

LABORAL

Firmado el III convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Villalba de la Sierra

El Pleno municipal de Villalba de la Sierra ha aprobado por unanimidad, en su sesión ordinaria del mes de abril, el III convenio colectivo del personal laboral de este municipio serrano de la provincia de Cuenca, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2029.

La aprobación de este convenio, que supone un avance en derechos y la adaptación a la nueva normativa, es resultado de un proceso negociador que se ha desarrollado con una buena actitud, tanto por parte de la representación legal de las personas trabajadoras como del gobierno municipal.

Para CCOO, el Ayuntamiento de Villalba de la Sierra “es uno de los mejores ejemplos de entidades locales que

apuestan por la normalización de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva de buena fe, entendiéndolo que ello beneficia, no solo al personal municipal, sino también a la propia administración, ya que contribuye a prestar unos servicios públicos de calidad”, ha señalado el secretario general de la FSC CCOO Cuenca, Ángel Luis Castellano Bobillo.

El Ayuntamiento de Villalba de la Sierra, con una plantilla de 15 personas tiene también en vigor Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y un Plan de Igualdad, aprobado recientemente.

CCOO, que cuenta con casi el 70% de la representación legal y sindical en las entidades locales de Cuenca, se ha puesto a disposición del personal de



los ayuntamientos que quieran iniciar o concretar la negociación de acuerdos o convenios para mejorar sus condiciones laborales y salariales.

CCOO denuncia que el gobierno municipal de Tarancón vulnera derecho a la libertad sindical

Tras la comparecencia del equipo de gobierno del PSOE del Ayuntamiento de Tarancón, en la que se pretendió responsabilizar a la representación legal de las personas trabajadoras de la no aprobación del convenio colectivo, CCOO quiere dejar claro que su posición siempre ha sido retomar la negociación y alcanzar acuerdos que permitan mantener y recuperar derechos para las personas trabajadoras.

Desde que el convenio fue denunciado en 2022, la actitud y la voluntad de CCOO ha sido la de llegar a acuerdos y prueba de ello es que se estuvo un año entero celebrando reuniones “técnicas”, de las que salió una propuesta renovada de convenio, a falta de negociar oficialmente las cuestiones que fueran más controvertidas.

Esa misma actitud dialogante fue la que llevó a la representación de CCOO a aceptar el calendario de negociación de las cuestiones importantes para la plantilla municipal, lo que pasaba por negociar primero el convenio colectivo y luego la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Sin embargo, hay que recordar que todo este planteamiento y el trabajo realizado saltó por los aires porque el equipo de gobierno paralizó estas negociaciones, e impuso la RPT. Una negociación que realmente tampoco fue tal porque estuvo repleta de obstáculos y de negativas a entrar a negociar en detalle y puesto a puesto cuestiones como los factores del complemento específico, niveles del complemento de destino, grupos profesionales, etc. **LEER MÁS**

