INTERSINDICAL
CASTILLA-LA MANCHA

el lap/cero
Revista informativa

STE-CLM STAS-CLM S.F.

Franqueo concertado
13/13

febrero 2023

PERSONAL LABORAL, PERSONAL ESENCIAL

SI ERES LABORAL, ERES DEL STAS

STAS-CLM
INTERSINDICAL

SINDICATO DE TRABAJADORES/AS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA-LA MANCHA

el lapicero

NUESTRAS SEDES

STAS-CLM ALBACETE
639445068
albacete@stas-clm.com
C/ Marqués de Villores, 10 Ent. 02001

STAS-CLM CIUDAD REAL
926274091/ 691 34 14 61
ciudadreal@stas-clm.com
Avda Alfonso X El Sabio, 1.6,ºD 13001

STAS-CLM CUENCA
685477103
cuenca@stas-clm.com
C/ Diego Jiménez, 21_16003

STAS-CLM GUADALAJARA
673382259
guadalajara@stas-clm.com
C/ Ingeniero Mariño, 10 bajo. 19001

STAS-CLM TOLEDO
925211232
toledo@stas-clm.com
C/ Dublín, 4 1.º Izda._45003

STAS-CLM TALAVERA
925818980
talavera@stas-clm.com
C/ Trinidad, 9 1B_45600

STAS-CLM pertenece a INTERSINDICAL DE CASTILLA-LA MANCHA.

STE-CLM STAS-CLM SF-CLM
INTERSINDICAL CASTILLA-LA MANCHA

A nivel estatal a CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL.

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

CONSEJO REDACCIÓN :

SECRETARIADO REGIONAL STAS-CLM

STAS-CLM INTERSINDICAL

El Lapicero, febrero 2023
Revista informativa STAS-CLM
D.L. CU 230-2015

editorial

STAS-CLM

Personal laboral, personal esencial.

Si algo se ha puesto de manifiesto en la pandemia del coronavirus, es el valor de los servicios públicos de gestión directa y la valía de profesiones externalizadas y privatizadas sistemáticamente desde hace décadas, al no considerarlas esenciales para la gestión pública.

A la hora de la verdad, cuando el virus entró con virulencia en los centros sociosanitarios, con plantillas escasas que recibieron de lleno las consecuencias directas del virus, a quién se llamó de la bolsa de trabajo para reforzar las plantillas fue, en su inmensa mayoría, a personal de limpieza, Auxiliares de Enfermería, Cocineros/as, Ayudantes de cocina etc. Además, gracias a la gestión directa de los servicios públicos, se han podido movilizar efectivos de esas mismas categorías desde otras consejerías, principalmente de Educación.

Durante la primera ola, entre marzo y julio de 2020, se llegaron a realizar un total de 776 refuerzos en las 18 residencias de gestión directa, de un total de 400 en CLM (el resto, privadas). Entre contrataciones (627) y movilidades desde Educación (149), los 18 centros residenciales de la Junta recibieron un total de 776 refuerzos, a una media de 43 por centro. De estos refuerzos, 399 fueron Auxiliares de enfermería, 260 personal de limpieza, 41 personal de cocina, 6 ordenanzas, 6 encargados generales de servicio, 5 oficiales de mantenimiento y 5 TEJI, junto con 35 funcionarios/as.

En la gran mayoría de las privadas, ni bolsa, ni movilización de efectivos, ni ná de ná. Tristemente, los efectos de la diferencia de modelos también se han dejado ver en la dramática cifra de personas fallecidas en estos centros respecto a los públicos.

Tanto los refuerzos, como con las plantillas fijas e interinas, se jugaron literalmente la salud para salvar las vidas de nuestros mayores, llegando a pagar un alto precio por ello con unos niveles de contagio altísimos. Fue realmente admirable, y son, por mérito propio, los verdaderos héroes y heroínas de la pandemia.

Si algo hemos aprendido con esta crisis sanitaria, es que los pilares del Estado de Bienestar no están en los despachitos si no en contacto directo con la ciudadanía, que debemos dar carpetazo al modelo de privatizaciones y externalizaciones, que nada bueno nos han traído, y que solo se pueden garantizar los derechos de la ciudadanía a través de la gestión directa de los servicios públicos con personal propio.

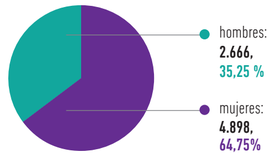
¡HONOR Y GLORIA!
Al personal laboral de la Junta

CENSO PERSONAL LABORAL

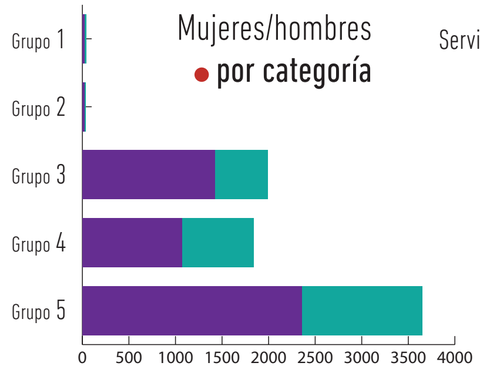
CENSO de personal laboral

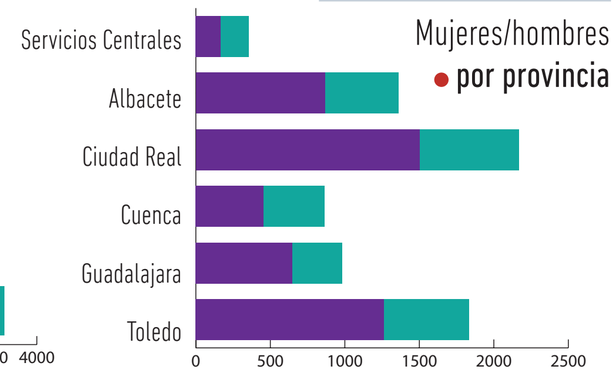
El personal laboral de la Junta está compuesto por 7.564 trabajadoras y trabajadores que prestan la gestión directa de los servicios públicos. **Un colectivo claramente feminizado con un 64,75 % de mujeres en la plantilla**. Las Consejerías que cuentan con más personal son Educación, con 3.596 , Bienestar Social con 2.054 y Fomento con 608. Por provincias, las que más personal tienen son Toledo con 2.186 y Ciudad Real con 2.169 y la que menos Cuenca con 865.

	Mujeres	Hombres
Grupo 1	24	20
Grupo 2	23	14
Grupo 3	1422	574
Grupo 4	1070	769
Grupo 5	2359	1289
Total	4898	2666

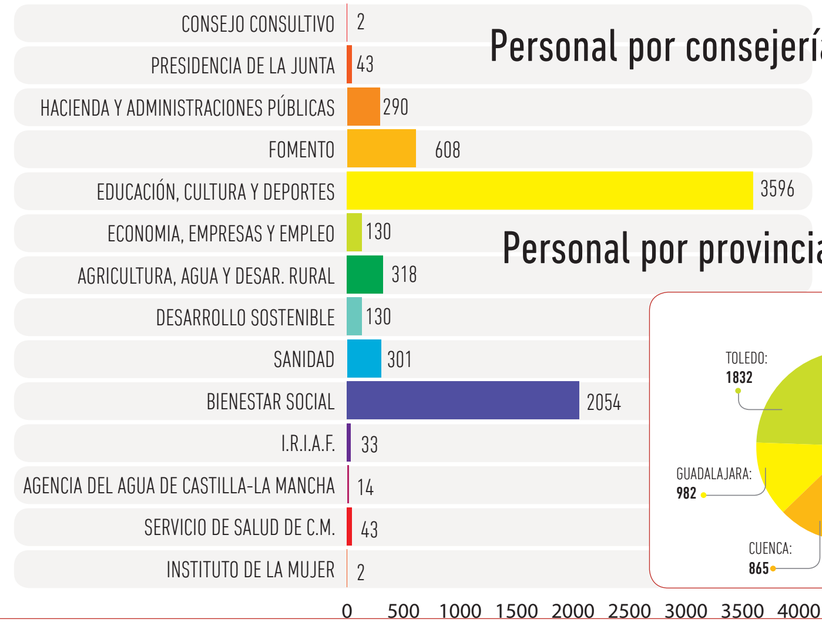


	Mujeres	Hombres
Servicios Centrales	167	187
Albacete	866	496
Ciudad Real	1500	669
Cuenca	455	410
Guadalajara	648	334
Toledo	1262	570
Total	4898	2666



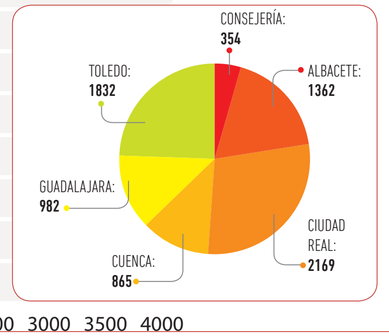


Personal por consejería



TOTAL:
7564

Personal por provincia



El trasvase de Fomento

No nos referimos al trasvase del Tajo, ese que Page usa electoralmente para que todo siga igual, sino al trasvase de los servicios de mantenimiento y conservación de carreteras que de forma constante se produce hacia empresas privadas, algo que empezó hace décadas. El mayor golpe fue en 2013, con el plan de recursos humanos de Cospedal, se suprimieron 120 plazas y se privatizaron 5 Zonas de Conservación junto con Talleres y Laboratorios. El argumento lo basaron en la necesidad de mover plazas a otras zonas en las que había más necesidad, provocan un problema para luego solucionarlo con un recorte.

Tras el cambio de gobierno del 2015, con más de 50 plazas sin cubrir, pasó más de un año para que se hiciera algo. En 2016 y 2017 se cubrieron algunas necesidades, que culminaron con la recuperación del carácter público del Parque de El Pedernoso, en esos años hubo un pequeño respiro, que además coincidió con el acuerdo del nuevo sistema de atención a las incidencias, debido a una sentencia judicial que declaraba ilegal el sistema anterior. Parecía que poco a poco se estaba recuperando lo perdido, pero fue un espejismo.

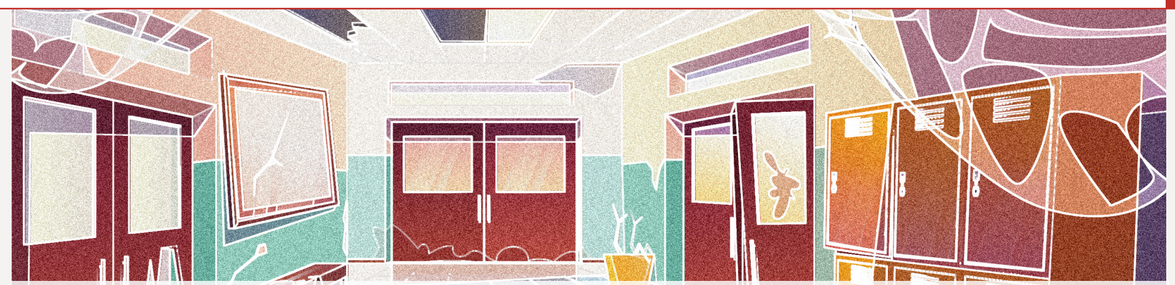
Tras el lavado de cara volvimos a las andadas, crear un problema para solucionarlo cambiando plazas vía Mesa Técnica y publicación en el DOCM. En julio de 2018 se suprimen 9 vacantes, mayo de 2021, una nueva modificación que afectó a 16 vacantes. En diciembre de 2021, nuevo intento de suprimir 9 plazas, que esta vez se paralizó. Paralelamente, durante el año 2021 la Consejería de Fomento inició la licitación de 2 contratos de servicios, por más de 16 millones de euros, justificando esos contratos en falta de personal y de medios, para trasvasar a empresas privadas parte de nuestro trabajo, como es el tratamiento de márgenes y mejora del drenaje, así como reparación y mantenimiento de señalización.

Para enfrentarnos a esa nueva agresión, tras las dudas de alguna organización sindical, al final, con algunos meses de retraso, se inician unas movilizaciones unitarias secundadas de forma mayoritaria por el personal, con gran difusión y alcance, llegando a hacer daño a la administración. En la Mesa Técnica de abril de 2022, una reunión muy tensa, la Administración se mostró dispuesta a buscar un acuerdo a cambio de parar las movilizaciones. Esto era algo insólito, la primera vez que una administración se mostraba dispuesta a reconsiderar o suavizar sus objetivos iniciales. Se pidió una propuesta a la parte social, que se registró a los pocos días, se solicitó personal, medios y poner fecha final a las dos licitaciones.

Tras varias reuniones se acordó celebrar una nueva Mesa Técnica para cerrarlo todo, creíamos que podríamos conseguir todos los objetivos, lo sentíamos al alcance de la mano, pero apareció un nuevo frente, el intento de declarar a amortizar otras 26 plazas. En la Mesa Técnica del 25 de octubre se cerró un aumento de plantilla, vía modificación de la RPT, quedó plasmado el compromiso de renovación de medios, comprometiéndose la administración a que el grueso del cambio de señalización, cerca de 80.000 señales, lo realicemos el personal de las Brigadas, en cambio, con la licitación del mantenimiento de márgenes no se consiguió ningún avance, quedándonos con la sensación de fracaso por no haber podido conseguir todos los objetivos que nos habíamos marcado.

FOMENTO NO SE VENDE

Por otro lado, el aumento de personal, y las próximas resoluciones de los procesos selectivos en marcha en algo más de un año, donde se ofertan todas las vacantes disponible actuales, van a fortalecer la seguridad y estabilidad del personal de Fomento, y lo ocurrido hasta ahora nos demuestra que debemos fortalecernos y estar vigilantes y en guardia, el ataque contra el carácter público de los servicios de mantenimiento y conservación de carreteras son y serán permanentes, siendo constantes, con conciencia y lucha, defenderemos Fomento, **porque Fomento no se vende.**



Educación, una legislatura de improvisación

A lo largo de estos casi cuatro años de Gobierno de García Page, en esta segunda legislatura, estamos asistiendo a como paulatinamente va destruyendo empleo público de calidad implementando contratos precarios, maquillando dicha maniobra de compromiso social con las familias de niños y niñas con necesidades educativas especiales. Sin ningún tipo de pudor y en contra de lo establecido en el VIII Convenio Colectivo de Personal laboral, desdota plazas creadas hasta que finalmente las suprime, sobre todo en la categoría de ordenanza y personal de limpieza, con la excusa de crear plazas de atención directa de la categoría de auxiliar técnico educativo.

Actualmente los centros educativos de la región se encuentran abandonados y el personal cansado, desmotivado y hastiado del permanente ninguneo por parte de esta Administración, basta con darse una vuelta por los centros educativos para verificar que con tan solo dos personas de limpieza y en muchas ocasiones un solo ordenanza centros con más de mil alumnos matriculados no pueden ni medio funcionar.

En el otro lado se encuentran los supuestos trabajadores y trabajadoras beneficiadas con contratos a 30 horas y 10 meses, contratos claramente discriminatorios, tras pasar un proceso selectivo en cuyas bases se establece que una vez superado el examen se adquirirá la condición de personal fijo de la Junta, y no fijo discontinuos, contratos que tienen la mayoría de del personal de dicha categoría. Con esta maniobra el Gobierno Regional no desviste un santo para vestir a otro, claramente deja en cueros a todas las categorías de personal laboral de centros educativos, mintiendo a toda la comunidad educativa, puesto que en la precariedad no puede haber calidad.

Mención especial por la sensibilidad del alumnado que atienden merecen las escuelas infantiles, allí educan a nuestros hijos e hijas de cero a tres años, etapa con entidad propia, fundamental y única en el desarrollo neuronal de los pequeños y pequeñas. Desde hace más de un lustro no se abordan en una mesa técnica cuestiones tan fundamentales como las ratios para estos centros. A lo largo de este año hemos asistido con satisfacción a la reducción de ratios para el segundo ciclo de infantil (alumnado de 3 a 6 años y nos preguntamos ¿Por qué no se ha abordado esa revisión en el primer ciclo? ¿Lo consideran menos importante? Ambos ciclos forman un todo.

En las escuelas infantiles actualmente no cuentan con los suficientes apoyos para dar respuesta a los niños y niñas con necesidades educativas especiales, ni a los servicios que allí se prestan como es el caso del aula matinal, por no mencionar la imposibilidad de coordinarse para elaborar las programaciones didácticas y demás documentos.

Además de todas estas carencias vienen desde hace años sufriendo la supresión de personal de mantenimiento propio, siendo estos sustituidos por empresas privadas que claramente no dan el servicio que estos centros requieren.

> **...los centros educativos de la región se encuentran abandonados y el personal cansado, desmotivado y hastiado del permanente ninguneo por parte de esta Administración**

La otra pata de esta Consejería no goza de mejor salud, nos referimos a nuestros museos.

La estrategia política del gobierno de Page, en referencia al ámbito cultural, está basada en apostar por lo mediático con la apertura de exposiciones temporales y financiando fundaciones como la de Roberto Polo, quebrando los presupuestos anuales de la Consejería de Educación en detrimento de las colecciones permanentes de los museos, sus edificios y otros espacios públicos de Castilla-La Mancha.

Por la pésima gestión y la falta de planificación y organización algunos de nuestros museos se han visto obligados a cerrar salas por falta de personal, vulnerando además el ámbito de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestros compañeros y compañeras. Se quebranta nuestro convenio colectivo pues en alguno de los centros no disponen ni del calendario laboral anual.

Los trabajadores y trabajadoras están frustrados al ver su centro de trabajo en declive, centros algunos donde ni se respetan las condiciones mínimas en materia de seguridad y salud laboral.

También planea sobre los museos la sombra de la privatización; personal de mantenimiento, personal de limpieza y por último personal de taquilla son algunas de las categorías que ya se han visto afectadas.

No podemos confiar en una Administración que desatiende las instituciones culturales públicas, no podemos confiar en un gobierno que secuestra nuestros museos en aras de intereses políticos.

LO QUE LA PANDEMIA SE LLEVÓ

Y DE LO QUE NADA SE APRENDIÓ

Éstos últimos cuatro años han estado dentro de una deriva continuista de la administración en cuanto a coberturas de personal se refiere, una deriva heredada voluntariamente del anterior gobierno. En medio de ésta deriva, se ha producido una situación sin precedentes, que ha marcado toda ésta etapa y que ha sido la pandemia de Covid 19 o SARS-CoV, que ha azotado de forma muy virulenta especialmente a todos nuestros centros residenciales de mayores y de personas con discapacidad.

Cuando el Gobierno central decretó el estado de alarma por pandemia, la práctica totalidad de los centros dependientes de nuestra Consejería, se encontraban en una situación muy precaria, ya que faltaba muchísimo personal de casi todas las categorías profesionales por la negativa de la administración a cubrir puestos vacantes, Incapacidades temporales, reducciones de jornada y demás incidencias. Una situación que complicó aún mas si cabe, los comienzos de una pandemia devastadora que hubo que afrontar en un principio con una RPT muy esquilmada, sin medios y sin saber exactamente las dimensiones de a lo que nos estábamos enfrentando. Una situación, en la que una vez mas, la profesionalidad y la dedicación del personal fueron la clave para salvar gran parte de ésta durísima etapa.

Desde STAS-CLM previamente a esta situación, ya veníamos denunciando a la administración en todas las reuniones y mediante prensa, la delicada situación de las plantillas de los centros de trabajo, recordando que trabajamos con personas que requieren de un cuidado diario y permanente y no con papeles u objetos que se puedan guardar en un cajón para otro día.

Podemos entender que fue una situación límite y sin precedentes, pero no entendemos cómo la administración NO ha aprendido nada de aquello, y vuelve a repetir los mismos errores de entonces en cuanto a cobertura de personal, llegando de nuevo a algunas situaciones complicadas en algunos departamentos de algunos centros.

Desde el sindicato STAS-CLM seguimos exigiendo a la administración no solo la total cobertura de la RPT, También la adaptación de la misma a la realidad que nos trajo la ley de dependencia, ya que a día de hoy, hay centros residenciales en los que falta gran numero de personal porque todavía continuamos con las mismas desde hace décadas y todo ha cambiado mucho desde entonces. Salir en la foto está muy bien, pero primero deberían dedicar el presupuesto suficiente para dotar la ley.

Hemos solicitado por escrito una mesa técnica de Bienestar Social para tratar todos los temas de importancia de nuestros centros y la administración nos da la callada por respuesta, rechazando así tratar la problemática de sus centros y de las personas que trabajan en ellos. Nos preguntamos donde quedan aquellos aplausos y reconocimientos que tanto vendían a la opinión pública en los peores momentos.

También queremos poner de manifiesto la dejadez de la administración y la falta de coordinación en la gestión de los centros de mayores (centros de día) en todo lo que se refiere a los servicios que se prestan tales como podologia, peluquería, fisioterapia, etc....; hay centros donde han estado muchos meses sin podologia y muchos a día de hoy, continúan sin servicio de cafetería y de comidas; todo esto unido a la pandemia sufrida está provocando una desvinculación con los mencionados centros, que anteriormente eran sus centros de referencia. Todo es debido a las externalizaciones que ha llevado a cabo la administración en los últimos tiempos ya que si fueran prestados por la administración, éstas interrupciones no hubieran ocurrido.

Respecto al Decreto 2/2022 de 18 de enero por el que se establecen las condiciones básicas de los centros de servicios sociales de atención especializada destinados a personas mayores de Castilla-La Mancha, vemos que la administración y ante la ambigüedad del mismo ha querido dar otra vuelta de tuerca más a las externalizaciones, dándoles así a las empresas concesionarias márgenes en las contrataciones y produciéndose de este modo una desprofesionalización intolerable en categorías profesionales como son Trabajo social, Terapia ocupacional, Fisioterapia, etc....; que da pie a una posible arbitrariedad en su contratación primando así los criterios económicos por encima de una atención especializada. Con éste decreto, la administración también se olvida de la pandemia ya que no establece ningún criterio en el personal de limpieza que resultó crucial para combatirla.

> **Hemos solicitado por escrito una mesa técnica de Bienestar Social para tratar todos los temas de importancia de nuestros centros y la administración nos da la callada por respuesta**

Otra de las herencias que tanto han agrado al actual gobierno regional de su antecesora, es ir inaugurando centros residenciales privados por toda la región, manipulando así a la opinión publica y dando una imagen contraria a la realidad, para después concertar algunas plazas utilizando siempre los criterios económicos que tanto daño hacen a los servicios sociales. Una forma, donde nunca pierde el empresario y quienes realmente pierden, son las personas residentes y las trabajadoras y trabajadores, ya que al priorizar los mencionados criterios económicos, baja la calidad del servicio en todos sus aspectos y aumenta de forma considerable la precariedad laboral. Como muestra y entre otras muchas la situación generada recientemente en la Residencia los jardines de Manzanares, donde la empresa concesionaria no había pagado la paga extra de diciembre al personal. El problema en principio se ha resuelto gracias a la presión mediática, redes sociales, familiares y demás. Todo ésto se produce por la desidia de la administración que no ha construido ningún centro 100% público en la región en muchos años, dejándolo en manos de terceros, desentendiéndose así una vez mas, de la obligación más importante de una administración, que es garantizar unos servicios sociales públicos y de calidad.

Desde STAS-CLM seguiremos exigiendo a la administración una gestión de los servicios sociales 100% pública y de calidad, ya que es la que asegura la igualdad y la calidad asistencial a todas las personas usuarias y asegura que se reduzca al máximo la precariedad laboral.

Retribuciones de Personal Laboral de 2023

GRUPO	I	II	III	IV	V
SALARIO BASE	2,305,41	1,960,68	1,673,45	1,457,01	1,316,50

Jornada Partida	137,78	Trienio	41,97	Turnos rotativos	137,78
Hora festiva, fin semana	8,34	Hora nocturna	2,68	Nocturnidad	237,12

Auxiliar Advo A/A, Of Empleo	132,41	Mecanic reparador/a obras, Oficial Seg Mant, Esp Ofic OOPP	167,87
Auxiliar Advo, Deleg, OCA, Bibliot, CEE, Centr	76,48	Mecanico/a, Oficial Primera A y MA, Deleg Prov Agric,	244,28
Auxiliar Enfermería, Deleg, ICS, C Salud, Hospital	76,48	Medico/a Rehabilitador/a, C Base	493,58
Auxiliar Enfermería, Guadiana, Dele, U Resi, C At, C Ocu	300,21	Monitor/a de Centro, Deleg, C Reg Menores, CABE	340,85
Auxiliar Enfermería, Resid, C May, C Atenc	132,41	Monitor/a Jefe/a Taller, C Guadiana, U Resi, C At, C Ocup	340,85
Auxiliar Laboratorio	523,94	Oficial Pri Mant, A y AM, Peluqu, Fotog, Guadiana, Cent, Del	300,21
Auxiliar Laboratorio, Laborat, Centr Agr, IRIAF, Aux Advo	300,21	Oficial Prim A y MA, IES, Museo, OCA, ICS, Oficial Impr Repr	76,48
Auxiliar Pecuario, Centr Agrar, Deleg	223,80	Oficial Prim A y MA, Tractorista, Centro Agrario	356,17
Auxiliar Técnico Educativo, CEE, CEIP	223,80	Oficial Prim Ma, Carpin, Elect, Deleg, C At, Resid, Centr, Oca	76,48
Auxiliar Topografía, Fomento	278,70	Oficial Prim Mant, Agrario y MA, Tractorista	132,41
Ayudante de Cocina, Comp Guadiana	223,80	Oficial Primera A y MA, Oficial Primera Mant, IES San Isidro	523,94
Ayudante de Cocina, U Resid, Oficial Seg Mant, U Resid y R	56,03	Oficial Primera Manten, Vigilante de Carreteras, Fomento	597,51
Cocinero/a, C Trata Drogas	223,80	Oficial Segunda Agrario y Med.Amb, C I Form.	56,03
Cocinero/a, Compl Guadiana	275,48	Oficial Segunda Agrario y Med.Amb, Chaparrillo	279,76
Cocinero/a, Resid, C At, ICS	51,71	Oficial Segunda Lavadero, C Guadiana	223,80
Cocinero/a, U Resid	107,66	Oficial Segunda Mant, Operador Maquinaria Pesada, Fomento	521,14
Conductor/a de Alta Representacion, Parque Movil	1033,55	Oficial Segunda Manten, El, Deleg, OCA, Centr, Residenc	38,81
Conductor/a de Brigada, Fomento	597,51	Oficial Segunda Mantenimiento, C Reg Menores	262,55
Conductor/a de Consejero/a, Conductor/a de Presidencia	1730,06	Oficial Segunda Mantenimiento, Cersyra	223,80
Conductor/a de Delegado/a, Conductor/a Director/a, IRIAF	1033,55	Operador/a de Consola Informática, Deleg	76,48
Conductor/a del Presidente	2009,62	Ordenanza, Albergue San Servando	353,85
Conductor/a, C Ocup Ntra Sra S	132,41	Ordenanza, C Guadiana, Albaid, DG, Deleg, CPM, Secr Sesc	300,95
Conductor/a, Parq Mov, Bib, CEE, Centr, Pisci, Dele, OCA	551,21	Ordenanza, Centr Edu, May, Agri, Deleg, Bibliot, Mus, Of Emp	77,21
Conductor/a, U Resid	774,96	Ordenanza, Residen, C Ocup, C Base, U Resid, C At, Of Emp	133,14
Dip Univ. Formac. y Emp, Deleg Prov	393,78	Peon Esp, C Guadiana, C Agrar, Mejor, OCA, C Lagu, Filtr, D	300,95
Dipl Univ. Formac. y Empleo a/a, Deleg	340,85	Peon Especialista, C Estud Rapaces	524,67
Dipl Univ. Formac. y Empleo a/a, Of Empleo, Médico C Base	173,04	Peon Especialista, Centro Agrario	245,00
Diplomado/a Univ, Monitor/a Medio Ambiental	117,13	Peon Especialista, Chaparrillo	356,87
Diplomado/a univ.Educador, ETAR	340,85	Peon Especialista, Deleg Agric	468,76
Diplomado/a univ.Fisioterapia, CEE Bios	340,85	Peon Especialista, Deleg, Centr Educ, Resid, C At, OCA, Agri,	77,21
Encar Agrario/a y MA, Centro Agrar, Deleg, OCA, Cersyra	258,25	Peon Especialista, Fomento	598,22
Encar Agrario/a y MA, IES OCA, Deleg, Parque, Granja	34,51	Peon Especialista, IES, Centr Educ, Coto, C Mejor, Viv, Iriaf	133,14
Encargad Serv, Resid, IES, Del, OCA, Centr, Museo, Albe	34,51	Personal de Limpieza, Centro Agrario	301,24
Encargado/a Agr y MA, Chaparrillo, Encargad de Serv, U R	90,44	Personal de Limpieza, Deleg	77,21
Encargado/a Agrario/a y Med, Vivero For Toledo	314,15	Respons Area Asist.Res Virgen del Prado, Ofic Impre Reprog	353,12
Encargado/a Agrario/a y Med.Amb.	481,98	Practico/a Topografía, Deleg	202,30
Encargado/a Cocinero/a pri, CEIP, Resid, El, C At C Ocup	86,14	Programador/a Aplicac. Segunda, Fomento	449,63
Encargado/a Cocinero/a primera, Complejo Guadiana	309,86	Servicios Domést, Secre, CEE, Centr Educ, C Mayor, OCA	77,51
Encargado/a Cocinero/a primera, U Resid	142,11	Servicios Domésticos, C Guadiana, C Ocup, C At, C Reg Men	301,24
Encargado/a de Servicios, Guadiana, IES San Isid, Secr Gr	258,25	Servicios Domésticos, Residen, C Aten, ICS	133,46
Encargado/a Gral OOPP, Fomento	861,82	Servicios Domésticos, U Resid y Rehab	245,33
Encargado/a Gral OOPP, Taller Albacete	543,08	Tecnico/a de Enfermeria, Resid May Nuñez de Balboa	173,04
Encargado/a Gral OOPP, Taller Cuenca	599,02	Tecnico/a de Enfermeria, Resid y Rehab	340,85
Encargado/a Gral.Agr y MA	151,55	Tecnico/a Espec.Interpr.Leng.Signos, CEIP, IES	117,13
Encargado/a Gral.Agr y MA, OCA Talavera	375,28	Tecnico/a Espec.Jardin Infancia, Cabe Arco Iris, Tecn Sanit	340,85
Encargado/a Gral.serv, CEE, Resid, IES, Del, C At, C Ocu	151,55	Tecnico/a Espec.Jardin Infancia, El	117,13
Encargado/a Gral.Servicios, C Guadiana, Chaparrillo	375,28	Tecnico/a Plan Regional Drogas, Deleg Sanidad	117,13
Encargado/a Obras Publicas, Fomento	521,14	Tecnico/a Sanit, IES Univ Laboral, Tit Sup Formac. y Em	117,13
Esp Laborat, Laborator, Centr Agra, Deleg, ICS, Cersy, Iriaf	223,80	Telefonista, Deleg Agric	300,95
Especialista Labora, Oficial Segunda Agr y MA, IES San Isi	447,55	Tit Superior Formac. y Empleo, Deleg Prov, Verificador/a	340,85
Especialista Oficios Gral, Deleg Agric, Guarda Jurado OCA	223,80	Tit Superior Formac. y Empleo, Of Empleo	173,04
Jefe/a de Artes Graficas, Secret Gral	393,78	Titu Sup Medic, Tit Superior Form. y Em, Deleg, Of Empl Cue	493,58
Jefe/a de Cocina, Resid Los Olmos	168,76	Titulado/a Superior Psicologia, C Base C Real	173,04
Jefe/a de Mantenimiento, Complejo Guadiana	340,85	Titulado/a Superior-Ser.Grales, Bibliot, Museo, Deleg	340,85
Jefe/a de Mantenimiento, Resid, C Ocup	151,55	Vigilante de Obras, Fomento	334,65

En pérdida de poder adquisitivo, entre los primeros de Europa

En STAS-CLM hemos calificado el Acuerdo Salarial de Empleadas y Empleados Públicos para los años 2022, 2023 y 2024, firmado por CCOO, UGT y el Gobierno de España, como un acuerdo de vergüenza que nos condena a incrementar la pérdida de poder adquisitivo que ya llevamos acumulada: pan para hoy, hambre para mañana. Se suponía que la negociación tenía el doble objetivo de recuperar el poder adquisitivo perdido de los salarios y garantizar su mantenimiento en estos inestables tiempos.

Los firmantes, impúdicamente, celebran el acuerdo proclamando cifras que marean, (incremento del 9,8 %) que encima de ser engañosas nos echan a la opinión pública encima sin motivo. Para que la mentira no nos engañe sobra con contrastar esas afirmaciones con los datos concretos de los efectos reales del acuerdo firmado en los salarios. La pérdida de poder adquisitivo, acumulada desde los recortes salariales del año 2011 y hasta diciembre de 2021, es superior al 30%, según los incrementos salariales producidos y el IPC del mismo periodo: pura matemática.

En el año 2022 la pérdida de poder adquisitivo se incrementó en más de un 3%

El pasado año 2022 se iniciaba con una subida salarial del 2%. Al mes de septiembre el IPC publicado por el INE era un 8,9%. Finalmente, en 2022 el IPC ha sido del 5,8%, y la inflación subyacente del 6,9%. El acuerdo de la vergüenza establece para ese mismo año 2022 un incremento total del 3,5%, que comparado con la subida de los productos, la pérdida de poder adquisitivo será de un 3%. Lejos de recuperar la pérdida de valor de los salarios, ésta se incrementa hasta el 35% en los últimos once años.

En los años 2023 y 2024 la pérdida de poder adquisitivo puede llegar al 10%

Para los años 2023 y 2024 la situación no mejorará, el acuerdo establece un miserable incremento salarial del 2,5% para el año 2023 y del 2% para el año 2024. La previsión de incremento del IPC para esos años se hace difícil, pero por poner algún ejemplo, entidades como Bankinter prevén un IPC del 6% para el año 2023 y un 3% para el 2024. Estas previsiones suponen que el incremento pactado para estos años realmente se convierte en una pérdida de poder adquisitivo, es decir en una bajada de sueldo, del 4,5%.

Una pérdida del 8,5% de poder adquisitivo

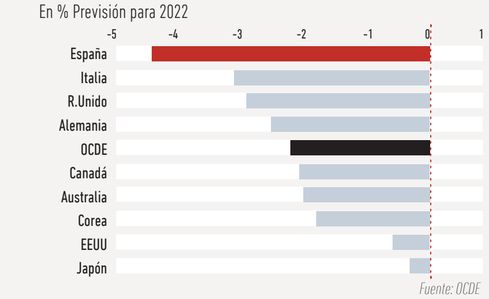
	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	2022-2024
INCREMENTO PACTADO	3,5%	3,5%	2,5%	9,5%
IPC	6%	6%	3%	18%
PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO	2,5%	2,5%	0,5%	5,5 %

Contraste con el resto de Europa

Esta continua pérdida de poder adquisitivo contrasta con la realidad del resto de países de nuestro entorno, que a pesar de sufrir más inflación que España, aumentan los salarios en la misma media que el IPC. España siendo el país con menor subida del IPC es donde las clases trabajadoras sufrimos más pérdidas de poder adquisitivo. Los actores económicos, organizaciones empresariales, gobierno central y las dos centrales sindicales firmantes, han decidido sacrificar el poder adquisitivo de las clases trabajadoras con el objetivo de que nuestra economía mejore en competitividad aprovechando la situación o crisis económica actual. En los países de nuestro entorno, con IPCs por encima del 10 y 12%, se están acordando subidas salariales en cuantías similares al IPC, pero para esto España es diferente, siendo nuestro país donde mayor pérdida sufrimos las clases trabajadoras, y esto es algo que no decimos sólo nosotros, lo afirman los propios firmantes del acuerdo de la vergüenza.

CAÍDA DE SALARIOS REALES

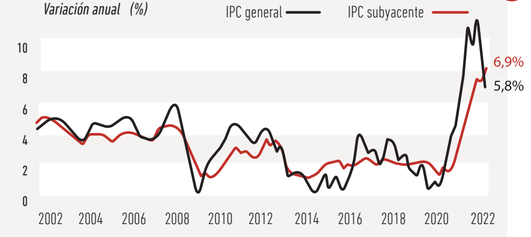
En % Previsión para 2022



Fuente: OCDE

EVOLUCIÓN DEL IPC GENERAL Y SUBYACENTE

Variación anual (%)



No nos dejemos engañar por las propinas y las cifras engañosas y sigamos exigiendo que los salarios suban anualmente, **como mínimo, como el IPC** y con el horizonte próximo de la recuperación paulatina de su poder adquisitivo.

Endurecimiento de la edad de Jubilación a partir de 2023

La edad legal de jubilación ordinaria viene incrementándose año tras año, desde la mal llamada "Ley de modernización del sistema de la seguridad social", Ley 27/2011, del 1 de agosto de 2011, que alargó la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, si bien introdujo algunas excepciones para poder jubilarse antes de los 67 años, además de un periodo transitorio que terminará en 2027.

Se puede consultar de forma instantánea los periodos cotizados, y la fecha prevista de jubilación, a través de la aplicación "Tu seguridad social", o directamente en la web: https://sedetu.segsocial.gob.es/

1. Jubilación Ordinaria

En 2022 la edad legal de jubilación ordinaria era de 66 años y 2 meses en caso de acreditar menos de 37 años y 6 meses de cotización, con 37 años y 6 meses o más de cotización se podía jubilar con 65 años de edad. Para 2023 la edad legal de jubilación ordinaria aumenta 2 meses más, hasta los 66 años y 4 meses, pero en el caso de acreditar haber cotizado 37 años y 9 meses o más se podrá hacer efectiva la jubilación con 65 años de edad.

Al final de este periodo transitorio, a partir de 2027 la edad ordinaria de jubilación serán los 67 años, y en el caso de haber cotizado 38 años y 6 meses o más, se podrá jubilar con 65 años de edad.

Año de Jubilación	Periodo cotizado	Edad de jubilación
2022	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
	37 años y 6 meses, o más	65 años
2023	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
	37 años y 9 meses, o más	65 años
2024	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
	38 años, o más	65 años
2025	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
	38 años y 3 meses, o más	65 años
2026	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
	38 años y 3 meses, o más	65 años
2027	Menos de 38 años y 6 meses	67 años
	38 años y 3 meses, o más	65 años

2. Jubilación anticipada parcial

Se celebra un nuevo contrato a tiempo parcial, en nuestro caso al 50%, reduciéndose las retribuciones en ese 50%, y percibiendo al mismo tiempo una pensión de la seguridad social por el 50% de la pensión que corresponda. Es obligatorio que al mismo tiempo la Administración formalice un contrato de relevo con una persona en desempleo (relevista), también al 50% de la jornada.

En 2023, la edad mínima para acceder a este tipo de jubilación es de 63 años y 8 meses en caso de haber cotizado entre 33 años y 35 años y 9 meses, y en el caso de llegar o superar los 35 años y 9 meses se puede acceder a esta jubilación con 62 años y 4 meses de edad.

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos mínimos cotizados		Edad exigida con 33 años cotizados
2022	62 años y 2 meses	35 años y 6 meses	63 años y 4 meses
2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses	63 años y 8 meses
2024	62 años y 6 meses	36 años	64 años
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses	64 años y 4 meses
2026	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses	64 años y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

A partir de 2027 la edad mínima de jubilación anticipada parcial será de 63 años, siempre que se tengan cotizados como mínimo 36 años y 6 meses, en caso contrario, no llegando a esta cantidad, la edad será la de 65 años.

3. Jubilación anticipada

Los cambios producidos por la Ley 27/2011 también afectan a la edad mínima para acceder a la jubilación anticipada. En caso de ser voluntaria, la jubilación anticipada puede hacerse hasta 24 meses antes de la edad que corresponda de jubilación ordinaria, y hasta 48 meses antes en caso de jubilación anticipada involuntaria, siendo de nuevo determinante el total de periodo cotizado.

En este año 2023 se puede acceder a la jubilación anticipada de forma voluntaria a los 64 años y 4 meses de edad, pero acreditando una cotización de 37 años y 9 meses o más se puede acceder a los 63 años de edad.

En caso de que la persona se encuentre en paro involuntario, por haberse producido un despido no imputable a la voluntad de la persona trabajadora, se podrá acceder a lo que se denomina jubilación anticipada involuntaria a partir de los 62 años y 4 meses de edad, y en caso de acreditar una cotización de 37 años y 9 meses se puede acceder a los 61 años de edad.

4. Jubilación anticipada de las personas trabajadoras con discapacidad

Las personas trabajadoras que tengan una discapacidad pueden ver reducida su edad legal de jubilación a través de la aplicación de coeficientes reductores, llegando a jubilarse a los 56 años de edad, habiendo situaciones que permiten hacerlo a los 52 años de edad.

Con una discapacidad igual o superior al 45%, siempre que se trate de discapacidades en las que concurran evidencias, generalizadas y apreciables, de una reducción de la esperanza de vida de esas personas. En estos casos se podrán jubilar a los 56 años, habiendo cotizado al menos 15 años con dicha discapacidad reconocida.

Con una discapacidad igual o superior al 65% se podrá tener acceso a la jubilación a la edad de 52 años, teniendo al menos 15 cotizados a lo largo de su vida laboral, sin necesidad de que coincidan todos ellos con el reconocimiento del grado de discapacidad.

Recuperación del Programa de Acción Social, cuando lo prometido es deuda

El Programa de Acción Social para el personal al servicio de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se aprobó a finales de 1988.
En sus inicios las ayudas estaban destinadas a:

1. Fomento de actividades culturales, deportivas y recreativas.
2. Estudios del empleado o empleada.
3. Gastos en Educación Especial de hijos o hijas.
4. Gastos de Guardería.
5. Necesidades Económicas Perentorias.

Con los años, fue creciendo en sus cuantía y tipos de ayudas, adaptándose a las necesidades y demandas de la plantilla, tanto laboral como funcionaria, y considerándose, por parte del personal, como un complemento al salario. El sistema estaba basado en la solidaridad y con un criterio redistributivo e igualitario. Las últimas convocatorias contenían las siguientes ayudas:

TIPO DE AYUDA	Cuantía año 2005
Por estudios del empleado público	De 180,00 € a 820,00 €
Por estudios de idiomas del empleado público	130,00 €
Por Nupcialidad, Natalidad o Adopción	250,00 €
Por Guardería	100,00 € por hijo/a y mes
Por comedor escolar en Educación Infantil y Primaria	45,00 € por hijo/a y mes
Por enfermedad celiaca y alergias severas de los hijos	300,00 € por hijo/a y año
Por estudios universitarios de los hijos menores de 24 años	150,00 € por hijo/a y año
Por atención especial de hijos discapacitados	1.650,00 € por hijo/a y año
Por prótesis médicas (odontología, óptica y otras)	Hasta 320,00 €
Por sepelio	500,00 €
Por defunción	Entre 8.000 € y 10.000 €
Por ascendiente a cargo	Hasta 1.000 €
Por emergencia social (y mujeres víctimas)	Hasta 12.000 €
Por daños materiales por accidente en puestos itinerantes	Hasta 12.000 €
Ayuda complementaria por hijo	Resto del fondo/hijos e hijas

Las ayudas para gastos en dentistas y gafas llegaban, en el 2005, hasta los 320 €, las de guardería 100 € por hijo/a y mes, y las de comedor escolar 45 € por hijo/a y mes. Todo esto duró hasta el año 2011, cuando el gobierno de Cospedal redujo el PAS a tres ayudas (guarderías, comedor escolar y atención a hijos/as con discapacidad), y al siguiente, en 2012, lo suprimió totalmente. ¡HACE DIEZ AÑOS¡

El PAS, suprimido por Cospedal, estaba acordado con los Sindicatos con una cuantía anual del 0,8 % de la masa salarial y con la previsión de que llegase hasta el 1 % en los siguientes ejercicios. El presupuesto económico que se ejecutó el año 2010, último año del PAS completo, fue de 4.655.930,00 €.

En el 2015 se produce el cambio de gobierno, posibilitado, entre otros factores, por el voto de trabajadoras y trabajadores públicos y su entorno. El nuevo presidente, García Page, anunció, formaba parte de su programa electoral, la recuperación de todos los derechos suprimidos o recortados a las empleadas y empleados públicos regionales. Cada uno de los recortes que impuso Cospedal tuvo un rechazo enérgico de García-Page y del PSOE y un compromiso de recuperación inmediata.

La realidad es otra, desde hace 7 años García-Page nos sigue negando el derecho al PAS, sigue miserablemente impidiendo que podamos afrontar situaciones y contingencias que antes teníamos cubiertas, sigue haciéndonos la vida algo más difícil y lo peor es que no se ve movimiento en dirección a que esto cambie. Lo que veníamos denominando como los "recortes de Cospedal", como el caso presente, realmente deberíamos denominar como "los recortes de Page", ya que, si Cospedal los aplicó durante 3 o 4 años, García Page los lleva aplicando 7 años y los que quedan, si no lo impedimos.

Habría que preguntar a Page si va a volver a prometer la recuperación de todos los derechos y la supresión de todos los recortes aplicados al personal público y, por supuesto, si va a volver a incumplir su promesa. Es el momento de reivindicar con más ahínco que nunca la recuperación inmediata del PAS. Tenemos que exigir, en la negociación del Convenio Colectivo y en las distintas mesas de negociación, la recuperación del fondo del PAS que es parte de nuestro salario.

La reivindicación hay que hacerla desde la unidad y con la energía y determinación que nos da la convicción de que es una cuestión de justicia y que el momento y la oportunidad es ahora, antes de las próximas elecciones autonómicas. Page tiene que verse en la tesitura de reconocer lo reivindicado o que su cinismo, hipocresía y engaño queden desenmascarados y se sepa públicamente lo que vale su palabra.

Por nuestra parte, cada vez que tenemos una oportunidad, en mesas de negociación de cualquier tipo, no cejamos en esta reivindicación, y continuaremos informando e insistiendo hasta conseguir que no sea sólo una petición nuestra, que se convierta en un clamor, en una exigencia de todo el personal y de toda la parte social, sólo así conseguiremos hacer realidad la justicia de la recuperación del Programa de Acción Social del personal al servicio de la JCCM.

ELECCIONES 29M marzo SINDICALES

Personal laboral.

• El próximo 29 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.

Elecciones sindicales

¿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.

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 *permanentes sindicales* 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.

CRÉDITO SINDICAL

Comité de 5 personas:	15 horas mensuales
Comité 9 personas:	20 horas mensuales
Comité 13 personas:	30 horas mensuales
Comité 17 personas:	35 horas mensuales
Comité 21 personas o +:	40 horas

	AB	CR	CU	GU	TO	TA
Personal Laboral	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**
Personal Funcionario	2	1	1	1	3	-
Asesoría Jurídica	3	1	1	1	1	-

Después de las elecciones sindicales de 2019 STAS cuenta con 67 delegados/as de personal entre el personal laboral y el funcionario:
44 delegadas/os de personal laboral, obteniendo un 15, 17%
23 delegadas/os personal funcionario, un 19, 1 %.

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:

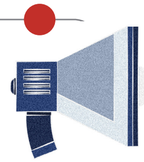
Articulamos toda nuestra estructura y acción en torno a las Asambleas, donde los afiliados y afiliadas debaten las líneas a seguir, toman democráticamente las decisiones y eligen a los representantes sindicales; no tenemos ejecutiva, sino que son las bases las que deciden. Para STAS-CLM las Asambleas 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.

SIN SUBVENCIONES:

En STAS-CLM garantizamos nuestra INDEPENDENCIA financiera SIN SUBVENCIONES. No estamos subordinados a la 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.

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, los 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.

¿Qué es un sindicato asambleario?

LA ASAMBLEA
Es el centro de nuestra acción sindical y del proceso de toma de decisiones: el sindicato se vincula con lo que emane de las asambleas.

DELEGACIÓN

Enlaces y DELEGADOS SINDICALES son los afiliados/as más cercanos a los trabajadores. Dinamizan y difunden la información sindical e informando a las permanentes sindicales de la problemática y las iniciativas de interés. Son una de las piezas clave de la red solidaria que es un sindicato.

Los y las PERMANENTES son los afiliados/as más cercanos a los trabajadores. Dinamizan y difunden la información sindical e informando a las permanentes sindicales de la problemática y las iniciativas de interés. Son una de las piezas clave de la red solidaria que es un sindicato.

informa

EL CONGRESO
Cada 4 años se celebra uno ordinario; debate las líneas sindicales y elige el Secretariado Regional.

EL PLENO REGIONAL
Máximo órgano entre congresos. Decide la línea sindical. Se reúne ordinariamente una vez por semestre, y extraordinariamente ante decisiones relevantes.

El SECRETARIADO REGIONAL
Se reúne con frecuencia y decide sobre el día a día del sindicato a nivel regional. Escucha a las asambleas y a los secretariados provinciales.

SECRETARIADOS PROVINCIALES
Decciden sobre lo que afecta cada provincia y adaptan el plan de acción sindical a su realidad.
Hay uno para cada provincia.

¿Qué puedo hacer yo?

- Si no estás afiliado al sindicato, afiliate. Puedes hacerlo en nuestras sedes, por correo (siguiendo las instrucciones de nuestra web: http://www.stas-clm.com), o a través del permanente de tu zona.

- Si estás afiliado, participa en la vida sindical a través de las asambleas y de los actos que convoca el sindicato. Promueve la creación de núcleos estables de discusión y apoyo mutuo. Si necesitas ayuda, pídela a la o el permanente de tu comarca.

- Sé un nudo de comunicación en dos direcciones: del sindicato a las trabajadoras y los trabajadores, y viceversa.

- Nuestro modelo es más legítimo cuanto mayor es la participación. No queremos un sindicalismo donde unas burocracias sindicales toman las decisiones en nombre de las trabajadoras sin ni siquiera haberlas consultadas. En STAS-CLM se decide la asamblea de los trabajadores y trabajadoras.

entrevista

Rosa María Pizarro Barba.

Cocinera de la Residencia de Mayores Gregorio Marañón (CR)
y Letrada de STAS-CLM

> "..., esto ha puesto de manifiesto realidades que pasaban desapercibidas"

¿QUÉ TE HIZO TOMAR LA DECISIÓN DE COMPAGINAR TU TRABAJO DE ABOGADA EN EL SINDICATO CON EL REGRESO A TU PUESTO DE COCINERA EN LA RESIDENCIA GREGORIO MARAÑON?

En ese momento mi actividad como abogada del sindicato debía quedar en segundo plano. La situación que se estaba viviendo, donde toda ayuda era poca, me hizo ver que debía incorporarme a mi trabajo. Volví como cocinera a mi centro, pero cuando comunique a la Administración mi incorporación, les hice saber que podían enviarme í donde consideraran que era más necesaria. No eran momentos para andar con exquisiteces.

¿CUÁLES ERAN LAS CONSULTAS EN TÉRMINOS LABORALES QUE MÁS SE REALIZARON DURANTE LA PANDEMIA?

Todo fue un caos. Las cuestiones que nos planteaban se centraban sobre todo en escasez y reutilización de Equipos de Protección Individual, teletrabajo en aquellos puestos en los que era posible y que la Administración denegaba sin motivo, situaciones con menores y dependientes a cargo en centros donde el sistema de teletrabajo era incompatible con el puesto, permisos por fallecimiento de familiares,situaciones de denegación de vacaciones, descansos, procedimiento personas especial sensibilidad, incorporaciones al puesto de trabajo, cierre de centros de día y movilidades entre centros de trabajo de misma/distinta localidad,.

¿SIENTES QUE LA ADMINISTRACIÓN RECONOCIÓ EL TRABAJO DEL PERSONAL PÚBLICO DURANTE LA PANDEMIA?

No, para la Administración sus trabajadores son meros números. Nunca van a reconocer como se volcó la gente ante esta situación, doblando turnos, renunciando a sus descansos, improvisando Equipos de Protección Individual, buscando alternativas en los métodos/sistemas de trabajo con el único fin de evitar que los/as usuarios/as de nuestros centros se contagiaran.

¿TRABAJASTE EN CONDICIONES PRECARIAS EN RELACIÓN A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL?

A ver, yo estaba en cocina. Bien es cierto, que al igual que el resto de trabajadores carecíamos de Equipos de Protección Individual, mascarillas sobre todo. Recuerdo tener que improvisar y hacernos mascarillas y pantallas de protección pero así, el resto de compañeros/as de la Residencia.

Aquí tengo que agradecer el trabajo y dedicación de una vecina mía , quién solicitó a comercios locales material para hacer mascarillas y pantallas de protección caseras en su casa. Luego yo las repartía por los centros cuando me iba a trabajar.

También recuerdo, como en la Residencia Ntra. Sra. del Carmen, con sacos de basura improvisaban delantales que cubrían todo el cuerpo y gorros de tela. En definitiva, dada la escasez de Equipos de protección, los/las propios/as trabajadoras tenían que buscarse mañas para poder protegerse y así proteger a nuestros/as usuarios/as.

¿CREES QUE LA PANDEMIA VISIBILIZÓ EL TRABAJO DE LAS MUJERES?

Creo que la pandemia no sólo visualizó el trabajo de las mujeres, no se trata de hacer distinciones, si no de ser realistas. Aquellos sectores que se han visto más afectados con esta situación, son sectores ocupados por un alto porcentaje de mujeres y que, independientemente de nuestras obligaciones como madres, hijas, esposas, etc., tratamos de hacer nuestro trabajo lo mejor posible, pero no por el hecho de ser mujer, sino porque valoramos el trabajo que desempeñamos y hay vocación en ello.

¿CREES QUE EL SINDICATO ESTUVO A LA ALTURA?

Sí, el sindicato y aquellos/as que lo integramos.

En ningún momento dejamos de tratar de ayudar a quienes demandaron nuestra ayuda. ¿Por qué íbamos a dejar de hacerlo?. Es nuestro trabajo.

Muchos/as de nosotros/as decidimos voluntariamente volver a nuestro centro de trabajo y compaginamos nuestra labor sindical con la de Personal de Servicio Doméstico, Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, cocinero/a, etc. Esa decisión fue personal, pero ello no implicaba dejar de lado nuestras funciones como liberados sindicales y, por ello, seguimos atendiendo y ayudando a quienes contactaban con nosotros, fueran o no afiliados.

Igualmente, el sindicato siguió reivindicando y presionando a la Administración que adoptara todas las medidas necesarias para proteger a trabajadores/as y usuarios/as de los servicios públicos y que no olvidara que debía seguir respetando los derechos y condiciones laborales de los/as trabajadores/as.

¿HEMOS APRENDIDO DE LO SUCEDIDO O VOLVEREMOS A TROPEZAR OTRA VEZ CON LA MISMA PIEDRA?

No, no hemos aprendido nada. Al revés, esto ha puesto de manifiesto realidades que pasaban desapercibidas. Realidades que de no ser abordadas con firmeza, nos pondrán entre las cuerdas de darse una situación parecida.

Está claro, que de los errores se aprende y con la pandemia han sido muchos los errores cometidos pero, posiblemente y aunque fue una situación difícil de controlar, si cuidáramos lo que tenemos de forma continua, algunas cosas se podrían haber evitado.

Con esto quiero decir que, los servicios públicos, en concreto los servicios sociales y sanitarios, los que tratan directamente con personas vulnerables, han de estar a dotados de todos los medios materiales y humanos necesarios en todo momento y, llegado el caso, actualizarlos y adaptarlos a las nacientes exigencias sociales. No podemos estar anclados en modelos antiguos e ir poniendo parches.

La pandemia nos ha puesto a prueba a todos/as y hemos podido ver que no estamos preparados para situaciones extremas. Las carencias y privatizaciones que venimos arrastrando desde los recortes han quedando al descubierto, por lo que la Administración debe ponerse las pilas y aumentar la inversión, tratando de adelantarse y fortalecer nuestros servicios públicos.

¿HUBO ALGÚN DÍA DÓNDE NO PODÍAS MÁS?

La carencia de medios, de información, la sensación de soledad y abandono que me transmitían los/as compañeros/as, familiares que trabajan en el sistema publico de salud, que desde el primer día estaban dándolo todo. La impotencia de querer y no poder hacer nada más, fue muy duro.

¿TE HA PASADO FACTURA A NIVEL DE SALUD MENTAL?

Quién diga que lo ha vivido con cierta normalidad, miente.

Todos/as nos hemos visto afectados por esta situación. Vivimos, de la noche a la mañana, como se paralizaba el país y empezaba a morir gente. Descubríamos lo frágiles que eramos y la fragilidad de nuestro sistema público, en especial nuestro sistema público de salud.

Pero sin duda, los/as peor parados/as han sido quienes han estado en primera línea, al verse sometidos a un incremento de horas de trabajo, ansiedad por contagiarse o contagiar a familiares y usuarios/as, desorientación, necesidad de tomar decisiones inmediatas, asumir gran carga de trabajo, miedo, agotamiento, etc.

¿VOLVERÍAS A HACERLO?

Sí, si, claro. No lo dudé entonces, ¿por qué he de dudarlo ahora?.

Sin embargo, tengo la esperanza y pienso que, aunque una situación similar se repita (espero que no), quienes nos gobiernan ya se hayan puesto manos a la obra y tengan como prioridad inmediata el fortalecimiento de los servicios públicos y en especial, los servicios sanitarios y sociales, mejoren las condiciones laborales y contemplen un aumento de la dotación de personal, pues no deben olvidar que los/as trabajadores/as de los servicios públicos han sido cruciales para el funcionamiento continuo de los servicios públicos.

¿DÓNDE SOPORTARTE MÁS PRESIÓN?

Fue un todo. El confinamiento domiciliario, volver a mi centro sin saber que me iba a encontrar, mantener la acción sindical desde casa, organizar cómo procurar que a mi madre con 81 años, a 107 km de distancia viviendo sola, no le faltase de nada, mi hija lejos trabajando en un hospital sin saber cuando volvería a verla, mi hermana enfermera en centro de salud oírla llorar de rabia e impotencia la muerte de pacientes de todas las edades.

Creo que no fue presión, fue dolor, fue rabia, fue impotencia que aún mantengo y que cuando lo recuerdo o hablo del tema, no puedo evitar seguir sintiéndolo.
Pero, sinceramente, no es lo que yo pudiera sentir o que yo decidiera incorporarme a mi trabajo, es lo que compañeros/as vivieron e hicieron por todos/as los/as que son usuarios/as de los servicios públicos, aún sin saber que era lo que estaba ocurriendo y sin tener las herramientas necesarias.

Ésto es lo que ha de hacer reflexionar a quienes nos gobiernan, que han de mejorar las condiciones de trabajo de los/as trabajadoras, que han de adelantarse y fortalecer invirtiendo en los servicios sociales y sanidad, y así, podrán garantizar en todo momento una atención de calidad. No es necesario esperar a que ocurra otra situación de semejante magnitud, para ponerse manos a la obra.