

El personal laboral se defiende Gobierno quien gobierne



STAS-CLM
INTERSINDICAL



Sumario

- LOS DATOS NO PUEDEN SER MÁS CLAROS: LA PLANTILLA DEL PERSONAL LABORAL NO SE RECUPERA 2
- EL ALARMANTE Y PAULATINO ENVEJECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS..... 4
- STAS-CLM VUELVE A FIRMAR EL CONVENIO COLECTIVO 6
- ¿OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA CUBRIR NECESIDADES O PARA AUMENTAR PRIVATIZACIONES?..... 8
- JORNADA DE 35 HORAS, ¿DERECHO O PROPAGANDA? 10
- SITUACIÓN DE LA JUBILACIÓN EN 2019..... 11
- ELECCIONES SINDICALES.PERSONAL LABORAL. 12
- ¿EN QUÉ CONSISTEN?, ¿QUÉ SE VOTA? 13
- NUESTRAS SEÑAS DE IDENTIDAD .. 14
- UN SINDICATO CON PAREDES DE CRISTAL 15
- SINDICALISMO SUBVENCIONADO O SINDICALISMO INDEPENDIENTE. 16



CONSEJO REDACCIÓN :

Secretariado Regional.

Colaboran: Paco Agarrabeitia, Teresa López, Mauricio Peché, Luis Vidal, Pasió Pérez, Susana Cardona, Inés Cabezudo, Rosa Pizarro, Justo García, Gustavo Fabra.



STAS-CLM
INTERSINDICAL

El Lápizero
Revista informativa STAS-CLM
D.L. CU 230-2015

Los datos no pueden ser más claros: la plantilla del Personal Laboral no se recupera

Los datos sobre el número de trabajadoras y trabajadores laborales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las edades de los mismos son rotundos. Se constata con claridad que las plantillas se van reduciendo y que esa es la tendencia, que se mantiene y consolida, ya que el envejecimiento de las plantillas y la falta de relevos jóvenes suficientes, condenan al mal funcionamiento y posterior eliminación de los servicios prestados. El PP no oculta ni disimula su objetivo de eliminar la presencia del personal laboral de la Junta de Comunidades, su modelo pasa por la externalización y privatización de lo público. Con el PSOE no tiene mayor seguridad, tras su discurso de defensa de lo público se esconde realmente un interés en dejarlo morir. No se dotan las plantillas, no se sustituyen las bajas o vacantes y cuando se crean nuevos centros, siempre se privatiza su personal. El PP mata, el PSOE deja que muera.

¿Por qué se produce esta reducción de las plantillas?

Exclusivamente por la voluntad de los gobiernos que se han ido sucediendo en Castilla-La Mancha. El personal laboral en el ámbito público tiene un peso y una función reconocida, tanto por el Estatuto Básico de la Función Pública como por la Ley de Empleo Público de Castilla-La Mancha. Nuestra presencia es clave en los puestos de trabajo vinculados a los oficios (mantenimiento de edificios, carreteras, etc., conductores/as, cocinas, ordenanzas, limpieza, etc.) y también en la atención y cuidados directos a la ciudadanía (Auxiliares de Enfermería, ATEs, TEJIs, etc.), garantizándose mayores cuotas de rigor y calidad.

¿Cómo afecta al personal laboral y al servicio público esta reducción de la plantilla?

Las condiciones de trabajo del personal laboral inevitablemente empeoran. Se generan mayores cargas de trabajo, se reduce la posibilidad de promoción y traslados y en general la pérdida de peso de la plantilla, nos hace perder fuerza de cara a conseguir mejoras de cualquier índole.

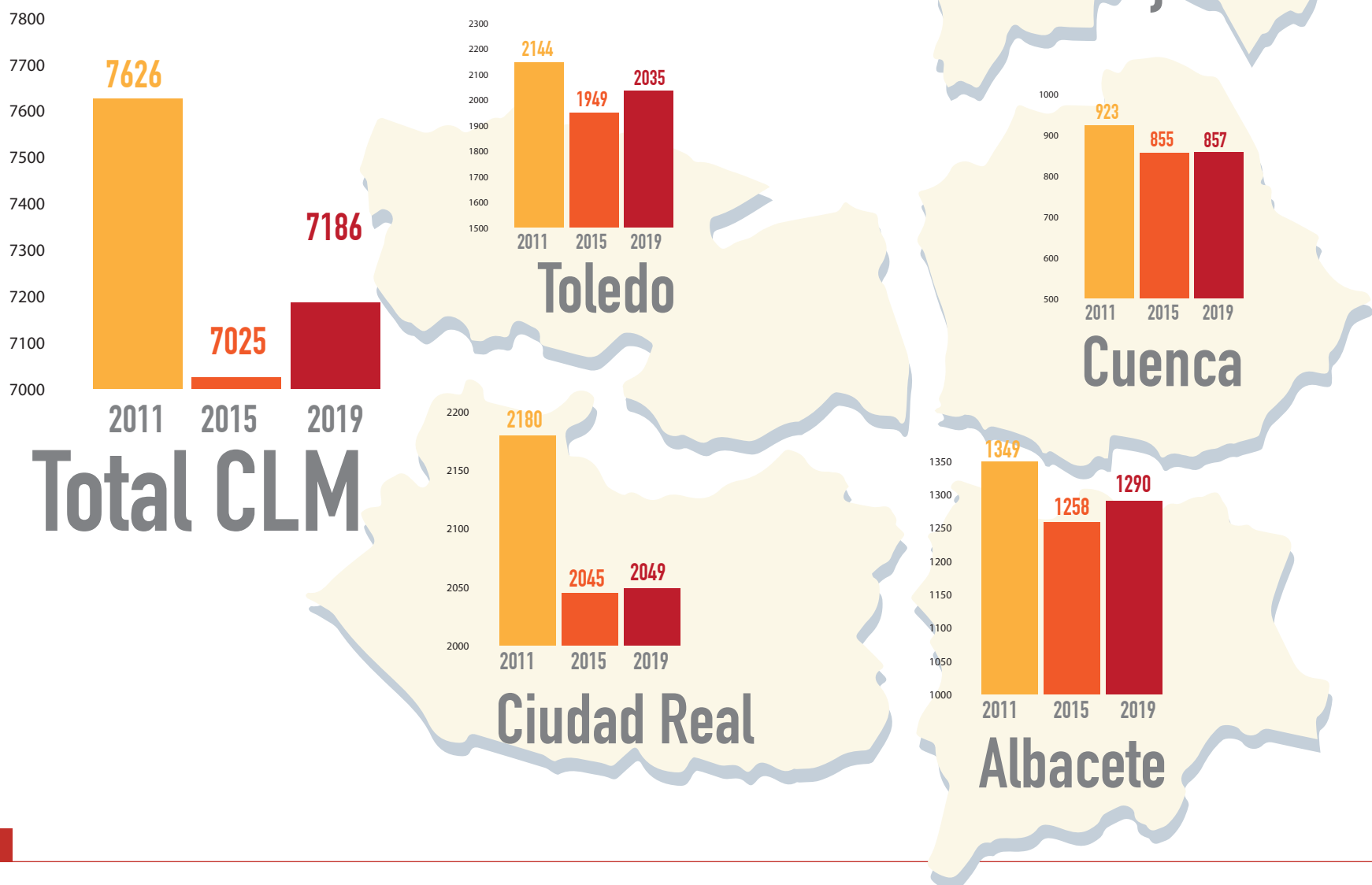
El servicio público, obviamente, se deteriora y pierde calidad, con el consiguiente perjuicio para la ciudadanía, a la que se le intenta "vender" la mentira de que esa falta de calidad viene dada por la presencia del personal público y que se podría corregir con la privatización del servicio, ocultando así su propia incapacidad para la gestión de lo público.

28M Elecciones sindicales 2019

3

■ Evolución en las plantillas 2011-2019

PERSONAL LABORAL



¿Mejoran los servicios públicos con la externalización o la privatización?

No, en ningún caso. Respecto a lo económico, a pesar de los discursos oficiales, nunca lo privado puede ser mejor opción que lo público si simplemente tenemos en cuenta que la gestión privada se encarece automáticamente, respecto a la pública, por la obtención del beneficio o el propio pago de impuestos.

Respecto al rigor y la calidad en la prestación del servicio, el personal público que accede por los principios de igualdad, capacidad y mérito y que tiene estabilidad en el empleo garantiza estas condiciones sin verse sometido a cualquier otro interés sea económico, comercial, ideológico, etc.

¿Cómo podemos parar esta sangría y recuperar las plantillas?

El propio personal público somos la última trinchera en la defensa de lo público. Cuando los gobiernos, gobierne quien gobierne, atacan lo público sin miramiento, cuando los poderes económicos solo intentan "coger cacho" de lo público y cuando la ciudadanía anda confundida y engañada, solo quedamos las propias trabajadoras y trabajadores en el lado de la defensa de lo público.

La unidad, el compromiso y la movilización son nuestras herramientas en la defensa de lo que es patrimonio de todas y todos. No permitamos su demolición y garanticemos que nuestras hijas e hijos, nietas y nietos puedan también contar con un sector público con servicios de calidad y empleo suficiente y digno.

EL ALARMANTE Y PAULATINO ENVEJECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS

Dentro de este pequeño estudio basado en los censos electorales podemos constatar, en un solo vistazo, la elevada edad de los empleados y empleadas en el Sector Público en la Junta. Unos datos que la Administración Regional debería tener muy presentes a los efectos de llevar a cabo políticas favorecedoras del Servicio público y el empleo.

- De los datos obtenidos del censo de las últimas elecciones sindicales a Órganos de Representación, los más alarmantes son los que se encuentran en los extremos de la franja de edad: el 60 % de la plantilla del personal laboral tienen más de 50 años, a lo que hay que sumar que solo el 3.5% del personal laboral tiene entre 20 y 35 años.

- La elevada edad media del personal público nos hace ver que determinados puestos de trabajo, sobre todo los de carácter físico, conllevan un duro sacrificio para los trabajadores y trabajadoras de más edad, máxime cuando esos puestos han sido desarrollados durante décadas por las mismas personas. A esto se le une la mínima o nula promoción del personal laboral, que provoca una larga permanencia forzosa y desmotivada en los puestos de trabajo.

- De estos datos objetivos la Administración debe plantearse políticas no ya solo en materia preventiva en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino también, planificaciones de recursos humanos en torno a proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores alternativas a sus puestos de trabajo mediante promociones ya sean estas horizontales, verticales o cruzadas, a través de la correspondiente formación académica oportuna y completamente homologada por la autoridad educativa correspondiente. Es decir, la Administración debe abrir vías a los efectos de facilitar a su personal caminos alternativos a la baja de larga duración o a la incapacidad total en su puesto de trabajo. Eso redundaría favorablemente en las empleadas y empleados públicos y como no, en el Servicio



28M Elecciones sindicales 2019

5

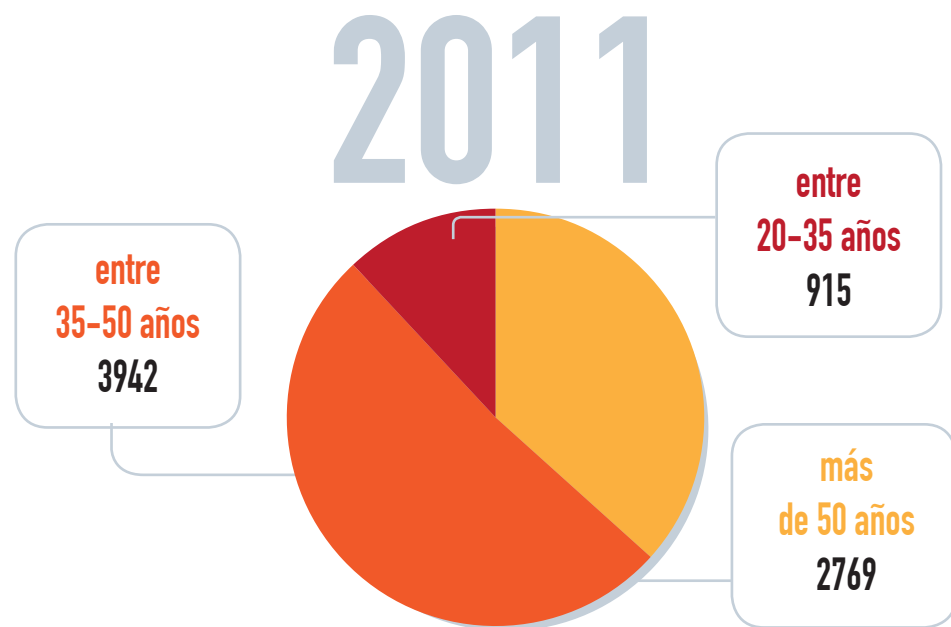
Público, que se verá enriquecido por la optimización de la experiencia profesional de su propio personal.

- Este envejecimiento de la plantilla es consecuencia directa de dos variantes, la política de recortes salvajes llevada a cabo por el gobierno de Cospedal, así como la congelación de las tasas de reposición decretadas por el Gobierno de Rajoy, lo que impedía reponer a todo el personal que se iba jubilando, que fallecía, o que renunciaba a la FP. El gobierno de Page nos ha dado una de cal y dos de arena. Por un lado se ha comprometido a mantener la tasa de reposición del 100%, pero se niega a establecer una política de recuperación del empleo perdido durante la legislatura del PP, y lo peor es que todos los centros públicos de nueva apertura se están privatizando sistemáticamente: decenas de comedores escolares, el CADIG de Talavera (To), las residencias de mayores en la sierra de Albacete, la residencia de Priego (Cu), El Hospitalito sin abrir, etc.

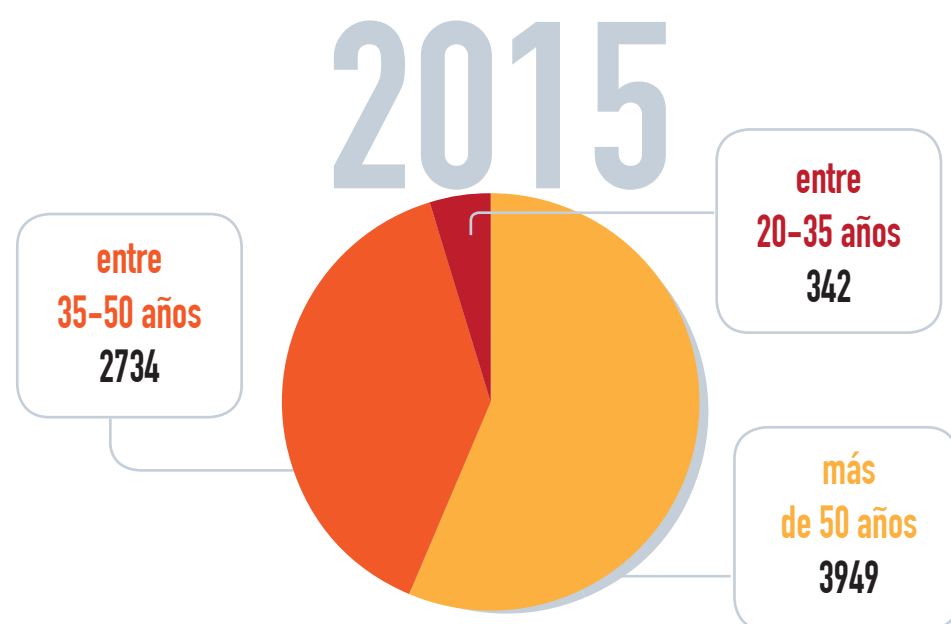
...el 60 % de la plantilla del personal laboral tienen más de 50 años, a lo que hay que sumar que solo el 3.5% del personal laboral tiene entre 20 y 35 años.

Como demuestran los datos, en los próximos 15 años nos jugamos el futuro de la función pública, si queremos que nuestros hijos e hijas puedan tener acceso a un empleo digno y de calidad en la administración, y nosotros mismos tener acceso a unos servicios públicos a la altura de la ciudadanía de C-LM, debemos aportar decididamente por revertir este modelo neoliberal del sistema público. Si queremos que desaparezca, no tenemos más que dejar que el desmantelamiento prosiga su curso.

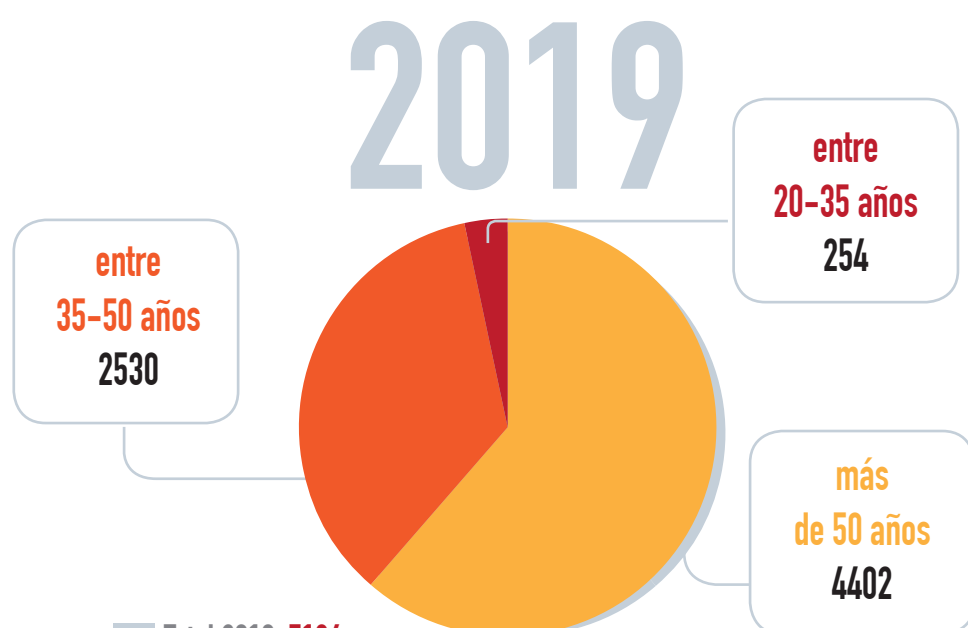
■ Evolución de la edad en las plantillas 2011-2019



Total 2011: 7626



Total 2015: 7025



Total 2019: 7186

STAS-CLM VUELVE A FIRMAR EL CONVENIO COLECTIVO

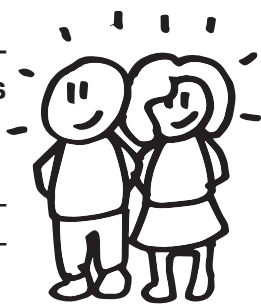
El 9 de noviembre de 2017 se publicó el octavo Convenio Colectivo del Personal Laboral de la JCCM, no fue un convenio que nos trajo grandes mejoras, pero al menos los dos años de negociación permitieron recuperar la estabilidad perdida en el 2013 con la firma del séptimo convenio, aquel que firmaron que UGT, CCOO y CSIF con la Administración de Cospedal, que sirvió para darle a la Administración más libertad para realizar planes de recursos humanos, amortizando plazas, movilidades de todo tipo, en definitiva, manos libres para privatizar servicios a coste cero.

En diciembre de 2015 comenzó la negociación del VIII Convenio Colectivo, con el condicionante de la sentencia 440/2015 del Tribunal Superior de Castilla-La Mancha a instancias de una demanda interpuesta por STAS-CLM, en la que se declaró la ilegalidad de algunos apartados del séptimo Convenio Colectivo, en concreto "la nulidad de las competencias que se atribuyen a la Comisión Paritaria en los arts. 7.2; 8.4 a); 9.2, 3 y 5; 15.1 d), f) y g); 34; 37.3, último párrafo; 48.1 g); 53.4; 54.2; 55; 56; 96; 97.2; 99.1; 102.3; disposiciones adicionales 9ª, 11ª, 14ª y 24ª". Nuestro principal objetivo para esa negociación era recuperar los derechos que se perdieron con la firma de ese infausto séptimo convenio, y creemos que en gran parte se consiguió este objetivo, gracias a los siguientes avances:

a) Planes de Recursos Humanos, artículo 15, la clave de la estabilidad.

Artículo fundamental para STAS-CLM donde se consiguieron algunas mejoras:

- Garantía de estabilidad como personal al servicio de la Administración Regional.
- Garantía de permanencia del personal temporal con contrato de interinidad por vacante, mantendría relación laboral no siendo despedido en caso de aplicarse un plan de recursos humanos en su centro.
- Ampliación de los conceptos retributivos en el CPT incluyendo complementos de jornada, para que a la Administración no le salga rentable económicamente ningún plan de recursos humanos.
- Indemnización por movilidad geográfica aunque



esta no llegue a 50 km ni exista cambio de residencia.

- Garantía de mantener la misma localidad y categoría, incluso en el caso de que en esa localidad no existan vacantes de la categoría afectada.
- Necesidad de cumplir requisitos de titulación del Anexo III.
- Para la reasignación de efectivos por un Plan de Recursos Humanos se utilizarán criterios objetivos.
- Justificación de la aplicación del plan de recursos humanos a través de motivos técnicos u organizativos.

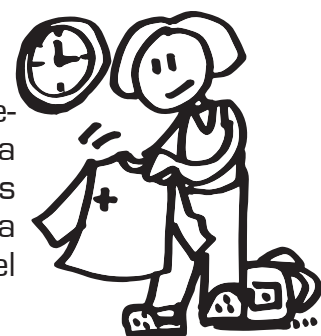
b) Situaciones individuales, artículo 16.

Aumento de las garantías, opción voluntaria de la trabajadora o trabajador de mantenerse en su localidad en un puesto vacante de grupo inferior si cumple requisitos antes de hacer una movilidad a otra localidad, además del derecho a indemnización en caso de movilidad geográfica aunque no se superen los 50 km ni tenga cambio de residencia, garantía retributiva mediante CPT incluyendo complementos de jornada, y necesidad de cumplir requisitos de titulación.



c) Cambio de turno de trabajo, artículo 18.

Los cambios de turnos no pueden estar motivados por la falta estructural de personal. En los cambios voluntarios se eliminó la condición de "las necesidades del servicio".



28M Elecciones sindicales 2019

7

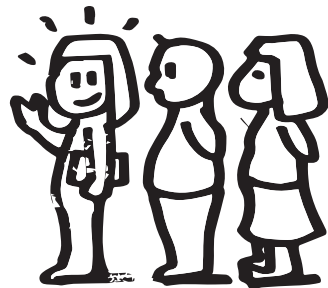
d) Concurso de Traslados, artículo 27 y siguientes.

- Se amplía el plazo de bloqueo para movilidad por salud, violencia de género o jubilación anticipada.
- Las plazas declaradas "a extinguir" deben pasar por un concurso de traslado antes de su amortización.
- Posibilidad de renuncia tras la publicación de la Resolución Provisional por causas justificadas.
- En caso de existir varias vacantes de la categoría adjudicada, y no estando alguna cubierta por personal temporal, en caso de adjudicación se hará a la vacante que no esté cubierta. Para así evitar despidos de personal temporal habiendo vacantes sin cubrir.
- En caso de que no producirse incorporación no habrá despido de personal temporal, cambiando el contrato de interinidad por vacante por otro de interinidad por sustitución.



e) Bolsas de Trabajo, artículo 45.

Se eliminó el castigo al personal contratado más de un año que antes pasaban al último lugar de la bolsa.



f) Movilidad funcional, artículo 46.

Reducción del periodo máximo de movilidad, dentro del mismo grupo profesional pasa de 12 meses a 6 meses en un año, y de 8 meses en dos años; a grupo inferior pasa de 6 a 2 meses; a grupo superior pasa de 12 a 6 meses. Cumplimiento del requisito de titulación.



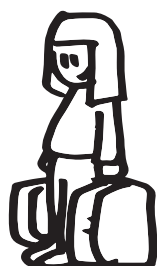
g) Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad, artículo 47.

Se reduce la duración de 6 a 4 meses en un año. Modificación de los criterios, primero voluntariedad, segundo antigüedad en el puesto, tercero el de menor edad, incluyendo la rotación.



h) Traslados de localidad, artículo 48.

Indemnización por traslados inferiores a 50 km. Se reduce la movilidad temporal, de 12 a 6 meses en tres años u 8 meses en dos años. Posibilidad de rechazar una movilidad geográfica manteniendo la localidad aunque sea a diferente categoría.



i) Calendario Laboral, artículo 56.

Se incluye el desarrollo, garantizando que los calendarios incluyan todos los días del año.



j) Protección a la maternidad, artículo 113.

Licencia en caso de existir dificultades para realizar la adaptación del puesto de trabajo.



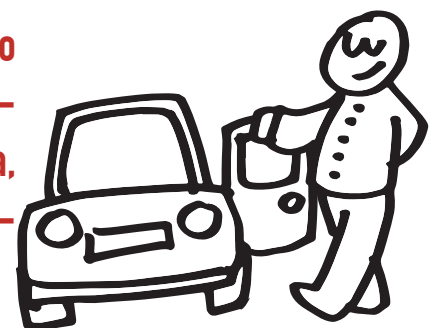
k) Complemento Personal Transitorio, artículo 118.2.

En caso de creación de nuevos CPT's por modificación de unidades impuestas por la Administración, éstos CPT's tendrán cada año el mismo incremento que el resto de retribuciones. Igualmente, a estos nuevos CPT's se les incluirá la parte correspondiente, en caso de existir, a las retribuciones variables por prestar servicios en jornadas de noches, sábados, domingos o festivos.



l) Condiciones de desempeño de puestos tipo de la categoría profesional de conductor/a, disposición adicional decimo-segunda.

- Rebaja de las horas de presencia de 350 a 50 horas.
- El tiempo de trabajo efectivo fuera del periodo de flexibilidad se compensa con descanso.
- El tiempo de trabajo que rebase 9 horas diarias de trabajo efectivo se compensa con descanso.
- El tiempo de trabajo en fin de semana y festivos será voluntario y compensado, a elección de la trabajadora o trabajador, con descanso o económicamente.



Los cambios introducidos durante la negociación de este octavo Convenio Colectivo al menos nos servirán para defendernos de posibles agresiones que intente imponernos cualquier Gobierno, no es una garantía absoluta, pero al menos no quedamos en la absoluta indefensión que nos dejó el séptimo convenio.

¿Oferta de Empleo Público para cubrir necesidades o para aumentar privatizaciones?

En una situación como la que sufren los servicios públicos de nuestra región, con cientos de plazas vacantes sin cubrir, con bajas o vacaciones que no se cubren, es decir, con graves deficiencias de personal, la convocatoria de una Oferta de Empleo Público podría ser la oportunidad para que se ofertasen y cubriesen parte de esas necesidades, siempre que se hiciera bien, porque, en el otro extremo, una convocatoria de OEP también puede servir para aumentar el número de plazas vacantes sin cubrir, deteriorando más todavía los servicios y abriendo la puerta a la entrada de más piratas por la vía de la privatización.

- El BOE del 26 de marzo de 2018 recoge el acuerdo de los sindicatos CCOO, UGT y CSIF con el Ministerio de Administraciones Públicas), acuerdo que regula las condiciones generales de las Ofertas de Empleo Público en todo el estado, y donde se establece que a las personas que superen los procesos selectivos se les ofertarán plazas vacantes estructurales que se encuentren desempeñadas por personal temporal. Es decir, que sólo se ofertarían las plazas cubiertas por personal interino, no las vacantes sin cubrir, lo que en STAS-CLM calificamos durante la negociación de la OEP de 2017 como un ERE encubierto, ya que resolver un proceso en esas condiciones significa que tras la resolución aumenta el número de plazas no cubiertas, reduciéndose por tanto el número de personal que cubre los servicios.

- Este acuerdo es muy grave, supone una andanada contra la estabilidad del personal temporal y un riesgo de grave deterioro de la cobertura de los servicios públicos, porque el personal temporal que supere los procesos tomará posesión en plazas cubiertas por perso-

BOE
Núm. 74

BOLETÍN OFICIAL DEL E
Lunes 26 de marzo de 2018

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

4222

Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo de Empleo Público y las condiciones de

El 9 de marzo de 2018 el Gobierno de España, por el II Acuerdo de Empleo Público, y las organizaciones sindicales para la mejora del empleo público presentado en la Mesa General de Negociación celebrada el 14 de marzo de 2018.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Empleado Público, y con la finalidad de esta Secretaría de Estado ha resuelto el Estado», que se adjunta como anexo a la

Madrid, 22 de marzo de 2018. -La
Martínez.

28M Elecciones sindicales 2019

9

nal temporal quedando las suyas sin cubrir. Y ya sabemos lo que ocurre cuando aumenta el número de vacantes sin cubrir, que aumenta la privatización, aumenta el negocio que hacen algunas empresas a costa de los servicios públicos.

- A estos peligros desde STAS-CLM les hemos hecho frente en la calle, en las Mesas y en los Tribunales. En calle realizando concentraciones en junio de 2018 contra el intento de la Administración Regional de resol-

ver la OEP de 2016 ofertando sólo las vacantes cubiertas por personal temporal, como así empezó a hacer con las de personal funcionario, consiguiendo finalmente el objetivo de que se ofertasen TODAS las vacantes, las cubiertas y las no cubiertas. En las Mesas de Negociación poniendo como exigencia principal que en la resolución de las OPEs de 2017 y 2018 también se oferten todas las vacantes, habiendo conseguido el compromiso de la Administración, incluido en el acta, de que se ofer-

tarán todas las vacantes, tanto las cubiertas como las no cubiertas. Y también en los Tribunales, promoviendo la interposición de demandas de personal con contrato temporal de larga duración consiguiendo la declaración de indefinido no fijo a quien por ley corresponde.

Es por todo ello por lo que desde STAS-CLM exigimos:

- Estabilidad del personal temporal.
- Ninguna vacante sin cubrir, la calidad de los servicios públicos requiere la cobertura de todas las plazas, lo contrario crea deficiencias, sobrecargas, vulneración del derecho al descanso, etc.
- Oferta y cobertura de las plazas vacantes no cubiertas, ningún cese innecesario de personal temporal.
- Convocatorias de OEP, mediante concurso oposición, donde se valore la antigüedad con el máximo legal, y en condiciones de igualdad con el resto de personal de la Administración Regional.

Punto tercero, párrafo sexto

“De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo articularse que en la ejecución de estos procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva las plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.”

ESTADO

Sec. III. Pág. 32966

IONES

UNCIÓN PÚBLICA

e la Secretaría de Estado de Función
do Gobierno-Sindicatos para la mejora
e trabajo.

ña, a través de su Ministro de Hacienda y
cales CCOO, UGT, y CSIF han suscrito
co y las condiciones de trabajo, que se ha
ciación de las Administraciones Públicas

artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015,
l texto refundido de la Ley del Estatuto Básico
e favorecer el conocimiento del citado acuerdo,
ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del
esta Resolución.

Secretaría de Estado de Función Pública, Elena

STAS-CLM
INTERSINDICAL

PRIVATIZACIÓN



JORNADA DE 35 HORAS, ¿DERECHO

El Personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha conquistó la jornada de trabajo de 35 horas semanales en el año 2002. Entonces no se dudaba de que ese logro quedaba consolidado en el sector público y que, en todo caso, los futuros cambios de la jornada apuntaban a su reducción con incrementos de permisos o las jubilaciones anticipadas parciales y totales y siempre generando el empleo necesario para que no se viese afectado el servicio público y las condiciones de trabajo del personal.

- Hemos aprendido que hay que proteger los logros, que lo que no se pelea se pierde, que la unidad y la movilización son imprescindibles... y todo esto y mucho más lo aprendimos a base de recortes y ataques con los que se cebaron los gobiernos de la derecha de Cospedal y Rajoy. Entre los múltiples recortes sufridos, alguno aún vigente, se impuso un incremento de la jornada laboral de empleadas y empleados públicos. Lo que parecía algo imposible, sucedía y retrocedíamos a la jornada vigente 10 años antes, las 37,5 horas semanales.

- En la ya agonizante etapa del gobierno de Page, también hemos aprendido cosas importantes, como que el cinismo del PP y del PSOE no conoce límites. Page inició la legislatura aplicando, a golpe de bombo y platillo, la jornada de 35 horas, pero el derecho nos duró bien poco. En abril de 2016 volvíamos a las 37,5 horas por efecto del recurso del gobierno de Rajoy ante el Tribunal Constitucional que posteriormente dictó sentencia confirmando el incremento de jornada.

- Desde ese momento, el gobierno de

Page ha ido rechazando todas las innumerables propuestas realizadas por STAS-CLM-Intersindical y el resto de sindicatos, para aplicar legalmente la jornada de 35 horas, a pesar de que esas mismas propuestas se estaban aplicando en otras Comunidades Autónomas también gobernadas por el PSOE. Mientras el PP, el mismo que nos había incrementado la jornada, el mismo que había recurrido su recuperación, pues se dedicó a criticar y a exigir a Page la aplicación de la jornada que ellos mismos habían eliminado.

- En el presente año, el último de la legislatura, volvemos a recuperar la jornada de 35 horas, pero lo hacemos de forma condicionada y sin tener asegurada la continuidad de la misma. Los sindicatos CCOO, UGT y CSIF y el gobierno del PP, en concreto el ministro Montoro, llegaron al acuerdo de permitir la jornada de 35 horas en aquellas Administraciones Autonómicas que cumplan los objetivos planteados en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto en el ejercicio económico anterior.

Ahora estamos a la espera de la publicación de los resultados económicos del gobierno de Page durante ejercicio 2018 que será lo que determine el mantenimiento de las 35 horas o el retorno a las 37,5 horas semanales. Pero si algo hemos aprendido de todo esto es que la jornada de 35 horas es un gran avance en calidad de vida para nosotras/os y nuestras familias y también clave para la creación de empleo y que debemos estar firmes, unidas/os y combativas/os para defender y consolidar este derecho y que deje de ser materia electoralista en manos de políticos mediocres.



Situación de la jubilación en 2019

Tras la Reforma o agresión al sistema público de Pensiones nos encontramos dentro de periodo transitorio decidido en su momento hasta que a partir de 2027 se generalice la jubilación a los 67 años de edad, con necesidad de haber cotizado 35 años para tener derecho al 100% de la Base Reguladora, sin olvidar la reducción de esa Base Reguladora. Fue una reforma que dejó dañado nuestro sistema de pensiones, una reforma que llevamos tiempo exigiendo su anulación y vuelta al sistema anterior. La jubilación en este año 2019 tiene las siguientes condiciones y requisitos.

Jubilación Parcial

Para quienes reduzcan su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%

- Quienes fueran mutualistas a fecha del 1 de enero de 1967, el requisito es 60 años de edad.
- Quienes en el momento del hecho causante tengan cotizados 34 años y 9 meses o más, se podrán jubilar a la edad de 61 años y 8 meses.
- Quienes tengan cotizados 33 años se podrán jubilar con 62 años y 4 meses.
- A las personas con una discapacidad de un 33% o superior se le exige un periodo de cotización de 25 años.

Jubilación anticipada

Excepción: quienes fueran mutualistas el 1 de enero de 1967, el requisito es 60 años de edad.

- Tener cumplida una edad inferior en dos años a la edad en que corresponda su jubilación definitiva.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años.
- Reducciones en caso de personas con discapacidad del 45% o más.

Reducción de la Base Reguladora por acceso a la Jubilación Anticipada, según el periodo de cotización

Periodo de cotización	Reducción por trimestre
Inferior a 38 años y 6 meses	2%
Superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,875%
Superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,750%
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,625%

Jubilación Ordinaria

En 2019 para jubilarse a los 65 años de edad es necesario haber cotizado 36 años y 9 meses, quienes no alcancen este periodo tendrán que jubilarse a los 65 años y 8 meses.

Cuantía de la pensión

- Por los primeros 15 años cotizados un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163 el 0,21%, y por los 83 meses siguientes el 0,19%.

- El número de meses computables para el cálculo de la Base Reguladora son 264, por los 22 años anteriores al hecho causante. Esos 264 meses se dividen entre 308.

Complemento por maternidad

- A las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos se les reconocerá un complemento de pensión por maternidad que será del 5% en el caso de dos hijos/as, del 10% en el caso de tres hijos/as, y del 15% en el caso de cuatro hijos/as.

Escala de Porcentajes de la Base Reguladora por años cotizados

El porcentaje es variable según los años cotizados

Años Cotizados	Base Reguladora	Años Cotizados	Base Reguladora	Años Cotizados	Base Reguladora
A los 15 años	50%	A los 22 años	71%	A los 29 años	88%
A los 16 años	53%	A los 23 años	74%	A los 30 años	90%
A los 17 años	56%	A los 24 años	77%	A los 31 años	92%
A los 18 años	59%	A los 25 años	80%	A los 32 años	94%
A los 19 años	62%	A los 26 años	82%	A los 33 años	96%
A los 20 años	65%	A los 27 años	84%	A los 34 años	98%
A los 21 años	68%	A los 28 años	86%	A los 35 años	100%



- El próximo 28 de marzo tenemos una cita electoral con muchos retos y en la que nos jugamos mucho, como trabajadores y trabajadoras y como organización sindical, puesto que estas elecciones servirán para fijar la representación sindical para los próximos 4 años, en los que nos jugaremos nuestro propio futuro como personal al servicio de la administración pública.
- STAS-CLM es un sindicato que ha hecho frente a esta administración zalamera, que promete mucho y cumple poco, y por ello tienen miedo a que nos hagamos más fuertes. Algo que no hubiese sido posible sin la colaboración de todas y todos en la toma de decisiones, con la asistencia a las asambleas, con vuestras propuestas y sugerencias, con vuestro ánimo y apoyo en los momentos más duros y complejos.
- Sabemos que van a ser unas elecciones trufadas de dificultades, y en las que vamos a recibir ataques de la administración. Por ello, en estos momentos os pedimos que redobléis vuestra colaboración y participación, para que un modelo sindical diferente, participativo y asambleario esté representado al máximo. Ahora más que nunca, debemos caminar juntas. Os animamos a participar, en la medida de vuestras posibilidades.



28M Elecciones sindicales 2019

13

¿EN QUÉ CONSISTEN?, ¿QUÉ SE VOTA?

¿En qué consisten?

Las elecciones sindicales son la fórmula básica para hacer efectivo el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar en las decisiones que les afectan, empezando por elegir a sus representantes.

En dichas elecciones se escoge a los delegados y delegadas para los Comités de Empresa. También se decide qué organizaciones sindicales tienen presencia en la mesa negociadora del Convenio Colectivo (se necesita un mínimo del 10 % de representación).

¿Qué se vota?

La composición de los Comités de Empresa.

Los compañeros y compañeras del centro de trabajo que van a defender tus intereses y condiciones laborales más cercanas, y el nombramiento de delegados de personal.

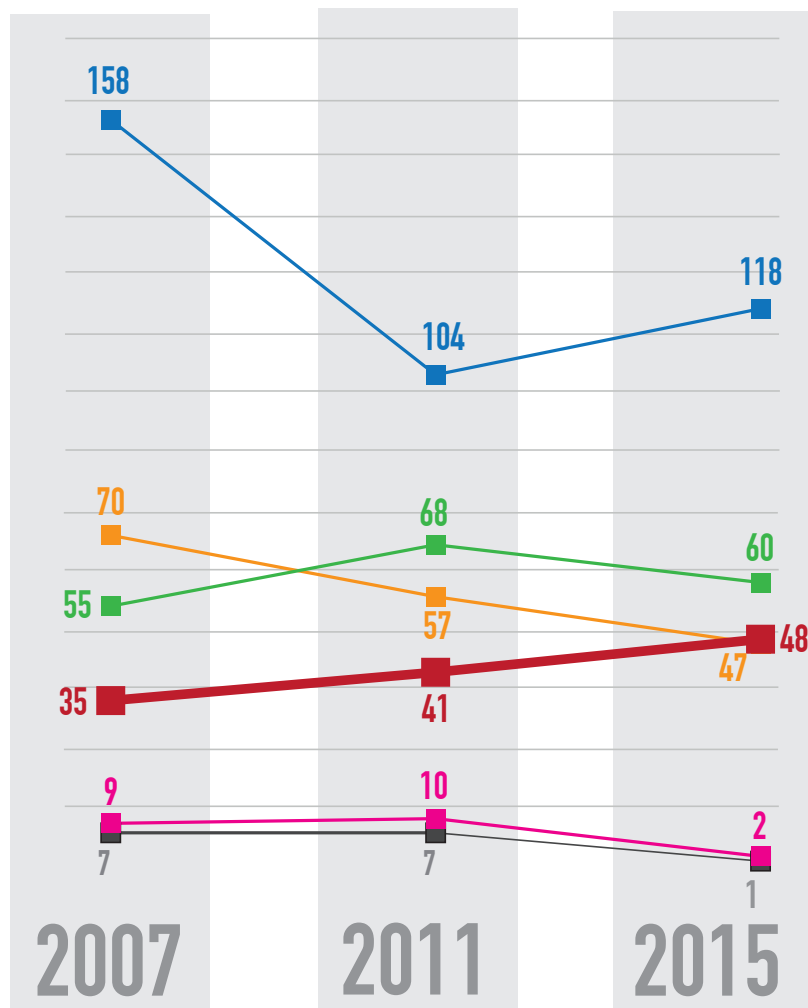
La representación en las Mesas de Negociación

Qué organizaciones van a negociar con la administración las condiciones laborales del personal laboral, incluyendo el próximo Convenio Colectivo.

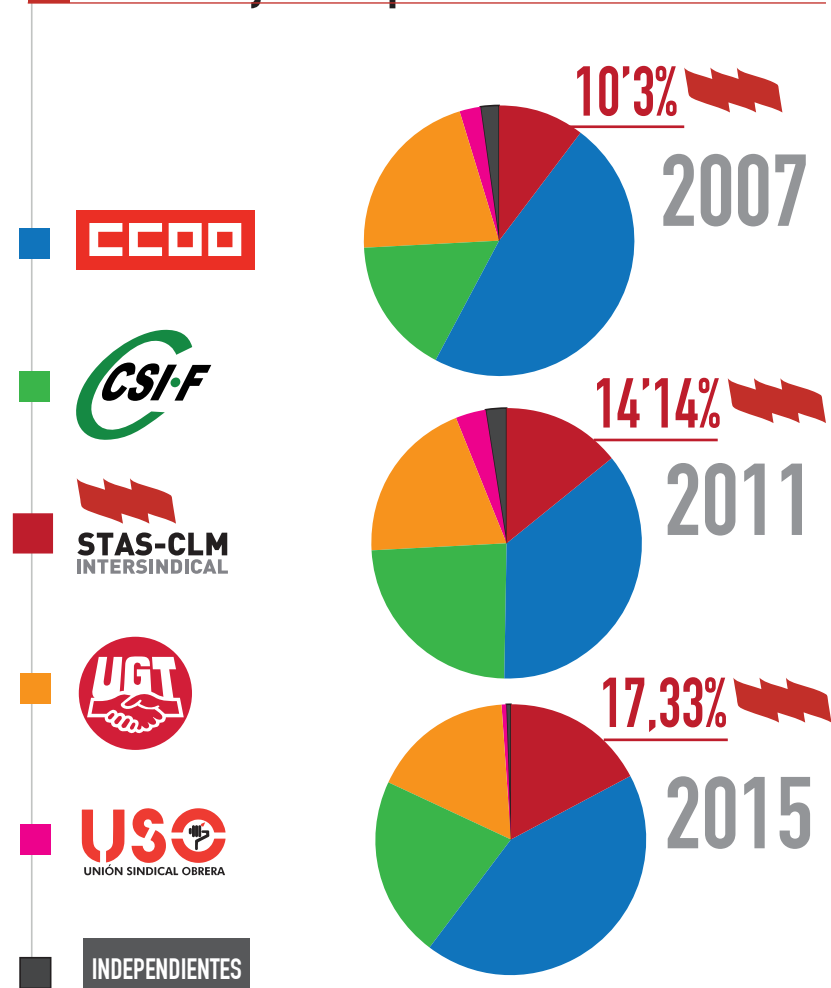
El número de liberados y liberadas de cada organización sindical.

Cada delegado/a y cada sección sindical que se obtiene en las elecciones suponen una serie de horas mensuales de permiso sindical, dependiendo del tamaño del Comité.

Evolución delegadas y delegados del STAS-CLM



Porcentaje de representación 2007-2015

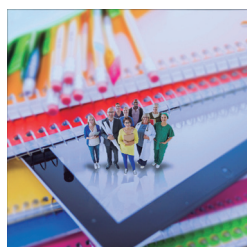


NUESTRAS SEÑAS DE IDENTIDAD

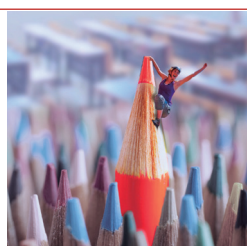
EN STAS-CLM INTERSINDICAL RESPONDEMOS A UN MODELO SINDICAL CRÍTICO Y REINVINCATIVO QUE LUCHA POR UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD Y POR LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



ASAMBLEARIO, PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO: Articulamos toda nuestra estructura y acción en torno a las Asambleas, donde los afiliados y afiliadas debaten las líneas a seguir, toman democráticamente las decisiones y eligen a los representantes sindicales; no tenemos ejecutiva, sino que son las bases las que deciden. Para STAS-CLM las Asambleas son el medio fundamental para la práctica de un sindicalismo vivo y alejado de cualquier burocratización, contribuyendo a reforzar la unidad de los y las trabajadoras desde la base.



DE CLASE: Formamos parte de la Intersindical de CLM, junto con STE y SF. Aspiramos a configurar una alternativa no sólo en las Función Pública sino en los demás sectores, y cada día tenemos más presencia en numerosas empresas privadas de la región. Nuestras reivindicaciones no se quedan en una simple defensa gremial de nuestra profesión, sino que participamos de forma activa en la conquista de una sociedad más justa y solidaria, no sexista, por la conservación del medio ambiente y por la paz, formando parte de diversas plataformas.



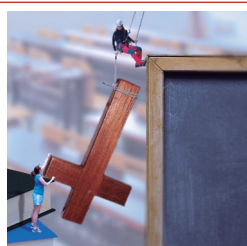
AUTÓNOMO: En STAS-CLM garantizamos nuestra INDEPENDENCIA del poder político y económico mediante nuestra autogestión financiera. No estamos subordinados a las Administración ni mantenemos ningún tipo de dependencia de partidos políticos ni de grupos de presión, porque únicamente desde la autonomía podemos desarrollar de un modo independiente nuestra actividad sindical, sin más lógica que la que marcan los propios trabajadores y trabajadoras.



SOCIOPOLÍTICO Y ALTERNATIVO: Desde STAS-CLM no solo reivindicamos la mejora de las condiciones laborales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras, sino que somos solidarios en la solución de problemas sociales porque no se pueden reducir ni subordinar a lo económico y porque las discriminaciones, las opresiones, las explotaciones, son plurales y transversales, y requieren enfoques integrales e integradores de las diversas reivindicaciones.



FEMINISTA: Desde STAS-CLM y el Área de la Mujer potenciamos acciones que conduzcan a la desaparición del sexismo en la Administración Pública, abogamos por una sociedad en igualdad, así como por la mejora de las condiciones laborales de las mujeres (en el embarazo, maternidad, lactancia, bajas maternales o adopción, defensa de la conciliación familiar y laboral, etc). Nuestro feminismo no es una pose, en STAS-CLM las mujeres asumimos responsabilidades de representación y negociación en un entorno sindical que sigue siendo mayoritariamente masculino.



LAICO: En STAS-CLM somos independientes de ideas, creencias y organizaciones religiosas y luchamos porque las instituciones y los servicios públicos no estén sujetos a ninguna confesión o credo religioso.



INCLUSIVO defendiendo a todas aquellas personas, afiliadas a nuestro sindicato o no, sobre las que se vulneran especialmente los derechos más básicos, o a los colectivos con menor capacidad de defensa de forma autónoma.

28M Elecciones sindicales 2019

15

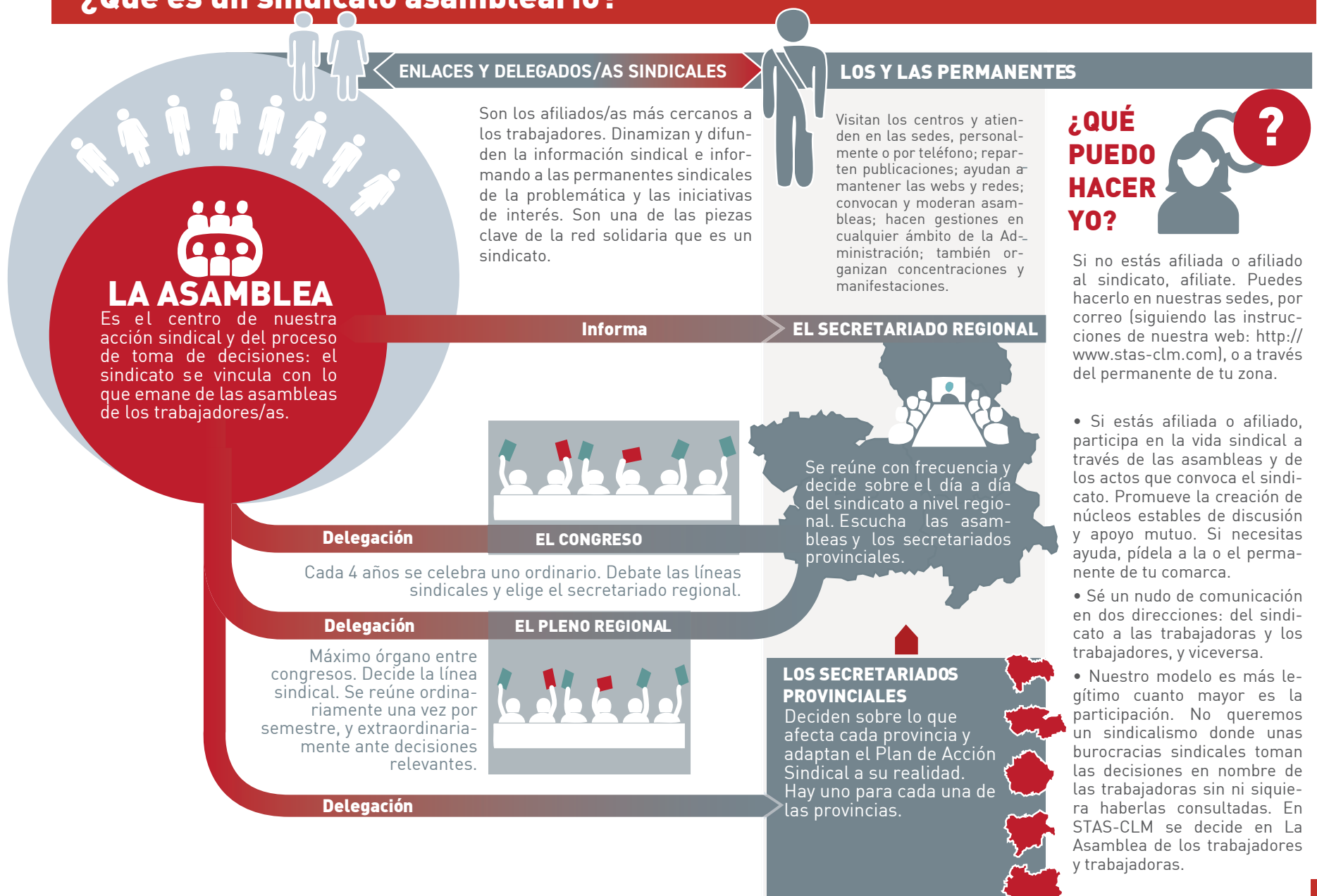
Un sindicato con paredes de cristal

- La participación y la capacidad de decisión de los y las empleadas y empleados públicos es imprescindible para el fortalecimiento de la Administración Pública y para la mejora de nuestras condiciones de trabajo. Las asambleas son la expresión de nuestro modelo sindical, alternativo al de otras organizaciones burocráticas y jerarquizadas.
- STAS-CLM Intersindical, es un sindicato asambleario y participativo que facilita toda la información de que dispone en cada momento. Así, las trabajadoras y trabajadores conocen los temas en curso de negociación y pueden formarse un juicio propio acerca de ellos.
- STAS-CLM Intersindical representa la voz de los trabajadores y las trabajadoras de la Junta de Comunidades, que son quienes deciden sobre todas las cuestiones que nos afectan en los distintos ámbitos de negociación. El sindicato se vinculará a las decisiones tomadas, siempre que éstas no atenten contra sus estatutos.
- Para STAS-CLM Intersindical es fundamental la potenciación del modelo asambleario también en cada centro de trabajo, como enlace entre el sindicato y el conjunto de trabajadores y trabajadoras, y viceversa.



STAS-CLM
INTERSINDICAL

¿Qué es un sindicato asambleario?





Sindicalismo subvencionado o sindicalismo independiente.

El Sindicalismo actual está malherido y no le faltan voluntariosos aspirantes a enterradores, que pretenden reducir a nada la resistencia de trabajadoras y trabajadores. Las cúpulas de CC.OO. UGT y CSIF se encuentran cada vez más alejadas de las necesidades reales de los centros de trabajo. Las organizaciones, sobredimensionadas y burocratizadas, se convierten en objetivo en sí mismas, y su mantenimiento requiere muchos esfuerzos y recursos. Cuando estos recursos, que ya son escasos, se reducen aún más por la escasa tasa de afiliación, la alternativa fácil y a la que han recurrido los, hasta ahora, sindicatos mayoritarios, ha sido a obtener financiación por la dotación de subvenciones públicas.

**el
lapicero**



STAS-CLM ALBACETE

■ 967248744
albacete@stas-clm.com
C/ Marques de Villares, 10 Ent._02001

STAS-CLM CIUDAD REAL

■ 926274091
ciudadreal@stas-clm.com
Avda AlfonsoX el Sabio1.6, °D_13001

STAS-CLM CUENCA

■ 969240385
cuenca@stas-clm.com
C/ Diego Jiménez 21_16003

STAS-CLM GUADALAJARA

■ 949222703
guadalajara@stas-clm.com
C/ Ingeniero Mariño 10 Bajo_19001

STAS-CLM TOLEDO

■ 925211232
toledo@stas-clm.com
C/ Dublin 4 1° Izda._45003

STAS-CLM TALAVERA

■ 925818980
talavera@stas-clm.com
C/ Trinidad 9 1B_45600



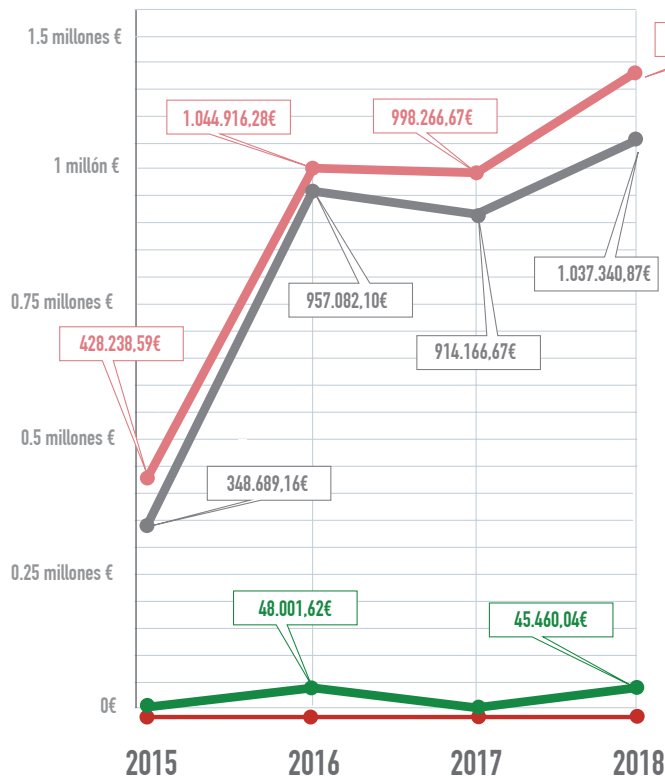
**STAS-CLM
INTERSINDICAL**

**Hacemos lo que decimos
Decimos lo que hacemos**

SUBVENCIONES DE LA JCCM A SINDICATOS DURANTE EL PERIODO 2015-2018



Castilla-La Mancha



TOTALES 2015-2018

CC.OO.	3.651.183,56€
UGT	3.257.278,80€
CSIF	93.461,66€
STAS-CLM INTERSINDICAL	0€

FUENTE: <http://concesiones.castillalamancha.es>

- Como puede observarse en el gráfico, STAS-CLM no ha recibido ninguna subvención de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Nuestros ingresos se deben principalmente a las cuotas de nuestras afiliadas y afiliados, más la financiación para la actividad sindical por parte de la UCLM en función de los delegados electos en las elecciones sindicales (menos del 3% de nuestros ingresos).

- Aun así somos capaces de desplegar una intensa acción sindical, con pocos recursos pero llena de imaginación y pragmatismo, además de entrega y dedicación. Adaptando la organización del sindicato a las necesidades y recursos propios, evitando la permanencia indefinida de sus integrantes, para evitar generar burocracias, y sometiendo siempre a órganos asamblearios y de participación.

- Por otra parte, los gobiernos tienen constatado que a mayor subvención, mayor paz social, por lo que les es fácil abrir

y cerrar el grifo de la financiación y así modular la propia acción sindical, "el que paga manda", llegando a cometer conductas antisindicales y antidemocráticas con los sindicatos que plantamos cara.

- Para la supervivencia del movimiento sindical y para los intereses de la clase trabajadora es imprescindible la participación desde las bases, que debe propiciar la unidad de acción tanto en la negociación como en la movilización.

- La elección entre sindicalismo subvencionado y dócil o sindicalismo independiente y batallador, está en nuestras manos. Cuando decidimos afiliarnos a un sindicato o a otro o a ninguno, cuando participamos o no en las asambleas o movilizaciones, cuando votamos en las elecciones sindicales, o cuando estamos pasivos o activos ante la defensa de nuestros derechos y de los servicios públicos, por ejemplo, estamos optando.