

En CLM 33.000 personas se ven obligadas a hacer semanalmente 139.000 horas extras ilegales que no se les pagan

Las 139.000 horas extras ilegales que se realizan cada semana en CLM "tienen sus días contados"

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) tendrá que pronunciarse en breve sobre la adecuación de la legislación española a las directivas europeas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, "y todo apunta a que la respuesta será negativa". El sindicato confía en que el Tribunal de Justicia de la UE reclamará en breve a España que garantice el cumplimiento de las directivas europeas que obligan a las empresas a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo

"La Comisión Europea acaba de remitir al TJUE sus 'observaciones' al respecto, que dan la razón a CCOO. Estamos convencidos de que el TJUE exigirá a nuestro país que garantice que las empresas respetan el tiempo legal de trabajo, obligando a las empresas a implantar regis-

tros para controlar e impedir la prolongación no voluntaria de jornada de sus trabajadores."

"Las horas extras ilegales, tan habituales en nuestro país y en nuestra región, tienen sus días contados", señala María Ángeles Castellanos, secretaria de Empleo de CCOO-CLM.

Hoy por hoy, nuestro país carece de mecanismos eficaces para controlar e impedir las prolongaciones ilegales de jornada. La propia Inspección de Trabajo viene demandando reiteradamente la implantación en las empresas de registros que dejen constancia de la jornada laboral que realiza cada trabajador y permitan comprobar que el tiempo real de trabajo se corresponde con el legalmente establecido, declarado y cotizado.

"En el marco de la cuestión prejudicial presentada por la Audiencia Nacional ante el TJUE por la posible contradicción entre la legislación española y las directivas europeas sobre tiempo de trabajo y seguridad y salud de las y los trabajadores (2003/88/CE y 1989/391/CEE), la Comisión Europea como institución que adoptó dichas directivas ha presentado sus observaciones al TJUE."

"En sus 'Observaciones', fechadas el pasado 19 de julio, la Comisión respalda el argumento de CCOO de que la legislación nacional española, interpretada por el Tribunal Supremo, no garantiza los derechos de las y los trabajadores y contraviene las directivas europeas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo."

LEER MÁS

ENCUESTA ANUAL DE COSTE LABORAL 2017

Salarios lastrados por la estructura empresarial

Los costes laborales en Castilla-La Mancha en 2017 fueron de 27.645,36 €, 3.099 € menos que la media del país. Los salarios se situaron en nuestra región en 20.422,72 €, lo que supone 6.799 euros por debajo de los salarios medios de la vecina Comunidad de Madrid, que registra los niveles salariales más altos, según la Encuesta Anual de Coste Laboral.

La secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M^a Ángeles Castellanos, advierte que "los salarios en Castilla-La Mancha siguen lastrados por la estructura empresarial que predomina en la región, a pesar de ser la tercera comunidad autónoma, tras Extremadura y Andalucía, en la que las subvenciones y deducciones vinculadas al empleo tienen mayor peso



respecto a los sueldos y salarios".

En este sentido, Castellanos señala que el tamaño de la empresa y el sector en el que desarrolla su actividad son factores determinantes del nivel salarial. Las empresas de mayor tamaño y las del sector industrial son las que presentan unos salarios más elevados

y estas empresas no son precisamente predominantes en Castilla-La Mancha.

Una persona que trabaja en la industria en la Comunidad de Madrid tiene de media un salario un 89% superior al de una persona que trabaje en la construcción en Castilla-La Mancha.

Estos desequilibrios entre comunidades vecinas también lo encontramos si atendemos al tamaño del establecimiento. Así una persona que trabaje en una empresa de gran tamaño en la Comunidad de Madrid (+200 personas trabajando) tiene un salario medio un 80% superior al de quienes trabajan en empresas pequeñas en Castilla-La Mancha (menos de 50 trabajadores y trabajadoras).

"Cuando el reparto de la riqueza no es equitativo como ocurre en la actualidad, los acuerdos colectivos y la regulación normativa juegan un papel determinante para alcanzar un reparto justo de la misma".

LEER MÁS