiento de la norma, aunque la propia Ley establece un desarrollo reglamentario, aún sin realizar, que debería permitir contar con fondos y plantillas para este fin.

Asamblea multitudinaria

El pasado mes de noviembre se realizaba una Asamblea en Valladolid a la que acudieron más de medio millar de delegados y delegadas de toda la Comunidad. Tras la información sobre lo que dice la nueva norma, la secretaria de Mujer de CCOO Castilla y León, Yolanda Martín, pidió a las y los asistentes el traslado a sus respectivas empresas de la obligatoriedad de hacer Planes de Igualdad que no sean, además, mero papel, sino que sirvan realmente para el buen gobierno de las empresas. El impulso sindical es fundamental a la vista de que, a pocos meses de concluir el plazo, en marzo de 2020, de las 75 compañías entre 150 y 250 trabajadores y trabajadoras en nuestra Comunidad tan sólo 2 han elaborado y puesto en marcha los preceptivos Planes de Igualdad. Mientras tanto, en las Administraciones Públicas, que están obligadas a realizar los Planes independientemente de su plantilla, sólo 15 lo han llevado a cabo. Sorprendentemente una empresa como la Junta de Castilla y León, con más de 85.000 empleados y empleadas no cuenta todavía con su propio Plan, señal inequívoca de la ausencia de interés por revertir la desfavorable situación laboral de las mujeres.

Difícil de aplicar

Un Plan de Igualdad es complicado de hacer porque la norma tasa lo que debe recoger. Debe ser “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, en la empresa o administración pública”. Los Planes deben fijar objetivos concretos a alcanzar y medidas y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En su elaboración debe participar la representación sindical de la plantilla que formará parte de la Comisión Negociadora. Pero lo que hace difícil asumir un Plan de Igualdad es la cultura en la empresa que, tradicionalmente, otorga un papel destacado al hombre mientras relega a la mujer a puestos menos destacados. Así las condena a obtener salarios más bajos, menos promoción profesional y, a veces, las coloca en la insoportable situación de ser menospreciadas como trabajadoras y, en ocasiones, como personas. Contra esta cultura, los Planes de Igualdad serán el mejor antídoto si logramos ponerlos en marcha con la fortaleza que precisan. ■

FEBRERO



Reunión de Unai Sordo con el Comité de Empresa de Renault

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, se reunió con el Comité de Empresa de Renault para dar su apoyo a la candidatura que presentaba CCOO en las elecciones sindicales y para conocer la situación de la factoría de Valladolid, donde celebró una asamblea con los trabajadores y trabajadoras.



Se crea la Cátedra de Salud Laboral en la Universidad de Salamanca

El 25 de febrero se firmaba el Acuerdo con la Universidad de Salamanca para crear la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales. En la foto de lcal se puede ver al secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, junto al resto de los miembros de la Mesa del Diálogo Social en cuyo seno se acordó la creación de la Cátedra.



Jornada formativa de Tradecyl

La Asociación de Trabajadores Autónomos y Dependientes de CCOO Castilla y León (Tradecyl) sigue llevando a cabo su programa de formación para futuros emprendedores y emprendedoras. En la imagen el curso celebrado con los alumnos de los módulos de jardinería de algunas localidades de Valladolid.

2019: Año electoral

“Hay que seguir primando la lucha contra el paro y la precariedad laboral, especialmente de jóvenes, mujeres y mayores de 55 años, y la creación de empleo de calidad”

“Pedimos una Reforma del Estatuto de Autonomía, para consagrar nuevos derechos como los derivados de la Red de protección de las personas y las familias y la Renta Garantizada de Ciudadanía”

EL 2019 HA SIDO UN AÑO HISTÓRICO en el que se han sucedido cinco procesos electorales. El 26 de mayo tuvieron lugar las elecciones europeas, autonómicas y municipales. Las elecciones generales han tenido dos citas, en abril y en noviembre, en un proceso que nos ha obligado a votar hasta 4 veces en los últimos 4 años. CCOO ha pedido la integración de sus propuestas

calidad” en palabras del secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés.

Creación de empleo

CCOO ha recordado a los partidos políticos que hay que seguir primando la lucha contra el paro y la precariedad laboral, especialmente de jóvenes, mujeres y mayores de 55 años, y la creación de empleo de calidad. También que

Reuniones con partidos políticos ante Elecciones Autonómicas, Municipales y Generales 2019



en los programas electorales de los partidos políticos con los que ha mantenido reuniones. Dichas reuniones se celebraron antes de las elecciones municipales y autonómicas y sólo Cs rehusó el encuentro.

Encima de la mesa estaban 85 medidas con el objetivo de “evitar la pérdida de población, unas 20.000 personas al año; la fuga masiva de jóvenes muy preparados, unos 8.000 al año; acortar los grandes desequilibrios territoriales de nuestra Comunidad, la más grande de España; redistribuir una riqueza que ahora es mayor que antes de la crisis y recuperar unos servicios públicos de

hay que tomarse en serio la igualdad efectiva de mujeres y hombres y ahí juega un papel importante la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas y administraciones públicas para la erradicación de las desigualdades en el ámbito laboral.

Reducción de la pobreza

La reducción de la pobreza pasa por el impulso de los servicios sociales, sobre todo en dependencia y, especialmente, en áreas rurales. También por una política integral de vivienda que facilite el acceso para las rentas más bajas, con un parque de alquiler público suficiente.

Creemos que la construcción de infraestructuras ayudará a crear actividades productivas en nuestros pueblos para que los jóvenes no tengan que emigrar, que unos servicios públicos de calidad mantendrán su población, así como que la promoción de los productos autóctonos igualmente puede crear riqueza. Para CCOO es imprescindible un Plan de Transición Energética Justa que compense la pérdida de actividad de nuestra zona minera y asegure el cuidado del medio ambiente.

Política industrial

En el terreno industrial insistíamos en un modelo productivo basado en la I+D+i y la industria 4.0 y no en el despido barato. Seguimos apostando por transporte ferroviario, con la vista puesta en el tren convencional y, sobre todo, en una red de cercanías Palencia-Valladolid-Medina del Campo que facilite la movilidad laboral.

Como las actuaciones públicas necesitan recursos llevamos años pidiendo un modelo fiscal progresivo y una financiación adecuada para nuestros servicios públicos.

Más democracia representativa

CCOO ha pedido a las formaciones políticas una democracia representativa y participativa para el siglo XXI manteniendo y ensanchando el Diálogo Social en Castilla y León, que tan buenos resultados está dando, facilitando la Iniciativa Legislativa Popular y la entrada de las organizaciones sociales en las Cortes de Castilla y León cuando el tema a tratar sea de su competencia. También que haya una Reforma del Estatuto de Autonomía, para consagrar nuevos derechos como los derivados de la Red de protección de las personas y las familias y la Renta Garantizada de Ciudadanía.

Reivindicaciones estatales

Por su parte, la Confederación de CCOO presentó “10 Propuestas para el giro social” que llevaba como significativo subtítulo “Las personas primero”. La demanda más inmediata era la derogación de las dos últimas Reformas Laborales para acabar con la precariedad de millones de trabajadores y trabajadoras, con contratos temporales y parciales y niveles de pobreza inasumibles.

Reforma de las pensiones

También se exigía la derogación de la Reforma de las pensiones, la creación de un nuevo sistema de protección para los desempleados, y una Renta Garantizada nacional. La derogación de la Ley Mordaza y del artículo 315 del Código Penal, contrario al derecho de huelga, fueron otras de las reivindicaciones junto con la modificación del artículo 135 de la Constitución, para que “las personas sean lo primero, no los bancos, como viene ocurriendo desde hace ya más de una década”. ■

MARZO



Día de la Mujer

El 8 de marzo, de nuevo, miles de personas de Castilla y León salieron a la calle para celebrar el Día de la Mujer. Los lemas volvieron a incidir en la lucha contra la precariedad laboral, contra las brechas de género y, sobre todo, las violencias machistas. En la fotografía la manifestación de Valladolid.



Homenaje a Julián Ariza

CCOO de Castilla y León realizó un homenaje a nuestro histórico dirigente Julián Ariza a quien se dedica el Salón de Actos de CCOO Castilla y León que, desde hace años, lleva su nombre.



Concentración por el ERE en DÍA

El grupo de distribución Día sufrió un periodo convulso durante los primeros meses de 2019 con el cambio en el accionariado y los anuncios de despido de una parte de la plantilla. La preocupación en Castilla y León era mayor ya que una parte de esos trabajadores y trabajadoras provenían del Grupo El Árbol que fue vendido a Día y cuya plantilla ya tuvo que soportar otro ERE.

La negociación colectiva: una patronal mediocre en la Comunidad

“El IV Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva vincula también a la patronal de Castilla y León, que se resiste a aplicar las subidas pactadas”

EL SECRETARIO DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA de CCOO de Castilla y León, Fernando Fraile Sanz, afirma que la actitud de la patronal autonómica Cecale, y la de sus organizaciones provinciales, ha sido determinante para que la negociación colectiva no haya sido más beneficiosa para los asalariados y asalariadas. A 31 de diciembre de 2019 aún restaban por firmar 39 convenios colectivos sectoriales en Castilla y León. Frente a estas dificultades, CCOO está intentando que haya más organización y mayor cooperación en el sindicato para que la negociación y la presión, si es necesaria, fueren un mejor reparto de la riqueza que traiga mayores beneficios a los trabajadores y trabajadoras.

En 2019 había 80 convenios colectivos sectoriales que negociar en la Comunidad de los 186 existentes. Sólo se han logrado firmar 41, poco más de la mitad. El enorme esfuerzo en la negociación ha permitido que 51.538 personas estén protegidas bajo un convenio, pero fuera se han quedado 72.685 trabajado-

res y trabajadoras que no han visto renovadas sus tablas salariales, entre otros perjuicios. La Reforma Laboral, que seguimos combatiendo en CCOO ahora desde la negociación con el Gobierno, sigue permitiendo que los empresarios dicten su ley en las relaciones laborales y, sólo un incremento muy leve de los precios al consumo, ha permitido la recuperación de un punto en el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras a todas luces insuficiente cuando aquí partimos con una desventaja de 10 puntos respecto a la media del Estado.

Incumpliendo el AENC

La subida media de los salarios en la negociación colectiva en Castilla y León ha sido del 1,81%. Este dato está por debajo de lo acordado en el IV AENC (Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva) sobre subidas salariales entre el 2 y el 3% para lograr salarios de convenio de 1.000 euros mensuales y 14.000 anuales. El AENC vincula también a la patronal de Castilla y León, aunque se niegue a aplicarlo, pero todavía le vincula más a las

	VARIACIÓN SALARIAL CC EMPRESA 2019	VARIACIÓN SALARIAL SECTOR 2019	VARIACIÓN SALARIAL TOTAL CC 2019 (EN %)
ESPAÑA	1,94	2,35	2,33
CASTILLA Y LEÓN	1,70	1,82	1,81
ÁVILA	1,48	2,52	2,44
BURGOS	1,81	1,40	1,65
LEÓN	1,70	1,74	1,74
PALENCIA	1,65	2,03	1,96
SALAMANCA	1,90	1,63	1,65
SEGOVIA	1,53	2,20	2,13
SORIA	2,65	1,95	2,00
VALLADOLID	1,65	1,89	1,87
ZAMORA	1,53	1,68	1,67

subidas salariales los datos sobre beneficios empresariales que muestran la enorme injusticia practicada hacia trabajadores y trabajadoras.

Riqueza solo para algunos

Para empezar, la Agencia Tributaria señaló, ya en 2017, que las empresas obtuvieron ese año beneficios por encima de los que tenían antes de la crisis. Pero es que, además, la productividad es un 10% superior a la de 2008 a pesar del modelo de contratación que prefiere la patronal, un 16% de los contratos son parciales y el 27% temporales. En Castilla y León, el año pasado, se suscribieron 981.000 contratos para generar 8.900 puestos de trabajo. Esta alta temporalidad ha provocado que el 13% de las personas trabajadoras tengan un salario por debajo del umbral de la pobreza:

“El Diálogo Social estatal nos da esperanzas de que una vuelta atrás de la Reforma Laboral permita relaciones laborales más justas”

8.870€ anuales. Este modelo empresarial asentado en una competitividad basada en bajos salarios y precariedad en el empleo, y no en I+D+i y formación, en factores que aportan un claro valor añadido, sólo puede generar empresas mediocres dirigidas por empresarios mediocres.

Proceso esperanzador

Para CCOO la negociación colectiva es el medio más lógico para repartir la riqueza que se genera en las empresas de este país. El IV AENC, pactado a nivel estatal, dio esperanzas de mejoras salariales en los convenios, pero la CECALE ha dado por tierra con la legítima aspiración de miles de trabajadores y trabajadoras de dejar de ser los únicos paganos de la crisis. El restablecido Diálogo Social de ámbito estatal tiene como consecuencias, en una primera fase, la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 950 euros mensuales, la eliminación de la posibilidad de despido por estar de baja médica, la revisión del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, referido a las subcontrataciones, y la vuelta a la primacía del convenio sectorial. Posteriormente se abordarán temas como la formación, la inaplicación de los convenios o la intervención administrativa en el ámbito laboral; para culminar con la negociación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que elimine los tremendos obstáculos que puso la última Reforma Laboral a la negociación colectiva. Todo ello nos permite tener la esperanza de volver a unas relaciones laborales más equilibradas, más justas. No obstante, entre tanto, día a día, con las dificultades antes mencionadas, desde CCOO seguimos trabajando para mejorar las condiciones de nuestros compañeros y compañeras. ■

ABRIL



Presencia en Villalar

Como cada año el sindicato CCOO estableció una carpa en la campa de Villalar de los Comuneros para celebrar el Día de Castilla y León. Hubo actividades, música, encuentros y buen ambiente.



Día de la Seguridad en el Trabajo

El 28 de abril celebramos el Día de la Seguridad en el Trabajo con una concentración en la que se escenificó la necesaria prevención para evitar los accidentes “in itinere”, especialmente entre los jóvenes dedicados al reparto a domicilio.



Asamblea de Unai Sordo en Palencia

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, estuvo en Palencia para hablar de la subida del SMI, de la necesaria Reforma Fiscal, de la derogación de las Reformas Laborales y para pedir a las trabajadoras y los trabajadores de Palencia su voto para las fuerzas progresistas en las elecciones generales que tuvieron lugar el 28 de abril.

La lucha de CCOO contra los falsos autónomos

“Los falsos autónomos no tienen vacaciones, ni permisos retribuidos, ni salario mínimo, ni conciliación laboral y familiar”

COMISIONES OBRERAS está intensificando su lucha contra los falsos autónomos. Durante 2019 se ha logrado una gran victoria en la empresa Embutidos Rodríguez y se ha empezado a reivindicar la condición de trabajadores/as por cuenta ajena de los repartidores de comida a domicilio, los llamados “rider”, con denuncias ante la Inspección de Trabajo. El objetivo es dotar de derechos a colectivos a los que no se les reconocen.

Los falsos autónomos son personas que, aunque trabajan para una única empresa, no tienen contrato laboral, sino de servicios. Están obligados a pagar de su bolsillo la cuota de autónomos, cotizan por el IVA y no se les aplica ni el Estatuto de los Trabajadores ni los Convenios Colectivos. No tienen, por tanto, ni vacaciones pagadas, ni un salario mínimo, ni permisos retribuidos, ni pueden acogerse a ventajas por conciliación familiar y otras situaciones que si disfrutaban los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. Tampoco tienen desempleo salvo que coticen, de su bolsillo, por cese de actividad ni pueden reclamar indemnización ninguna si dejan de prestar servicio. Por todo ello el sindicato está peleando por los derechos de quienes ya sufren esta situación y para evitar que se extienda esta práctica en las empresas de Castilla y León.

CCOO acaba con el fraude en el empleo de Embutidos Rodríguez

COMISIONES OBRERAS ha logrado que la mayor parte de las 400 personas empleadas en Embutidos Rodríguez hayan dejado de estar en fraude de ley como falsos autónomos o falsos cooperativistas. El sindicato tuvo que fajarse en solitario durante más de medio año con la dirección de la empresa ubicada en la localidad leonesa de Soto de la Vega y con la falsa cooperativa Servicarne.

El 10 de mayo de 2019 se acordó la contratación de las personas falsas cooperativistas de Servicarne en una nueva empresa, Elaboradores de Productos Cárnicos de León S.L., que está participada al 100% por el grupo Rodríguez. También se acordó la readmisión de las 26 personas despedidas por la huelga del 16 de enero, conocidos como #acuchilladosrodríguez, o, en su defecto, indemnizar a los compañeros por un despido improcedente.

La huelga fue promovida por CCOO dentro de la campaña “Carne sin fraude” que se estaba desarrollando en todo el Estado por la Federación de Industria contra la falsa cooperativa Servicarne, que proveía de personas trabajadoras sin derechos a numerosas industrias cárnicas en todo el país. El acuerdo para que la plantilla de Embutidos Rodríguez lo sean por cuenta ajena coincidió con la resolución de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social del Ministerio de Empleo desclasificando como cooperativa

a Servicarne, y, en noviembre, un Juzgado de León estimó la demanda de la Inspección de Trabajo que había declarado la evidente relación laboral de la plantilla con Embutidos Rodríguez obligando a la empresa a contratarlos. La combinación de la lucha legal con la presión en la calle logró una victoria sindical que se ha convertido en un hito en la campaña contra el fraude en la contratación de las empresas cárnicas. ■



El 9 de mayo de 2019 tuvo lugar una marcha desde Soto de la Vega, localidad leonesa donde está la fábrica de Embutidos Rodríguez, hasta La Bañeza para reivindicar la incorporación de los trabajadores a la plantilla y la readmisión de los despedidos.

CCOO abre una oficina de atención a los “riders”



CCOO ha llevado a la calle la reivindicación de los repartidores de comida a domicilio, los llamados “riders”, que son falsos autónomos.

COMISIONES OBRERAS dio en 2019 un paso más en su lucha por la defensa de la causa de las personas repartidoras de alimentos, más conocidos como “riders”, que trabajan para las plataformas digitales como Glovo, Deliveroo, Uber-Eat... Para ello, y desde el pasado mes de septiembre, CCOO Servicios de Valladolid ha abierto una oficina de atención gratuita para ayudar a este colectivo. El objetivo de su puesta en marcha es asesorar a estas personas trabajadoras que sufren un claro fraude ya que, aunque deberían tener una relación laboral, se les obliga a hacerse “falsos autónomos” lo que precariza los puestos de trabajo.

En horario de 9:00 a 14:00, y de 17:00 a 20:00 horas la Federación de Servicios llevará a cabo una atención sindical y jurídica gratuita en la cuarta planta de la sede de CCOO de Valladolid, sita en la plaza de Madrid, 4. Allí informan sobre sus derechos y asesoran jurídicamente sobre su situación como falsos autónomos a los colectivos más precarios que desempeñan estas tareas, jóvenes, mayores de 50 años y extranjeros.

“La oficina está en la sede de CCOO Servicios de Valladolid desde el pasado mes de septiembre”

Los “riders” deben trabajar entre 15 y 18 horas diarias y realizar unos 300 pedidos al mes para poder alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI, 950€ brutos/mes). Además, han de estar a la entera disposición de la empresa que les brinda este trabajo, sin ninguna relación laboral, sin ningún derecho, y encima, poniendo ellos absolutamente todo (vehículo, móvil, estar dados de alta como autónomos...). ■

MAYO



Primero de mayo

Miles de manifestantes salieron a las calles el 1º de mayo en toda la Comunidad bajo el lema “La lucha continúa. + derechos, + igualdad, + cohesión. Primero las personas”. En la imagen se puede ver el momento de la intervención del secretario general de CCOO de Castilla y León, Vicente Andrés, ante la concurrida Plaza Mayor de Valladolid.



Jornada sobre el empleo autónomo

Tradeycl organizó en la sede del CES una Jornada para hablar sobre el empleo autónomo en nuestro país con la presencia, entre otros, del responsable de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO, Carlos Bravo, que habló sobre los falsos Trade.



Premios Diálogo 2019

La edición de 2019 de los Premios Diálogo que organiza la Fundación Cultural “Jesús Pereda” de CCOO de Castilla y León se celebró en Burgos. El premio a la Trayectoria Individual le correspondió a Sara Tapia Hernández, profesora de psicología en la Universidad de Burgos y activista de la igualdad entre hombres y mujeres. El premio a la Trayectoria colectiva fue para la Asociación de Empresas de Artes Escénicas Asociadas de Castilla y León (ARTESA) que agrupa a 23 compañías teatrales y de danza de Castilla y León y el Premio a la Promoción de la cultura local recayó en la Asociación “Los Carochos”, de Riofrío de Aliste, en Zamora, que se dedican a promocionar las mascaradas de invierno en la comarca de Aliste.

Cuotas sindicales 2020

Las cuotas sindicales mensuales para 2020 se han incrementado ligeramente, excepto la cuota súper reducida, y quedan establecidas de la siguiente manera:

Cuota súper reducida (para quien percibe entre 0 y 7.000€)	3,00€
Cuota especial (para quien percibe entre 7.001 y 14.000€)	7,15€
Cuota general reducida (para quien percibe entre 14.001 y 24.000€)	12,20€
Cuota general ordinaria (para quien perciba más de 24.000€)	13,50€
Cuota general jubilados y pensionistas (desde 14.001€)	10,20€
Cuota militantes (voluntaria)	16,90€

Vacaciones 2020 Ocio y tiempo libre



CCOO
www.ccoo.es

Residencias de tiempo libre
Descuentos exclusivos para toda la afiliación de CCOO.
Descubre las ventajas que te ofrece CCOO. Para ti y tu familia.

No olvides consultar nuestra web
¡Tenemos novedades!
<http://servicios.ccoo.es>

Ventaja para la
afiliación

ATLANTIS

El servicio asegurador de

CCOO

Multiplícala x2 GRATIS el capital de tu seguro de accidentes para la afiliación de CCOO

**GRATIS
X2**

Sólo tienes que cumplimentar un sencillo **formulario on-line**, introduciendo esta dirección en tu navegador:

<http://bit.ly/Atlantisx2ccoo1>

Infórmate sobre todas las ofertas y promociones para afiliados/as en tu delegación ATLANTIS más cercana:

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

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



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

Este suplemento informativo quiere ser una herramienta DE CONSULTA ÚTIL. Contiene prestaciones, ayudas y otros conceptos económicos que provienen tanto del Gobierno Central como de la Junta de Castilla y León. Queremos que sirva de marco de referencia durante todo el 2020, aunque puede haber modificaciones en alguna de estas materias debido a las determinaciones que toman los diferentes gobiernos.

PENSIONES 2020

A. Complementos por mínimos

1. Cuantías mínimas de las pensiones 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	843,40€	11.807,60€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	683,50€	9.569,00€
Con cónyuge NO a cargo	648,70€	9.081,80€

JUBILACIÓN CON MENOS DE 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	790,70€	11.069,80€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	639,50€	8.953,00€
Con cónyuge NO a cargo	604,40€	8.461,60€

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.265,10€	17.711,40€
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	1.025,30€	14.354,20€
Con cónyuge NO a cargo	973,10€	13.623,40€

• Incapacidad permanente

GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.265,10€	17.711,40€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	1.025,30€	14.354,20€
Con cónyuge NO a cargo	973,10€	13.623,40€

ABSOLUTA	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	843,40€	11.807,60€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	683,50€	9.569,00€
Con cónyuge NO a cargo	648,70€	9.081,80€

TOTAL CON 65 AÑOS DE EDAD	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	843,40€	11.807,60€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	683,50€	9.569,00€
Con cónyuge NO a cargo	648,70€	9.081,80€

TOTAL CON EDAD ENTRE 60 Y 64 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	790,70€	11.069,80€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	639,50€	8.953,00€
Con cónyuge NO a cargo	602,26€	8.431,64€

TOTAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN PARA MENORES DE 60 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	503,90€	7.054,60€
Sin cónyuge (unidad familiar o económica unipersonal)	503,26€	7.045,64€
Con cónyuge NO a cargo	499,50€	6.993,00€

• **Viudedad**

TITULAR	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Titular con cargas familiares (unidad familiar o económica unipersonal)	790,70€	11.069,80€
Titular con 65 años o más, o con discapacidad > =65%	683,50€	9.569,00€
Titular con edad > = 60 y < = 64 años	639,50€	9.953,00€
Titular con menos de 60 años	517,80€	7.249,20€

• **Orfandad**

TITULAR	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Por beneficiario/a	208,90€	2.924,60€
Por beneficiario/a menor de 18 años con una discapacidad en grado > 65%	411,00€	5.754,00€
Orfandad absoluta	517,80€	7.249,20€
• Un/a solo/a beneficiario/a	726,70€	10.173,80€
• Varios/as beneficiarios/as (N)	208,90 + 517,80/N	2.924,60 + 7.249,20/N

• **En favor de familiares**

TITULAR	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Por beneficiario/a	208,90€	2.924,60€
Si no existe viuda ni huérfano/a pensionistas		
• Un/a solo/a beneficiario/a = > 65 años	504,80€	7.067,20€
• Un/a solo/a beneficiario/a < 65 años	475,80€	6.661,20€
Varios/as beneficiarios/as (N)	208,90 + 308,90/N	2.924,66 + 4.324,60/N

• **Pensiones Del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)**

PENSIONES SOVI (cuantías máximas)	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Prestaciones SOVI no concurrentes	437,70€	6.127,80€
Prestaciones SOVI concurrentes con otras pensiones	424,80€	5.947,20€

• **Límite máximo de percepción de pensión pública**

LÍMITE MÁXIMO	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL
Titular	2.683,34€	37.566,76€

• **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	545,57€	7.638,00€
Beneficiario/a con cónyuge a cargo	636,35€	8.909,00€

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 por invalidez y jubilación	395,60€	5.538,40€
Complemento invalidez con 75% de discapacidad	197,80€	2.769,20€
Pensión íntegra incrementada con complemento del 75% de discapacidad	593,40€	8.307,60€
Cuantía mínima del 25%	98,90€	1.384,60€
Complemento de pensión para el alquiler de la vivienda	37,50€	525,00€

- El límite de ingresos para el acceso a una pensión no contributiva por parte de un beneficiario en unidad económica unipersonal será de 5.538,40 euros/año.

Pensiones clases pasivas

TITULAR	A: PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL	B: INGRESOS ANUALES MÁXIMOS
Pensión de jubilación o retiro cuando exista cónyuge a cargo del titular	843,40€	11.807,60€
Pensión de jubilación o retiro sin cónyuge: unidad económica unipersonal	683,50€	9.569,00€
Pensión de jubilación o retiro con cónyuge no a cargo del titular	648,70€	9.081,80€
Pensión de viudedad	683,50€	9.569,00€
Pensión o pensiones a favor de otros familiares, siendo 'n' el número de beneficiarios/as de la pensión o las pensiones	660,30€/n	9.244,20€/n

- El límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos será de 7.638,00 euros/año.
- **Prestaciones familiares (no contributivas). Asignación económica por hijo o menor a cargo (artículos 352 y 353 de la Ley General de la Seguridad Social-LGSS)**

PENSIONES SOVI	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 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%	4.747,20€ (395,60€ mensuales por 12 no 14)
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 75% y que necesita ayuda de tercera persona para realizar actos vitales	7.120,80€ (593,40€ mensuales por 12 no 14)

- **Límite de ingresos para acceso a una asignación económica por un hijo a cargo no discapacitado.** Se establece en 12.424,00€/año, que se incrementa en un 15% por cada hijo o menor acogido a partir del segundo, este incluido. Si el beneficiario forma parte de una familia numerosa, el límite de ingresos asciende a 18.699,00€/año, que se incrementan en 3.092,00€/año por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.
- **Límite de ingresos para acceso a una asignación económica por un hijo a cargo no discapacitado (hogar en riesgo de pobreza severa).** Los ingresos del hogar deben ser iguales o inferiores al importe que resulte de $3.633,00 + (3.633,00 \times 0,5 \times (M-1)) + (3.633,00 \times 0,3 \times N)$, 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 hijo a cargo con discapacidad.** No se exige límite de ingresos.
- **Prestación económica de pago único por nacimiento o adopción en familias numerosas, mono parentales 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: $Lm = 12.420,00€ + 1.863,60€ (n-1)$.
 - El límite mínimo de ingresos para familias numerosas: $Lm = 18.699,00€ + 3.029,00€ (n-3)$ para $n \geq 3$. ("n" es 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	Nº de veces del importe mensual del SMI 2020 (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),	–	341,00€
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 transporte (SMGT)	68,10€	817,20€
Pensión asistencial (RD 2620/1981) por enfermedad o ancianidad	149,86€	2.098,04€

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

El Real Decreto Ley 6/2019, que entró en vigor el 1 de abril de 2019, modificó el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Este artículo contempla la suspensión por motivo de nacimiento de un menor para el otro progenitor con las siguientes novedades que buscan la equiparación de la suspensión entre ambos progenitores:

- Suspensión del contrato de trabajo durante 16 semanas tras el parto.
- Las 6 primeras semanas se deben disfrutar obligatoriamente a continuación del parto y a jornada completa.
- Las restantes semanas podrán distribuirse a su voluntad siempre que:
 - Sean en periodos semanales.
 - Acumuladas o de forma ininterrumpida.
 - A tiempo completo o parcial.
 - Durante el período que existe desde la finalización de las seis semanas obligatorias hasta que el menor cumpla 12 meses.

Es obligatoria la comunicación a la empresa de la forma de disfrute con una antelación mínima de 15 días. Sin embargo, esta regulación se aplica de forma paulatina hasta el año 2021 en que está prevista la total equiparación:

	Total semanas de suspensión	Semanas ininterrumpidas tras el parto	Semanas que pueden cederse por la madre
Del 1-4-19 al 31-12-19	8	2	4
Del 1-1-2020 al 31-12-2020	12	4	2
Del 1-1-2021...	16	6	-

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 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 lactante con la misma duración y régimen, desde el pasado 13-3-2019, el periodo de disfrute puede extenderse hasta que el 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 concurren 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 requisitos 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.



comisiones obreras
de Castilla y León

ESPECIAL ELECCIONES SINDICALES 2016-2019

Hemos consolidado nuestra posición como primera fuerza sindical en Castilla y León y en España en el periodo 2016-2019. La ventaja de nuestro sindicato respecto al resto de fuerzas sindicales ha crecido en 619 delegados y delegadas respecto a UGT y en 1.365 respecto a los otros 79 sindicatos que concurrían a las elecciones sindicales. Hemos logrado hacernos con el 45% de los nuevos delegados y delegadas elegidos en este periodo, 843. Estos resultados nos consolidan como la Primera Fuerza Sindical en Castilla y León y en España con mayor ventaja que hace cuatro años. Estos son los datos de un periodo de crecimiento en la representatividad de CCOO y en la influencia del sindicalismo de clase que sigue siendo ampliamente mayoritario en nuestra Comunidad y en nuestro país. Con este suplemento queremos dar las gracias a todas las personas que formamos parte de CCOO, ya que el triunfo es de todos y todas.

Periodo 2016-2019

Número de delegados y delegadas elegidos en Castilla y León

Dic. 2015	Dic. 2019	Incremento	%
14.477	15.320	843	5,50

Periodo 2016-2019

Número de delegados y delegadas elegidos en Castilla y León por sindicato

	Dic. 2015	Dic. 2019	Incremento	% representación 2019	% variación 15-19
CCOO	5.373	5.768	395	37,65	0,54
UGT	4.880	5.149	269	33,61	-0,10
OTROS	4.194	4.403	202	28,74	-0,44





Enrique Castillejos: “Nos cabe el orgullo de representar al 37,65% de los trabajadores y trabajadoras. CCOO ha logrado 619 delegados y delegadas más que UGT y 1.365 más que los otros 79 sindicatos en liza. El sindicalismo de clase es el 72% del total”

Luis Fernández Gamazo: “Desde hace años CCOO hace un esfuerzo por llegar a trabajadoras y trabajadores diseminados en pequeñas empresas y en un territorio tan disperso como Castilla y León para resolver los problemas laborales que, de otro modo, no tendrían a quién consultar o cómo solucionar”

CCOO se consolida como primer sindicato de Castilla y León

CCOO ha ganado las elecciones sindicales en Castilla y León en el periodo 2016-2019 por un margen más amplio que en el periodo anterior, con una ventaja de 619 delegados y delegadas sobre siguiente sindicato en liza, la UGT. La satisfacción se refleja en el rostro de Enrique Castillejo y de Luis Fernández Gamazo, secretarios regionales de Elecciones Sindicales y Afiliación y de Organización y Comunicación, respectivamente. Ambos desgranar en esta conversación las causas y las consecuencias de seguir siendo la primera fuerza sindical de nuestra Comunidad y también de nuestro país.

Pregunta - ¿Podéis comentar brevemente los datos que ofrece el último proceso electoral?

Enrique Castillejo: El primer motivo de satisfacción ha sido el crecimiento electoral de CCOO. Sumamos 395 nuevos delegados y delegadas a los que ya habíamos logrado hace cuatro años, hasta llegar a los actuales 5.768, de un total de 15.320 que se eligen. También hemos aumentado la distancia con el resto de los sindicatos, ya que tenemos 619 más que UGT, el 25,5% más de diferencia que hace 4 años, y 1.365 más que la suma del resto de los 79 sindicatos que han obtenido representación. Hay que tener en cuenta que en este periodo ha crecido la representación sindical en 843 nuevos delegados y delegadas en más en 102 centros de trabajo que se han sumado al proceso electoral, fruto de la salida de la recesión económica y del trabajo de las organizaciones de CCOO para ampliar a más empresas la representación sindical, especialmente en la pequeña empresa. Hay que destacar que CCOO ha obtenido el 45% de este crecimiento.

A estos buenos datos se deben añadir los que han quedado fuera de cómputo por las impugnaciones presentadas a un total de 20 procesos electorales, más 100 delegados y delegadas, de los que 53 correspondían a CCOO. Hay que destacar que el sindicalismo de clase representa el 72% del total.

Luis Fernández Gamazo: En efecto, CCOO tenemos aún más representatividad, con un incremento de más de medio punto sobre los datos del periodo anterior, con lo que alcanzamos el 37,65%, frente al 33,61% de UGT, que pierde 0,10%. Los otros sindicatos, en su conjunto, también pierden representatividad, un 0,44%.

Pregunta - ¿Diríais que, a la vista de los resultados electorales, se consolida el sindicalismo de clase en Castilla y León?

Luis Fernández Gamazo: Bueno, el sindicalismo de clase está consolidado en nuestra Comunidad y en el resto de España desde hace décadas. Diríamos que, con estos resultados, el sindicalismo de clase incrementa su hegemonía gracias al resultado de Comisiones Obreras, el único que crece en porcentaje de representación. Esto se traduce en una mayor presencia de CCOO en los órganos de representación en el ámbito laboral, pero también en los órganos de representación institucional en los que participamos. Por lo tanto, asumimos una responsabilidad aún mayor en la negociación colectiva y en la concertación social.

Enrique Castillejos: Nos cabe el orgullo de representar al 37,65% de los trabajadores y trabajadoras que participan en las elecciones sindicales, como hemos comentado, con más de 88.000 votos a favor de CCOO, un respaldo que agradecemos a quienes han confiado en nuestro sindicato. Hemos vencido en 8 de las 9 provincias y prácticamente en casi todos los sectores. Reconociendo el esfuerzo realizado por toda la organización, en toda la Comunidad, merecen una mención especial los compañeros y compañeras de Segovia, que han sido capaces de dar un vuelco electoral en año y medio, siendo ahora la primera fuerza sindical.

Pregunta - ¿Estos buenos resultados son consecuencia de motivos concretos?

Luis Fernández Gamazo: Pues sí. Un factor determinante del éxito radica en la estrategia de extender el sindicato allá donde hay menor densidad sindical, las pequeñas empresas, allí donde están las personas que más nos necesitan. Es lo que hemos llamado "Atención a la pequeña empresa", dentro del denominado "Plan de desarrollo organizativo". Desde hace años en CCOO estamos haciendo un esfuerzo por llegar a estas trabajadoras y trabajadores por ser una de las tareas principales de una organización de clase como CCOO. Nuestras organizaciones federales y nuestros sindicalistas traban contacto con las miles de personas diseminadas en pequeñas empresas y en un territorio tan disperso como Castilla y León. Tratan de resolver los problemas laborales que, de otro modo, los trabajadores y trabajadoras no tendrían a quién consultar o cómo resolver. En definitiva, en palabras de Unai Sordo, se trata de que el sindicato articule y organice lo que la empresa dispersa y la reforma laboral debilita. Esta estrategia ha sido uno de los elementos decisivos para consolidar a CCOO en Castilla y León como el principal referente de los trabajadores y trabajadoras. El reto que tenemos por delante ahora es consolidar y afianzar esa presencia garantizando la atención continuada en las pequeñas empresas, de la misma forma que hacemos en la gran empresa o en las administraciones públicas.

Enrique Castillejos: Actualmente sólo hay elecciones en algo más de la cuarta parte de las empresas donde pueden realizarse, no hay que olvidar que hay muchas con menos de cinco empleados y allí no pueden legalmente hacerse, pero también hay un número importante de empresas que podrían tener elecciones y no las tienen. Incluso, en pleno siglo XXI, aún hay empresas, algunas muy grandes, en las que hay un veto sindical a CCOO por parte de la dirección.

Luis Fernández Gamazo: Hay otro dato que refuerza el trabajo de extensión y es la manifiesta feminización del sindicato. Del total de representantes obtenidos por CCOO, el 38% son mujeres. Hace 4 años, con 306 delegadas menos, el porcentaje era del 35%. Esto se explica porque, al llegar a las empresas más pequeñas, estamos accediendo a los empleos más precarizados, que son ocupados en un porcentaje muy alto por mujeres.

CCOO viene desempeñando a lo largo de nuestra historia un papel fundamental dentro del movimiento feminista de nuestro país. Estos datos vienen a confirmar que el principal referente para las mujeres en el mundo laboral es CCOO, lo que se ve reflejado también en la afiliación a nuestro sindicato. Así, hemos logrado un crecimiento notable en los últimos 4 años, de tal forma que el 45% de la afiliación a CCOO son mujeres, frente al 39% de 2015.

Período 2016-2019

Número de delegados y delegadas de CCOO elegidos en Castilla y León por sexo

	Dic. 2015	Dic. 2019	Diferencia	% 2015	% 2019
Hombres	3.475	3.556	81	65%	62%
Mujeres	1.898	2.212	314	35%	38%
TOTAL	5.373	5.768	395		

Período 2016-2019

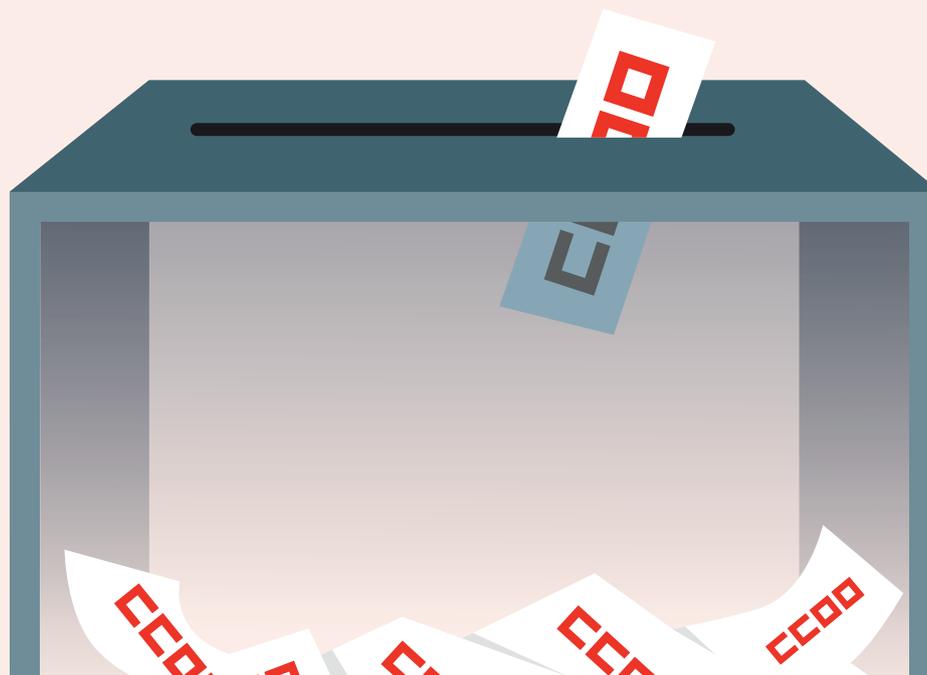
Delegados y delegadas de CCOO elegidos por provincia

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
Dic. 2015	286	1.048	860	444	704	321	255	1.178	293
Dic. 2019	290	1.061	821	542	683	430	257	1.368	316
Diferencia	+4	+13	-39	+98	-21	+109	+2	+190	+23
% representación 2019	32,66%	37,32%	35,39%	41,53%	40,44%	39,09%	37,03%	37,88%	36,32%

Período 2016-2019

Delegados y delegadas de CCOO elegidos por Federación

	Construcción y Servicios	Enseñanza	Industria	Sanidad	Servicios	Servicios a la Ciudadanía	Total
Dic. 2015	871	277	1.777	270	1.149	1.029	5.373
Dic. 2019	930	292	1.886	356	1.215	1.089	5.768
Diferencia	+59	+15	+109	+86	+66	+60	395
% representación 2019	45,27%	16,44%	45,72%	34,98%	41,32%	31,95%	37,65%



SMI e IPREM 2020

1. Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2020 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)

(Pendiente de su mejora tras la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2020)

CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA DIARIA	CUANTÍA ANUAL
537,84€	17,93€	6.454,08€ 7.519,59€ con pagas extras (14 pagas)

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..... 671,40€ * Sin hijos501,98€	107% del IPREM +1/6 IPREM 80% del IPREM+1/6 IPREM
Cuantía máxima/mes	* Sin hijos..... 1.098,09€ * Con un hijo...1.254,96€ * Con dos o más hijos.. 1.411,27€	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: 430,27€/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 familiares	Con responsabilidades familiares
Menores de 45 años	4 meses	-----	18 meses
	6 o más meses	-----	24 meses
Mayores de 45 años	4 meses	6 meses	24 meses
	6 o más meses	6 meses	30 meses

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

Días cotizados	Duración del subsidio
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 55 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.

Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial

Duplo SMI con prorrata de pagas extras	Límite de salarios adeudados (120 días)	Límite de indemnización (365 días)
73,72€	8.846,40€	26.907,80€

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 ESTATALES

• **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 Subsidio 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:

- 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.

AYUDAS AUTONÓMICAS

(En los próximos meses se publicará la normativa reguladora de todas estas ayudas para este año de 2020)

• Ayudas del Programa de Integración y Empleo (PIE 2020)

Requisitos: Personas que hayan agotado las ayudas económicas del PREPARA en determinadas convocatorias, el Programa de Activación para el Empleo (PAE) y autónomas que hayan extinguido la ayuda económica por cese de actividad. También para quienes hayan agotado el Subsidio Extraordinario por desempleo (SED), o sean mayores de 52 sin cumplir los requisitos para el subsidio de mayores de 52.

En la convocatoria de este año 2020 se podrá incluir algún otro colectivo.

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

Cuantía: 430,27€ (80% IPREM).

Ayudas de protección frente a las crisis empresariales

• Ayudas para la constitución de empresas de Economía Social a personas trabajadoras provenientes de crisis empresariales

Ayudas a personas trabajadoras que provengan de despidos colectivos para su incorporación como socias, con carácter indefinido, en cooperativas o en sociedades laborales de nueva creación o ya existentes.

• Ayudas a personas trabajadoras afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo, de suspensión de contrato o de reducción de jornada

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

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

Para personas trabajadoras que han perdido su empleo como consecuencia de la declaración de insolvencia de su empresa o como consecuencia de procedimiento concursal. Dos tipos de ayudas:

- Ayudas económicas para compensar la disminución del importe de la indemnización reconocida y abonada por el Fogasa.
- Ayudas para financiar las cuotas a ingresar por el Convenio Especial que tengan suscrito, o suscriban, con la Seguridad Social, por proceder de una empresa en crisis.
- Se ha ampliado el plazo en que se pueden pedir desde los 4 años anteriores a los 8 años desde que se produjera la extinción del contrato de trabajo.
- Pueden ser beneficiarios las personas trabajadoras que hayan tenido algún contrato de trabajo mientras antes era condición indispensable estar en desempleo.
- Todas estas líneas de ayuda corresponden a la convocatoria del año pasado y están pendientes de negociar las convocatorias de 2020 con una flexibilización de los requisitos de acceso con el objetivo de ampliar el número de personas beneficiarias.
- Se abrirá un proceso de negociación para incluir nuevas situaciones que den origen a derecho, tales como los despidos objetivos en condiciones muy determinadas.

• Ayudas a personas trabajadoras afectadas por ERE de suspensión de contrato que hayan agotado el derecho a prestación contributiva por desempleo

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

Pendiente de publicar la nueva convocatoria correspondiente a 2020. Tomará como referencia el SMI y que será objeto de prórroga para aquellas personas trabajadoras provenientes del sector minero, en los términos del correspondiente plan de dinamización específico.

• Ayuda a las personas trabajadoras del sector azucarero

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

• Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC)

Se trata de una prestación económica de carácter subjetivo para cubrir las necesidades básicas de subsistencia, surgida en el seno del Diálogo Social Autonómico. El derecho nace al mes de su solicitud. Es compatible con otras ayudas o prestaciones siempre que su importeno sea superior a la cuantía mínima de la Renta (80% del IPREM). No se extingue ante la pérdida de la demanda de empleo, sino que se suspende durante un mes. Si la persona perceptora obtiene un contrato de trabajo puede interrumpir el cobro de la RGC, que recuperará automáticamente, si resulta despedido, o cuando finalice la relación laboral.

Principales requisitos:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tener domicilio, empadronamiento y residir legalmente en Castilla y León desde al menos un año antes. • Tener ingresos inferiores a la RGC que pudiera corresponder. • Estar inscrito/a como demandante de empleo en el EcyL. | <ul style="list-style-type: none"> • Haber solicitado y agotado cualquier otra prestación a la que se pudiera tener derecho. • Tener una edad entre 25 años y la edad de jubilación, salvo excepciones. |
|---|---|

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

• 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 los siguientes requisitos:

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

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.

• Formación para el empleo

Hasta junio de 2020 está abierta la oferta de formación para personas desempleadas y ocupadas promovida desde el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL). La información relativa a las acciones formativas gratuitas para estas personas desempleadas y ocupadas, financiadas por el ECYL, a las que se puede acceder está disponible 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 2020 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 sitio también se puede acceder a un formulario de preinscripción de Acreditación de Competencias, con el fin de posibilitar una planificación de las futuras convocatorias y facilitar así la información relacionada con las mismas a las personas interesadas.

• Acreditación de competencias clave

En los próximos meses se publicará también la convocatoria 2020 de Acreditación de competencias clave, para que las personas que no cuentan con requisitos académicos previos puedan acceder a los certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3. Para más información se puede acudir a: https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284785674924/_/_/_

• Ayudas para la vivienda. Una necesidad básica a cubrir

Para poder beneficiarse de las ayudas al alquiler habrá de cumplirse los siguientes requisitos fundamentales: ser mayor de edad, residir de manera habitual en la vivienda alquilada; contar con unos ingresos inferiores a tres veces el IPREM anual (22.586,28€) de las personas que allí conviven; tener la residencia legal en España; no tener ninguna vivienda en propiedad, ni en usufructo (salvo excepciones justificadas); tener un contrato de alquiler de la casa en regla y cuya renta oscile entre 375€ y 500€, dependiendo de la zona donde se resida y no tener parentesco en primer o segundo grado con la persona arrendadora. Además, los pagos deberán realizarse mediante transferencia bancaria.

Las cuantías a las que tuviesen derecho sobre los recibos de alquiler abonados hasta el 31 de diciembre de 2019, se abonarán en el mes de marzo. Son 9.056 las personas beneficiarias de la primera selección, quedando cerca de 5.000 en reserva, a la espera de dotar de nueva financiación, comprometida en la mesa del Diálogo Social. Las ayudas correspondientes a esta segunda selección, podrán percibirse en el mes de junio.

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.



Plan de Sostenibilidad



En el trabajo,
enciende tu lado sostenible

COMISIONES OBRERAS cuenta con un Plan de Sostenibilidad para establecer hábitos sostenibles con el fin de reducir la “huella de carbono” en nuestra acción sindical. Se trata de un compromiso con la lucha contra el cambio climático, “la misma transición hacia un consumo sostenible que estamos exigiendo en las empresas” dice la secretaria de Medio Ambiente de CCOO de Castilla y León, Cristina de la Torre, responsable de este Plan. Fue aprobado por el Consejo de CCOO Castilla y León, el máximo órgano entre Congresos, en junio de 2019, por lo que su cumplimiento es “cuestión de todos y todas” dice su responsable.

Con una vigencia de dos años, el Plan cuenta con 50 acciones concretas derivadas de una fase inicial de diagnóstico realizado durante los 6 primeros meses con un sistema participativo. La acción más avanzada está vinculada con la movilidad.

Mesa de Movilidad

Ya se ha constituido una Mesa de Movilidad que ha evaluado la encuesta en la que participaron los territorios y las federaciones para concluir que la mayoría de los desplazamientos en vehículo se dan “in misión”, es decir, durante el tiempo en que acudimos a realizar nuestro trabajo sindical. Por eso CCOO ha solicitado una subvención al Plan Moves que concede el Gobierno para proyectos de mejora de la movilidad. Si obtenemos la ayuda se pondrá en marcha una aplicación de coche compartido para disminuir desplazamientos en coche.

Energía y más

También hemos registrado la huella de carbono de tres de nuestras sedes: Ávila, Salamanca y Burgos. Por este sistema medimos el consumo energético, con datos reales como las facturas, y al cabo de un año se vuelve a evaluar con los mismos datos. El objetivo de reducción para este año es del 40% del consumo energético. Pero no solo en energía estamos poniendo el acento. También se han tomado otras medidas dentro de un apartado denominado “compras verdes” como poner iluminación de bajo consumo, utilizar coches a gas, evitar los envíos en papel, sustituyéndolos por digitales, o cambiar los equipos informáticos que fallan por otros con certificación energética, además de procurar adquirir productos de proximidad. Una de las iniciativas mejor acogidas ha sido la sustitución de los vasos de plástico de las máquinas de venta o de las fuentes repartidas en las sedes sindicales. La secretaria de Medio Ambiente ha repartido tazas de cerámica con el lema de este Plan “En el trabajo enciende tu lado sostenible” y los vasos existentes son de papel y, por tanto, más fáciles de reciclar.

El papel, salvo en algunas provincias donde no hay empresas de destrucción de documentos, es el producto que CCOO recicla desde hace años. Se está elaborando una propuesta para reducir el consumo de agua en grifos y cisternas. Son medidas que completan un Plan de Sostenibilidad con el que la Secretaría de Medio Ambiente cree que “debemos llegar al 2021 con un sindicato menos contaminante y más comprometido”. ■

JUNIO



Protesta sindical de la plantilla de limpieza del Hospital de Segovia

La protesta estaba provocada por la falta de personal en el servicio y por la ruptura de las negociaciones en la empresa Clece, concesionaria del servicio, para negociar un nuevo convenio colectivo. *Foto Ical.*



Paso por Castilla y León de la Marcha de Alcoa

Los compañeros de Alcoa, la tercera empresa mundial en fabricación de aluminio, recorrieron en junio la geografía de Castilla y León en su marcha hacia Madrid para exigir el mantenimiento de sus empleos en las fábricas de A Coruña y Avilés (Asturias). En su camino recibieron el apoyo de la ejecutiva de CCOO de Castilla y León y de la Federación de Industria regional.



Visita a Almazán en Soria

El secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, visitó la factoría de Torras Papel en Almazán, Soria, junto con el secretario de Organización de CCOO de Castilla y León, Luis Fernández Gamazo, y el secretario general de CCOO de Soria, Javier Moreno. CCOO es desde siempre la fuerza mayoritaria en este centro de trabajo que, durante 2019, ha acometido obras de ampliación.

35 horas: el respeto a lo firmado

“La reducción de la jornada a 35 horas estaba, y está, vinculada a la creación del correspondiente empleo público”



Las empleadas y empleados públicos han mantenido una lucha constante en la calle por el cumplimiento del Acuerdo de las 35 Horas para el personal de la Junta de Castilla y León.

“Esgrimir problemas presupuestarios para no aplicar la reducción horaria no es de recibo dada la bajada de impuestos aprobada por el Ejecutivo regional a las rentas más altas”

DURANTE DIEZ AÑOS, DE 2002 A 2012, las y los empleados públicos de la Junta de Castilla y León tuvieron una jornada de 35 horas semanales, conseguidas con mucho esfuerzo y tras una negociación muy dura, en la que CCOO desempeñó un papel fundamental. La apuesta de nuestro sindicato por la reducción de la jornada estaba y está vinculada, como no puede ser de otra manera, a la creación del correspondiente empleo público. El consejero de Presidencia de ese momento era el actual presidente de la Junta de Castilla y León, Alfonso Fernández Mañueco. Ahora CCOO está luchando por la restitución de esa jornada, algo que es un derecho que no se puede arrebatar porque fue firmado por el Gobierno de Castilla y León con los sindicatos en mayo de 2019.

La jornada de 35 horas se perdió como consecuencia de los recortes impuestos por el gobierno del PP a la sociedad española en general, y a los que no fueron ajenas las administraciones públicas. El tiempo de trabajo en la Junta de Castilla y León se incrementó hasta las 37,5 horas. Con la superación de la crisis económica y, gracias a la presión sindical, se logró recuperar paulatinamente buena parte de lo arrebatao: paga extraordinaria de Navidad del 2012, percepción del sueldo íntegro en caso de Incapacidad Transitoria, permisos y parte de los recortes y congelaciones salariales. No obstante, la duración de la jornada

laboral para los empleados y empleadas públicos de la Administración autonómica permaneció inamovible.

Objetivos cumplidos

En mayo de 2019 el Gobierno regional firmó un Acuerdo con los principales sindicatos de la función pública en el que se comprometía a restaurar de forma inmediata la antigua jornada de 35 horas. Todavía se puede encontrar en la página web de la Junta de Castilla y León la crónica del Acuerdo que dice: “hay una notificación oficial de que el Gobierno de Castilla y León ha cumplido los tres objetivos” marcados por el Estado: déficit, deuda y regla de gasto, que permiten aplicar “de manera inmediata” las 35 horas. La información dice textualmente que “la implantación efectiva de la jornada se realizará a partir del 1 de junio de 2019”.

Nuevo Gobierno

A finales de ese mayo se celebraron elecciones autonómicas, de las que surge, en el mes de julio, un gobierno de coalición del Partido Popular y Ciudadanos, presidido por Fernández Mañueco, y con Francisco Igea como Vicepresidente y Portavoz. A pesar de cumplirse con los objetivos antes señalados, el nuevo Gobierno comenzó a demorar la puesta en marcha del contenido del Acuerdo

firmado con las centrales sindicales, la restitución de la jornada de 35 horas.

En el intento de justificar el incumplimiento de lo pactado, se señala que hay graves dificultades para proceder a su aplicación, y que de producirse ésta, acarrearía efectos negativos sobre la calidad en la prestación de los servicios públicos. Estas consideraciones, absolutamente peregrinas, son realizadas con el único propósito de ganarse a la opinión pública, pues la Junta ya tuvo durante diez años 35 horas y el servicio no se resintió en ningún momento, al contrario, hubo una mejora generalizada en su calidad. Esgrimir problemas presupuestarios para no aplicar la reducción horaria tampoco es de recibo, dada la bajada de impuestos aprobada por el Ejecutivo regional a las rentas más altas (eliminación del impuesto de Sucesiones, por ejemplo).

En cualquier caso, no se entiende que el Gobierno del Partido Popular que firmó el Acuerdo de mayo no las tuviese en cuenta, ni que tampoco lo hiciese Fernández Mañueco, entonces Presidente del PP de Castilla y León y hoy también Presidente de la Junta.

Movilizaciones y huelga

Tras un intenso proceso de negociaciones y movilizaciones sindicales, que incluyeron un paro parcial de 2,5 horas, el 25 de octubre, y la primera huelga general en la Administración Autonómica, el 6 de noviembre, en la actualidad el Gobierno regional sigue demostrando su falta total de palabra y el incumplimiento flagrante de los compromisos adquiridos.

Este desprecio a la negociación colectiva en el ámbito de las administraciones públicas no es casual. Es un claro ejemplo de lo poco que importan los servicios públicos y sus trabajadores y trabajadoras a esa nueva derecha neoliberal, importada del otro lado del Atlántico. Responde a una concepción de sociedad en la que se quiere reducir el papel de lo público a su mínima expresión y en la que la prestación de servicios de titularidad pública únicamente se ve como un nicho de negocio para la iniciativa privada, y no como herramienta del Estado Social y de Derecho para corregir las desigualdades sociales. A esta misma filosofía obedece la citada bajada de impuestos a los que más tienen, con el consiguiente detrimento de los ingresos en las arcas públicas.

Negativo mensaje a la patronal

Formando parte de esta estrategia se enmarca, asimismo, el negativo mensaje enviado a la patronal regional por el Gobierno autonómico al incumplir el Acuerdo sobre las 35 horas: se anima a no cumplir lo pactado con los representantes legales de los trabajadores/as, poniendo en cuestión el propio derecho a la negociación colectiva recogido en la Constitución, además de limitar la necesaria creación de empleo y dificultar la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados/as.

Frente a todo ello van a continuar las movilizaciones, lideradas por CCOO, hasta conseguir que el Gobierno de la Comunidad respete lo firmado con los representantes de sus empleados/as públicos. ■

JULIO Y AGOSTO



Asamblea “Que no te la jueguen”

CCOO organizó una campaña para la correcta aplicación de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900 euros. A la Asamblea de la foto acudió el responsable confederal de Organización, Fernando Lezcano. El objetivo era evitar que las empresas hicieran una aplicación de la subida salarial desfavorable para los trabajadores y trabajadoras.



Asamblea con Unai Sordo en Salamanca

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, volvió a Castilla y León en pleno verano para hablar en Salamanca de la subida de los salarios y de la situación política en nuestro país que, finalmente, impidió que se conformara un Gobierno tras las elecciones de abril.



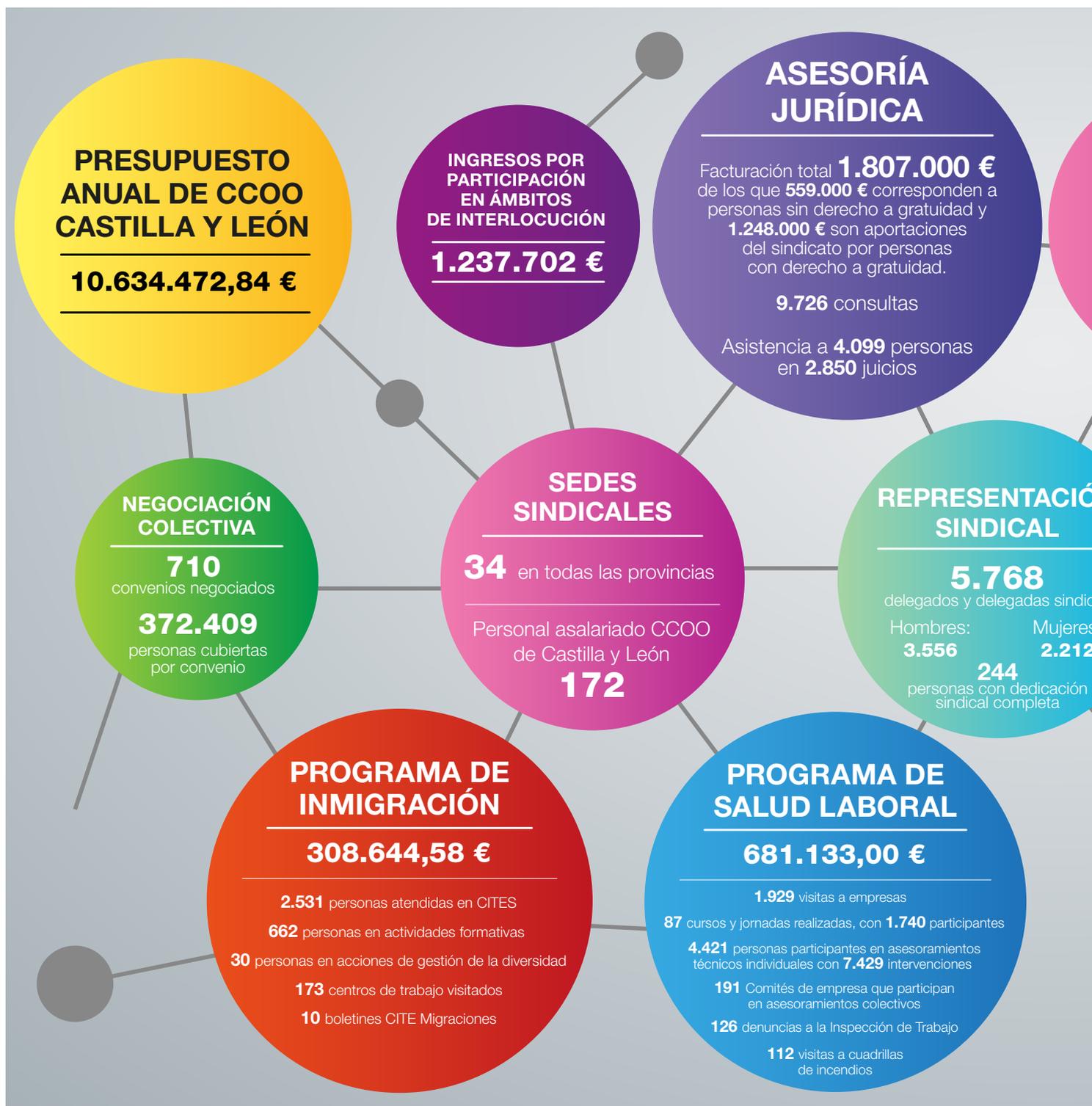
Visita a las cuadrillas forestales en Ávila

La Secretaría de Salud Laboral y la Federación de Industria de CCOO Castilla y León visitan todos los veranos a las cuadrillas forestales que hacen trabajos de prevención de incendios en nuestros montes. Les hablan de prevención de accidentes laborales en situaciones tan arriesgadas con la extinción de los fuegos. En la imagen con una cuadrilla en los montes de Ávila.

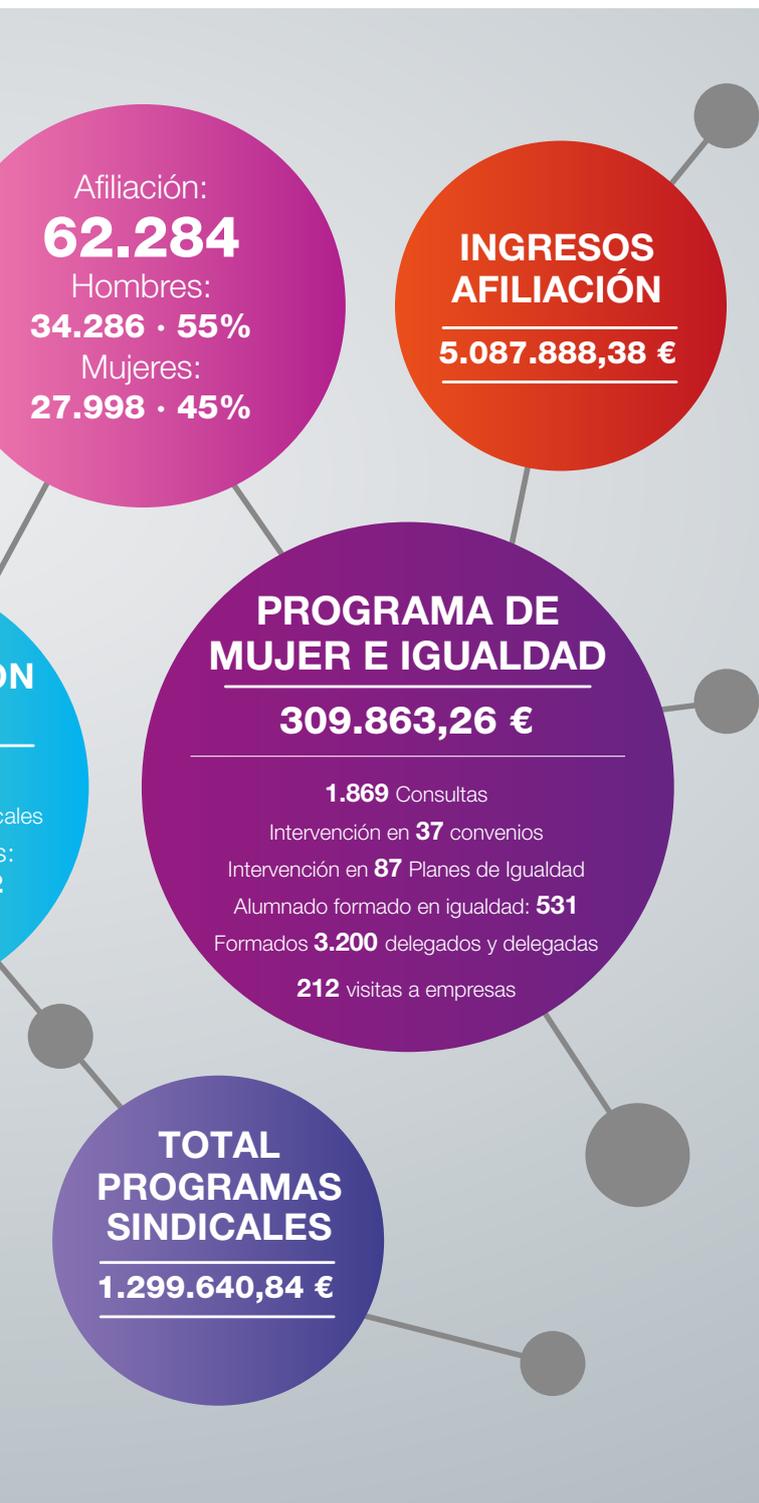
ASÍ SOMOS EN CCOO CASTILLA Y LEÓN

UN AÑO MÁS APORTAMOS LOS DATOS más significativos de Comisiones Obreras de Castilla y León (Federaciones y Territorios). Creemos que la transparencia debe ser

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



información sobre su funcionamiento. Estos son los datos del año 2019 con la intención de que sirva para conocernos mejor y demostrar la utilidad de CCOO Castilla y León.



SEPTIEMBRE



Asamblea por la transición ecológica

El jueves, 19 de septiembre, CCOO de Castilla y León organizó una Asamblea para abordar la postura sindical ante el reto de la crisis climática. Coincidió con las movilizaciones en todo el mundo para reclamar la declaración del estado de "emergencia por el clima".



Reunión en Valladolid de la Ejecutiva Confederal

La Ejecutiva Confederal, presidida por su secretario general, Unai Sordo, realizó en Valladolid una de sus reuniones habituales. En la imagen, durante el inicio de la reunión, conversan con el secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés.



Escuela de Juventud de CCOO en Palencia

La Escuela de Juventud que celebra CCOO cada año con los afiliados y afiliadas más jóvenes de Castilla y León tuvo como sede en 2019 la capital palentina. Se habló de cómo debe ser un sindicato que dé respuesta a los problemas de las y los jóvenes.

La Reforma Laboral que es urgente derogar

“La Reforma Laboral de 2012 dejó muy tocada la negociación colectiva lo que ha provocado pérdida de condiciones laborales”

TODA LA REFORMA LABORAL DE 2012, y algunos aspectos de la Reforma anterior son muy negativos para las trabajadoras y los trabajadores de este país. Recordemos que la de 2012 fue impuesta, sin el mínimo atisbo de negociación, por el Gobierno del Partido Popular con Mariano Rajoy a la cabeza y supuso la convocatoria de dos huelgas generales consecutivas. Ahora CCOO se afana en el Diálogo Social con el nuevo Gobierno de coalición por eliminar los aspectos más lesivos del Estatuto de los Trabajadores impuestos por estas Reformas.

Las consecuencias de la Reforma Laboral de 2012 han sido demasiado evidentes y se atienen estrictamente a las predicciones que

hicimos en su día. La negociación colectiva, muy tocada, ha dejado más precariedad y peores condiciones laborales, pero además ha supuesto un gran “dumping” empresarial acercándonos a “la ley de la selva” en el mundo empresarial. También ha repercutido a nuestra economía, con descenso de la demanda interna, y ha afectado negativamente a las cotizaciones a la Seguridad Social.

Cambios imprescindibles

Uno de los aspectos de la Reforma Laboral de 2012 que más ha removido conciencias ha sido la posibilidad de despedir a las personas mientras están enfermas. El polémico

“2020 será decisivo para revertir la Reforma Laboral, pero también la Reforma de las Pensiones”



Despedir a las personas por estar enfermas

El Gobierno, a instancias de la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha derogado el polémico artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores que permitía el despido objetivo por bajas médicas intermitentes, aunque estuvieran justificadas. La sentencia del Tribunal Constitucional, avalando estos despidos, generó una gran indignación y alarma social en 2019. El artículo del Estatuto de los Trabajadores que lo permite existe desde 1980, pero la Reforma Laboral de 2012 facilitó su aplicación eliminando la vinculación de la baja de un trabajador o trabajadora al volumen total de inasistencias de la plantilla en el centro de trabajo. Y hubo despidos por esta causa. El secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, manifestó durante las concentraciones del pasado mes de noviembre que derogar el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores era el más urgente de los cambios que hay que realizar en la Reforma Laboral por la “indecencia” que supone despedir a una persona mientras sufre una enfermedad. Afortunadamente ya es cosa del pasado.

OCTUBRE

artículo 52, avalado además por una sentencia del Tribunal Constitucional, ha pasado a ser historia ya que el Gobierno lo ha derogado. Pero, además, hay otros aspectos de la Reforma que hay que derribar cuanto antes.

Comisiones Obreras lucha para que se revoque el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores sobre la inaplicación de los convenios colectivos. El motivo es obvio a la vista de que el 70% de las inaplicaciones se han realizado a través de las comisiones creadas “ad hoc”, designadas por los empresarios en empresas pequeñas, sin garantías y sin procedimientos verdaderamente democráticos. El asunto no es baladí, porque afecta al núcleo duro de la negociación colectiva, es decir a las retribuciones, la jornada laboral y la distribución del tiempo de trabajo de trabajadores y trabajadoras. La cláusula que permite los llamados “descuelgues” ha llevado a la pérdida de derechos laborales que es imprescindible recuperar, además de perjudicar a los propios empresarios con una competencia salvaje y desleal entre empresas.

Ultractividad

El artículo 86 es otro de los caballos de batalla de la negociación colectiva ya que establece que, a los 12 meses de caducar un convenio colectivo, éste deja de estar en vigor y hay que comenzar la negociación desde cero. Anteriormente los convenios tenían efectividad hasta que se firmaba un nuevo convenio, lo que permitía negociar sin la “espada de Damocles” de su caducidad. Además el artículo 84 establece la prioridad del convenio de empresa sobre el de sector, otro torpedo en la línea de flotación de la negociación colectiva, que el empresariado ha aprovechado para devaluar las condiciones de trabajo en multitud de empresas, sobre todo pequeñas y medianas, donde la relación entre empresario y plantilla es muy desigual.

Contrato temporal y subcontratación

Además CCOO está luchando por la derogación del artículo 15, que regula las modalidades de contratación temporal con condiciones muy favorables para las empresas, y el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la posibilidad de subcontratación, con lo que se diluye completamente la responsabilidad de la empresa y se da entrada a las empresas de trabajo temporal que subcontratan en condiciones precarias, y, muchas veces, por debajo de los convenios de referencia.

El año 2020 será clave para lograr revertir éstos y otros aspectos de las Reformas Laborales, pero también de la Reforma de las Pensiones y del injusto mercado laboral que existe en nuestro país marcado por la temporalidad, la precariedad y la falta de oportunidades. ■



Día de las personas mayores

El 1 de octubre se celebra el Día de las Personas Mayores. CCOO sale a la calle ese día para exigir, desde hace años, el mantenimiento del sistema público de pensiones.



Encuentro en León con la secretaria general de la CSI

La secretaria general de la Confederación Sindical Internacional, la australiana Sharan Burrow, visitó León para hablar de la minería y las alternativas que se establecen al cierre de las minas por parte del sindicalismo internacional. Sharan Burrow vino acompañada de un equipo de profesionales de la BBC que va a elaborar un documental sobre el proceso de Transición Energética y sus efectos socioeconómicos y laborales.



La fatiga mata

Otro año más nos desplazamos a la frontera de Fuentes de Oñoro (Salamanca)-Vilar Formoso, junto con el sindicato portugués CGTP, para informar a las y los transportistas que deben evitar las jornadas prolongadas al volante, porque “la fatiga mata”.

Campaña de CCOO sobre el registro horario

“Queremos hacer aflorar las horas extra para que, o bien se paguen y coticen a la Seguridad Social, o bien dejen de realizarse y se conviertan en nuevos puestos de trabajo”

Que no te tomen el tiempo

Todo lo que tienes que saber sobre la nueva regulación horaria y tu jornada laboral.

Si no cumplen, acércate a tu sindicato

CCOO

www.ccoo.es

“En Castilla y León las empresas se ahorran 594 millones de euros en horas extra impagadas al año”

CCOO HA PUESTO EN MARCHA UNA CAMPAÑA INFORMATIVA denominada “Que no te tomen el tiempo” sobre la obligación de las empresas de establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria. Esta medida, aprobada por el Gobierno el 8 de marzo de 2019, es una reivindicación histórica de CCOO que debería permitir a los trabajadores y las trabajadoras cobrar las horas extra que, hasta ahora, no se registran ni se pagan, más de 1,1 millones a la semana en nuestro país según un estudio realizado por el Gabinete Económico de CCOO con datos del año 2018. Esto supuso un ahorro para las empresas de 11,5 millones de euros al año que hubiera permitido crear 276.000 nuevos puestos de trabajo.

Comisiones Obreras busca con esta campaña hacer aflorar las horas extra, que, además de no pagarse, tampoco cotizan a la Seguridad

Social. También que los trabajadores y trabajadoras tengan tiempo para conciliar su vida laboral y familiar y se respete el tiempo de descanso necesario para proteger su salud. Recordamos que el Estatuto de los Trabajadores obliga a un descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el principio de la siguiente.

El material informativo que se puede encontrar en la página web de CCOO Castilla y León (www.castillayleon.ccoo.es) responde a las principales preguntas que surgen sobre la aplicación de esta medida.

No establece el modo de aplicación

El modo de aplicación no se concreta en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de

lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, pero se dice que debe ser negociado con los representantes de los trabajadores a través del convenio colectivo o mediante un acuerdo de empresa. Parece lógico que sea un asunto negociado si va a afectar a las plantillas, pero el decreto permite que sea una decisión del empresario, eso sí, comunicada a la representación de trabajadores y trabajadoras.

Sistema respetuoso con la protección de datos

Las empresas pueden optar por un sistema manual, informático, a través de Apps de teléfonos móviles, mediante huella dactilar u otros sistemas, siempre con respeto a la Protección de Datos. En ningún caso valdrán como registro los cuadrantes horarios. Los autónomos y la alta dirección están excluidos de registrar la jornada, aunque un autónomo con trabajadores a su cargo, debe registrar la jornada de empleados y empleadas. Las personas trabajadoras cuyos contratos están formalizados a través de una ETT también tendrán la obligación de firmar el registro. Las empresas que tengan teletrabajo o cuando sus trabajadores y trabajadoras viajen deberán encontrar la manera de que las plantillas puedan registrar su jornada a distancia.

El documento de registro de jornada debe incluir diariamente la hora de inicio y finalización de la jornada laboral de cada trabajador o trabajadora de la empresa. En caso de no tener registro la empresa puede ser sancionada con multas de entre 626 y 6.250 euros, en función del volumen de negocio o de la plantilla.

Horas extras realizadas y no pagadas

Las horas extras afloradas también incrementarán las cotizaciones a la Seguridad Social. En Castilla y León se estima que las empresas se ahorran 594 millones de euros por horas extra impagadas al año. Esta práctica está extendida en todos los sectores de trabajo, aunque es más habitual en el sector Servicios que concentra el 74% de la prolongación laboral no pactada-pagada. Concretamente el 14,4% de quienes prolongan su jornada trabaja en industria manufacturera, el 14,3% en comercio y reparación de vehículos, el 10,3% en hostelería, el 7,5% en educación, el 7,3% en construcción, el 6,9% en servicios financieros y seguros, el 6,6% en servicios profesionales, técnicos y científicos y el 6,5% en transporte y almacenamiento.

Sorprendentemente, el estudio de CCOO sobre “La prolongación no retribuida de la Jornada Laboral” establece que la mayoría del tiempo trabajado sin compensar por el empresario se da entre trabajadores y trabajadoras con jornada completa, aunque los datos no son fáciles de obtener, a falta de registros previos. El estudio también deduce que el 56% de las prolongaciones de jornada se concentran en trabajadores y trabajadoras que prolongan su jornada en 10 horas o más a la semana. ■

NOVIEMBRE



Concentración en Lingotes Especiales

La plantilla de Lingotes Especiales de Valladolid realizó concentraciones y protestas frente a la fábrica por el despido del delegado de CCOO en el Comité de Prevención por hablar sobre la deficiente seguridad en la fábrica que se cobró la vida de un trabajador en verano debido a un previsible golpe de calor.



Manifestación contra la violencia de género

Cada 25 de noviembre, desde hace muchos años, las y los sindicalistas de CCOO acompañamos las marchas convocadas en protesta por la violencia de género que se cobra decenas de víctimas en nuestro país a lo largo del año.



Jornada sobre una Estrategia europea para la transición justa

La necesidad de reflexionar conjuntamente sobre el camino a seguir por la industria a la vista de la “emergencia climática” ha motivado la celebración de esta Jornada en Valladolid para establecer estrategias comunes a todos los países europeos.

La opinión de los delegados y delegadas de CCOO



Noemí Pérez Antolín, delegada de la Federación de Construcción y Servicios

Noemí Pérez Antolín trabaja en un sector muy feminizado y, también, muy precario, la asistencia a domicilio en la provincia de Palencia. Aunque reconoce que su trabajo sindical es difícil, también reconoce que es gratificante “estar ahí para todo lo que necesiten y poder echar una mano, siempre inten-

tando mejorar las cosas”. Dice que “no cambiaría por nada el poder ayudar a mis compañeras aunque sea un sector muy duro”. Noemí se siente orgullosa de formar parte de esta organización, “mi organización”.

Pregunta.-¿Qué labor realizas como delegada sindical en tu empresa?

Respuesta.-Básicamente diría que dar voz a los trabajadores y trabajadoras ante la empresa, ser un canal de transmisión bidireccional en la defensa de los derechos de la plantilla, y, a la vez, el nexo de unión con el sindicato.

Pregunta.-¿Cómo se realiza la labor sindical cuando los centros de trabajo no están en un lugar físico sino en los domicilios particulares de la gente?

Respuesta.-Es cierto que la dificultad es mayor, pero a la vez supone un contacto más directo con las compañeras, porque necesariamente hay que quedar, si bien siempre podemos disponer de los locales de CCOO para cualquier actividad que necesitemos desempeñar ya sea una reunión, una asamblea para dar información a las trabajadoras... Además hoy en día las tecnologías están a la orden del día y una llamada, un wasap o un correo nos hacen la vida más fácil. El mayor problema, en mi opinión, es que resulta muy difícil (casi imposible) poder reunir a todas por la dispersión geográfica (cada una en distintos pueblos), con lo que nos perdemos la puesta en común de muchos temas.

Pregunta.-¿Por qué problemas te requieren más habitualmente tus compañeros/as?

Respuesta.-Estamos hablando de un gran volumen de trabajadoras. Cada una tiene un problema distinto y a diario. Puede ser el desplazamiento que tienen que hacer entre usuarios, la convivencia con dichos usuarios, “que muchas veces no es fácil”, lo complicadas que son de entender las nóminas por las variaciones de usuarios, etc...

Pregunta.-¿Crees que un sector tan feminizado tiene más problemas laborales que otros donde hay mayoría de hombres?

Respuesta.-Sí, de hecho el principal problema de este sector es que es muy precario, somos muchas auxiliares y con mucha parcialidad, la mayoría con media jornada o menos. Lo que hace que tengamos que trabajar en varios empleos para poder llegar a fin de mes.

Pregunta.-¿Cual crees que es el valor principal de un sindicato de clase como CCOO?

Respuesta.-Yo, sin duda, diría que CCOO es un sindicato que defiende las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, lo que supone, primero, una labor de escucha, de participación, de cercanía, para luego trasladarlas a la negociación con las empresas y defenderlas para todo el colectivo, lo cual me hace pensar que el valor principal es la lucha por y para los trabajadores y trabajadoras.



Marina Gómez, delegada de la Federación de Enseñanza

Pregunta.-¿Qué trabajo haces en tu empresa como delegada?

Respuesta.-Yo soy trabajadora de la enseñanza pública de Valladolid y, normalmente, acudo con mis compañeros los jueves a los centros de trabajo a informar a los trabajadores y trabajadoras sobre las actividades del sindicato. A principio de curso informamos

sobre el incumplimiento por parte de la Junta del Acuerdo de las 35 horas con motivo de la movilización y la huelga convocada en noviembre y ahora estamos más con la cuestión del veto parental dando herramientas a los docentes para poder defenderse si surgen problemas de este tipo.

Pregunta.-¿Eres nueva como delegada sindical?

Respuesta.-Sí, llevo un año como delegada en CCOO

Pregunta.-¿Qué dificultades encuentras para desarrollar tu trabajo sindical?

Respuesta.-Bueno, lo más difícil es recorrer todos los centros de trabajo de la provincia. Requiere mucho coche y carretera. Igualmente hay que pelearse el espacio sindical de CCOO porque es un sector muy sindicalizado, a veces en sindicatos sectoriales que son poco combativos. También ocurre en la función pública en general con muchas fuerzas operando en el mismo espacio, algo que dificulta la acción unitaria en defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Pregunta.-¿Es fácil este trabajo para una persona joven?

Respuesta.-Yo, como soy nueva, voy con un compañero que me va presentando a la gente. Digamos que aún estoy aprendiendo. Pero en las ocasiones en las que he ido sola me han recibido bien y la gente ha sido amable.

Pregunta.-¿Animarías a otros jóvenes a ser delegados y delegadas en su empresa?

Respuesta.-Sí, yo les animaría, pero, sobre todo, a participar en las movilizaciones que realiza el sindicato, fomentar que los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza luchen

por sus derechos. Parece que lo tenemos todo conseguido, pero todavía hay mucho por hacer, y los que somos más jóvenes y tenemos más energía y más empuje, tenemos que intentar canalizarlo para favorecer a la clase trabajadora. Yo vengo desde hace muchos años del movimiento estudiantil, y ahora en el sindicalismo, veo que los jóvenes si quieren trabajar por sus derechos. Lo interesante es que no sea sólo una cosa de juventud sino que, a medida que nos vamos haciendo mayores, podamos encontrar un espacio de participación y compromiso para poder mantener esta voluntad y este trabajo activo.



José Manuel Moreiras, delegado de la Federación de Industria

José Manuel Moreiras es delegado de CCOO en una empresa auxiliar del automóvil en Valladolid. Lleva 9 años como representante sindical en un Comité en el que CCOO ostenta la mayoría. Cree que eso les da más responsabilidad a la hora de defender a la

plantilla y se siente comprometido sobre todo con la salud laboral en su empresa.

Pregunta.-¿Cómo llegaste a ser delegado sindical?

Respuesta.-Porque teníamos un problema de productos tóxicos y era necesario solucionarlo. Pensé que desde la representación sindical podía hacer un trabajo fundamental para mí, pero también para mis compañeros y compañeras.

Pregunta.-¿Y conseguisteis solucionar el problema?

Respuesta.-En buena parte lo arreglamos ya que, aunque el producto, que es cancerígeno, se sigue utilizando, ya conocemos los riesgos, podemos manipularlo con garantías y con equipos adecuados y ya no afecta a muchas personas, sino que, hay un reducido grupo que con formación y bien equipados, lo manejan en un lugar aislado de la fábrica.

Pregunta.-¿Cómo habéis logrado llegar a esta solución? ¿Tenéis alguna otra reivindicación relacionada con la salud laboral?

Respuesta.-Yo, como presidente, y el resto de los compañeros y compañeras del Comité de Seguridad y Salud Laboral hemos hecho las correspondientes denuncias y la Inspección de Trabajo ha estado en la fábrica para constatar los problemas que denunciábamos, lo que propiciado la solución de algunos, pero no de todos. Teníamos problemas de ruido y temperatura en algunas zonas de la fábrica y el manejo de una ingente cantidad de productos tóxicos. Se pudo hacer un protocolo para que la contaminación sea la mínima tanto entre los trabajadores y trabajadoras como en el medio ambiente. Ahora estamos llevando a cabo una campaña para que la ropa de trabajo que haya estado en contacto con alguno de los muchos productos contaminantes que manejamos se quede en la fábrica para su lavado, o su destrucción, ya que no nos parece oportuno llevarnos a casa los monos de trabajo y que nuestras familias puedan estar en contacto con estos productos.

DICIEMBRE



Despedida del secretario general de CCOO en Palencia

Luis González, secretario general de CCOO en Palencia se despidió del cargo por motivos de salud y dió el relevo a Juan Carlos González que asume la secretaría general hasta el futuro Congreso. En la foto, ambos dirigentes sindicales se funden en un abrazo.



Bienvenida a la nueva secretaria general de CCOO de Zamora

También ha dejado sus responsabilidades el anterior secretario general de CCOO en Zamora, Manuel Prieto, y ha dado paso a una secretaria general, Trinidad Acebes, que, en la imagen, aparece con todo su equipo.



Reunión de las Asociaciones de Inmigrantes con el vicepresidente de la Junta

El vicepresidente de la Junta de Castilla y León, Francisco Igea, mantuvo una reunión con las asociaciones que trabajan con inmigrantes en nuestra Comunidad, en la que estuvo presente la secretaria de Migraciones y Medio Ambiente de CCOO Castilla y León, Cristina de la Torre y el secretario general de CCOO de Castilla y León, Vicente Andrés.

La opinión de los delegados y delegadas de CCOO

Pregunta.-¿Tenéis otras reivindicaciones en la empresa?

Respuesta.-Sí, tenemos un problema de conciliación de la vida laboral y familiar con las personas que tienen el llamado “Quinto turno” que son el 90% de los que trabajan en las máquinas. Aunque se llama “turno antiestrés” lo cierto es que rompe mucho los periodos de trabajo y descanso al tener 2 días de mañana, 2 de tarde y 2 de noche seguidos de 4 días de descanso. Los compañeros y compañeras nos dicen que no pueden planificar su día a día familiar y estamos tratando de modificar esta situación.

Pregunta.-Entonces, ¿dirías que el sindicalismo es útil para los trabajadores y trabajadoras?

Respuesta.-Sí, creo que es muy necesaria la acción sindical que llevamos desde CCOO. Lo que ocurre es que no tenemos gente joven que quiera presentarse a delegado o delegada sindical. Creo que las personas jóvenes deberían tomar el relevo de quienes llevamos ya tiempo en la pelea.



Élide Rodríguez, delegada de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios

Élide Rodríguez es delegada de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios en el Hospital de Burgos. Lleva 4 años de delegada representando a un sector, mayoritariamente femenino, en el que es necesario

hacer, además del trabajo sindical propiamente dicho, una labor fundamental contra la desigualdad que sufren las mujeres.

Pregunta.-¿Qué labor realizas como delegada sindical en tu empresa?

Respuesta.-Básicamente diría que intentar solucionar los problemas del día a día a la gente. Además hay que decir que lo hacemos sin tener en cuenta la categoría a la que pertenecen porque somos un sindicato de clase, no como otras fuerzas sindicales que, en la sanidad, sólo representan a uno u otro colectivo.

Una de las tareas fundamentales para una mujer sindicalista en un área mayoritariamente femenino es luchar contra la brecha salarial. La reducción de jornada, los permisos de maternidad, etc. tienen mucha influencia sobre el salario de las mujeres y, en el futuro, sobre sus pensiones.

También estamos luchando para que la Junta de Castilla y León elabore y apruebe un Plan de Igualdad, 11 años después de que la Ley lo hiciera obligatorio. Desde CCOO esperamos lograrlo, aunque, en muchas ocasiones, tenemos que recurrir a las denuncias porque la Administración incumple sus obligaciones. Así, por sentencia, hemos conseguido la Carrera Profesional, que las mujeres embarazadas no pierdan los complementos por no poder hacer noches o que no se pongan en marcha las Unidades de Gestión Clínica, entre otras mejoras.

Pregunta.-¿Por qué te presentaste a las elecciones sindicales?

Respuesta.-Porque me parecía que se podían hacer muchas cosas. A mí cuando me lo propusieron no me lo pensé porque me parecía que en CCOO Burgos se trabajaba mucho y bien. Yo veía ese trabajo desde fuera, porque soy afiliada desde hace mucho tiempo, pero desde dentro ahora me parece aún mejor. Yo antes era más consciente de la Acción Sindical que se hacía, pero no conocía mucho de cosas como el Diálogo Social que es tan beneficioso para la ciudadanía.

Pregunta.-¿Por qué problemas te requieren más habitualmente tus compañeros/as?

Respuesta.-Casi siempre te vienen con cuestiones concretas. Por ejemplo hay muchas consultas sobre los días de permiso que les corresponden. Te preguntan por las convocatorias de plazas que van saliendo, las bolsas de empleo, las oposiciones y otros muchos temas que les preocupan personalmente. Además existe una referencia al equipo completo de CCOO en cada sitio, pero la gente te toma a ti personalmente para hacerte las consultas que le interesan.

Pregunta.-¿Crees que es necesaria la presencia de CCOO en las empresas?

Respuesta.-Por supuesto. Si no estuviéramos allí no tendrían un medio colectivo de defender los derechos que aún tenemos, pero, sobre todo, los que hemos perdido en estos años. Por eso estamos haciendo campaña sobre la restitución de las 35 horas. También servimos de fuentes de información ya que notificamos todos los procesos de selección, tanto concursos como bolsas de empleo, que se van haciendo, lo que da una tranquilidad enorme al afiliado y afiliada. Esto también nos ayuda a afiliar a la gente.

Pregunta.-¿Y la gente a la que representáis responde a los llamamientos que se hacen desde el sindicato?

Respuesta.-Cuando se trata de concentraciones, movilizaciones, huelgas o protestas la respuesta quizá es un poco escasa, pero confío en que en el momento de las votaciones respondan mayoritariamente y se vea el trabajo realizado durante estos 4 años.

Ángela García, delegada de la Federación de Servicios a la Ciudadanía



Ángela García Conde trabaja en una empresa de telemárketing. Es delegada desde hace 6 años y dice que se siente útil en su papel porque puede ayudar a las compañeras que tienen problemas en la empresa, aunque reconoce que, en su sector, hay problemas que son difíciles de resolver.

Pregunta.-¿Cómo es el sector en el que trabajas?

Respuesta.-Es muy duro porque, además de ser precario, no tiene una gran valoración social. Tampoco la empresa valora mucho tu trabajo, considerándolo poco especializado y apto para cualquier persona que busque trabajo. Eso hace

que las propias trabajadoras, la mayoría mujeres, tampoco valoren en exceso lo que hacen.

Pregunta.-¿Esa falta de valoración tiene alguna consecuencia en la plantilla?

Respuesta.-Sí, hay mucha rotación en el trabajo y la gente se quema con facilidad.

Pregunta.-¿Por qué te presentaste a delegada sindical?

Respuesta.-Cuando yo me presenté, en 2014, no había comité. Yo había visto cosas que no me parecían bien, incluso algunas las tenía que comunicar yo a las compañeras ya que estaba de coordinadora. Es que se negaban derechos que tenemos. Por eso me presenté, porque tenía un verdadero dilema moral.

Pregunta.-¿Y has conseguido cambiar en algo esta situación?

Respuesta.-Sí. Ha cambiado mucho. Sobre todo en la conciencia de las compañeras de que el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores contienen sus derechos. Sigue habiendo miedo a perder el puesto de trabajo, es un sector precario, muy feminizado y tenemos muchos contratos parciales y temporales, pero tienen interiorizado que no hay que avergonzarse de exigir los derechos que reconoce la ley. Además pueden hacer sus demandas a través del Comité, lo que les da mucha seguridad. A veces, basta con informar a la empresa de que existe un problema para que se arregle.

Pregunta.-Por qué problemas te requieren más habitualmente tus compañeros/as?

Respuesta.-La mayor parte tiene que ver con riesgos laborales. Sólo tenemos una enfermedad laboral reconocida, porque es un sector muy nuevo, pero los problemas de salud laboral son muchos. Hay problemas musculoesqueléticos, de visión o de estrés por las muchas horas de trabajo frente a una pantalla, pero también psicosociales por el tipo de trabajo, siempre en contacto telefónico con el público, para el que nadie te prepara adecuadamente. Solo te dan formación sobre el producto que tienes que promocionar, pero no sobre las habilidades que necesitas, empatía, paciencia, capacidad de transmisión del mensaje, capacidad de negociación y mucho aguante porque estamos siempre interactuando con otras personas. Tenemos elevados porcentajes de absentismo laboral por depresión, ansiedad, fatiga, que no se reconocen como problemas derivados del trabajo. Además surgen de vez en cuando cuestiones relacionadas con la jornada laboral, los permisos o las vacaciones que también requieren nuestra mediación.

Pregunta.-¿Crees que un sector tan feminizado tiene más problemas laborales que otros donde hay mayoría de hombres?

Respuesta.-El hecho de que todo el sector esté tan feminizado impide que se pueda comparar con lo que ocurriría si hubiera empresas con mayoría de hombres, pero sí que podemos constatar que entre las trabajadoras del nivel inferior no hay hombres, algo que no ocurre en los niveles superiores que si tienen presencia masculina.

Pregunta.-¿Cuál crees que es el valor principal de un sindicato de clase como CCOO?

Respuesta.-Creo que sabemos que el papel del sindicato es importante, porque se hace más presión si protestan muchos

que si protesta uno solo, pero sigue existiendo la idea de que ser reivindicativo es sinónimo de ser problemático. Sabemos que hay que organizarse, pero hay prevención y la gente no quiere significarse. En mi sector hay personas que prefieren confiar en la empresa, que tiene una política paternalista, que reivindicar sus derechos.

Nelson De Mateos Martins, delegado de la Federación de Servicios



Nelson de Mateos es delegado de CCOO en una empresa de reparto de comida en Salamanca. Él se siente responsable del control de las obligaciones de la empresa, entre ellas “que se mantengan en perfecto estado los medios de transporte para el reparto”. Dice que, al tratarse de un sector con necesidades horarias dispares, “una de mis funciones principales es el

control horario, que no se sobrepasen las horas máximas o mínimas”.

Pregunta.-¿Qué labor realiza un delegado sindical en tu empresa?

Respuesta.-Hacemos labores de protección de los trabajadores y trabajadoras, representando sus intereses, comunicando al sindicato sus necesidades y procurando que la empresa cumpla lo establecido en la normativa laboral.

Pregunta.-¿Cuánto tiempo llevas de delegado sindical?

Respuesta.-1 mes.

Pregunta.-¿Qué te llevó a presentarte?

Respuesta.-Me llevaron multitud de cuestiones. En primer lugar, mi socialización primaria. Mi padre fue minero y delegado sindical por lo que me ha transmitido los valores del sindicalismo desde muy pequeño. En segundo lugar, mis experiencias laborales. A lo largo de mi carrera profesional he vislumbrado que es la única manera de conseguir que se protejan mis derechos y los de mis compañeros. En tercer lugar, mi afán por seguir formándome, el sindicato no es sólo una organización que vela por el cumplimiento de las obligaciones empresariales, sino que es también un espacio para la formación y el diálogo crítico.

Pregunta.-¿Por qué problemas te requieren más habitualmente tus compañeros y compañeras?

Respuesta.-La problemática de mis compañeros se debe, en principio, al desconocimiento del Estatuto de los Trabajadores y su Convenio Colectivo, el cual, muchas veces no comprenden. Además, otro problema principal se debe a que necesitan una figura que proteja sus intereses y derechos ya que ellos tienen miedo a perder su puesto de trabajo.

Pregunta.-¿Cuál crees que es el valor principal de un sindicato de clase como CCOO?

Respuesta.-Proteger los intereses laborales, económicos y sociales de la clase trabajadora.

Innovamos *para*
tu formación

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.

OPOSICIONES

ORIENTACIÓN PROFESIONAL

SERVICIO DE INFORMACIÓN PARA JÓVENES

Infórmate!!
estamos
cerca de ti

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

Foremcyl en PALENCIA

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

Foremcyl en SEGOVIA

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

Foremcyl en SALAMANCA

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

Foremcyl en SORIA

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

Foremcyl en ZAMORA

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

www.foremcyl.es

Nuevas instalaciones de nuestra sede regional y Foremcyl Valladolid.

