



El espacio de jóvenes en CCOO permite dar más participación a la juventud en la organización, combatiendo la barrera que supone la precariedad para que el colectivo de jóvenes se incorpore al sindicato y defienda colectivamente sus condiciones de trabajo.

El 92% de jóvenes de CLM que trabaja vive aún con su familia y no puede emanciparse

CCOO ha iniciado una ronda asambleas abiertas a toda la afiliación joven del sindicato, para la constitución de grupos de trabajo en materia de Juventud que haga frente a la situación de precariedad vital que viven las y los jóvenes.

ACTUAR

es esencial



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

www.castillalamancha.ccoo.es

PARO REGISTRADO OCTUBRE

CCOO CLM exige empleo de calidad y más igualitario para revertir la inercia del crecimiento económico basado en el aumento de desigualdades y precariedad

LOS DATOS

La cifra de paro en la región alcanza las **154.643 personas desempleadas**, de las cuales 54.879 son hombres y 99.764 mujeres.

Respecto al mes de septiembre **el paro ha subido en 2.611 personas**, 487 mujeres y 2.124 hombres, mientras que si lo comparamos con octubre de 2020 el paro ha bajado un 16,10%, lo que supone 29.671 personas paradas menos que hace un año.

Por provincias, **el mayor incremento del paro en términos absolutos se registra en Ciudad Real** con 1.267 personas desempleadas más, de las cuales 1.038 son de la agricultura, sin duda este dato se debe a la finalización de la campaña de la vendimia.

Guadalajara es la única provincia en la que baja el paro, en este caso el sector de la logística y la preparación de las campañas de descuento de noviembre y la campaña de Navidad tienen que ver con estos resultados.

Destacar también el **descenso del paro entre las mujeres de la provincia de Toledo** con -252 paradas menos que hace un mes.



El empleo en Castilla-La Mancha recupera su normalidad y parte de esta normalidad es el crecimiento del desempleo en el mes de octubre tras la finalización de la vendimia. Según los datos que hemos conocido este miércoles, en la región hay 154.643 personas en desempleo, lo que supone un incremento en 2.611 personas con respecto al mes de septiembre.

Otro de los elementos y problemas persistentes que caracterizan el empleo en Castilla-La Mancha son la elevada temporalidad, -en lo que llevamos de año menos del 9% de la contratación ha sido indefinida- y la brecha de género que es necesario atajar con medidas que permitan acabar con ella y que mejoren el acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, afirma M^a Ángeles Castellanos, secretaria de

Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM.

Desde el sindicato no nos olvidamos de las más de 76.000 personas que tienen experiencia laboral previa pero que no tienen ningún tipo de prestación o subsidio. “Es necesario avanzar en un impulso a las políticas sociales del siglo XXI configurando una nueva red de derechos de protección social que tiene que contemplar las políticas de protección a las situaciones de desempleo”, afirma Castellanos.

“Hay que revertir la inercia del crecimiento económico basado en el crecimiento de las desigualdades y de la precariedad.

LEER MÁS

Pase lo que pase



El 92% de jóvenes de Castilla-La Mancha que trabaja vive aún con su familia y no puede emanciparse

El espacio de jóvenes en CCOO permite dar más participación a la juventud en la organización, combatiendo la barrera que supone la precariedad para que el colectivo de jóvenes se incorpore al sindicato y defienda colectivamente sus condiciones de trabajo

Apenas el ocho por ciento de las personas jóvenes menores de 25 años que tienen un empleo en CLM han podido emanciparse y comenzar un proyecto de vida fuera del domicilio familiar, un dato que se ha puesto de relevancia en la asamblea de jóvenes que se ha celebrado este jueves en la sede de CCOO Guadalajara, y que forma parte de un informe sobre emancipación que está elaborando la Secretaría de Juventud.

En la asamblea, la primera de las que se van a celebrar en las cinco provincias por Comisiones Obreras, ha participado el secretario de Juventud y Formación Sindical de CCOO CLM, Juan Carlos del Puerto, quien ha

destacado que el sindicato ha puesto sus esfuerzos en conseguir que más personas jóvenes se incorporen a la organización y participen en las luchas que permiten combatir sus problemas, como la precariedad y la temporalidad de los empleos a los que acceden. “Trabajar y ser joven no significa

que puedas tener un proyecto de vida propio y con condiciones dignas; en la última Encuesta de Población Activa se ve que en Castilla-La Mancha el 92% de jóvenes que trabaja sigue viviendo con su familia”.

No tener esa autonomía

implica también depender de contratos temporales que hacen difícil que los jóvenes se organicen sindicalmente: “Es un problema que está ahí, justo cuando nos jugamos muchísimo, es el momento de que como jóvenes actuemos, para eso hay que estar organizados y organizadas. **LEER MÁS**



Te informamos y asesoramos sobre planes de igualdad

Seguimos dando un fuerte impulso a la información, el asesoramiento y la formación sindical en materia de planes de igualdad. El sindicato recuerda que a partir del 7 de marzo del próximo año, todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras están obligadas a tener un plan de igualdad.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Es un conjunto ordenado de medidas que deben ser adoptadas tras un diagnóstico negociado de situación, para poner fin a los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres y para poder eliminar la discriminación por sexo en las empresas.

EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORARLO

Las de 50 o más trabajadores y trabajadoras.

En las que se establezca por obligación del convenio colectivo aplicable.

En las que fije la obligación la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador en sustitución de sanciones accesorias.

Cualquier otra empresa que quiera implantarlo de forma voluntaria.

¿CÓMO SE COMPUTA LA PLANTILLA PARA SABER SI HAY QUE IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

Hay que tener en cuenta:

Todos los contratos de trabajo.

También los de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos.

Los contratos a tiempo parcial, con independencia del número de horas contratadas.

Los contratos temporales computan como un trabajador/a, salvo que se hayan extinguido en los seis meses anteriores, en este caso por cada cien días trabajado se computará como una persona.

Las y los trabajadores cedidos por ETTs.

SUJETOS LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

EMPRESAS CON REPRESENTACIÓN SINDICAL

La negociación del Plan requerirá la constitución de una Comisión Paritaria de Negociación integrada por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, compuesta, con carácter general, por:

- El Comité Intercentros (si existe y asume esa competencia).
- El Comité de Empresa.
- Las y los delegados de personal.
- Las Secciones Sindicales, -si las hubiera-, y que en conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité. Tendrán, además, preferencia si así lo acuerdan y suman dicha mayoría.
- En los grupos de empresa se aplican las reglas del art.87 del ET para la negociación del convenio colectivo.
- La designación de las y los integrantes concretos deberá respetar el principio de proporcionalidad a la representatividad.

SUJETOS LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

EMPRESAS SIN REPRESENTACIÓN SINDICAL

La empresa deberá dirigirse a los sindicatos más representativos en general o a los representativos del sector al que pertenezca, y que tengan legitimación negocial de conformidad con el ET para conformar una comisión negociadora de composición sindical.

Los integrantes de la parte social serán designados en proporción a la representatividad de dichas organizaciones en el sector.

Esta comisión negociadora quedará válidamente conformada con la participación de aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

CCOO CLM TE AYUDA CON EL PLAN DE IGUALDAD EN TU EMPRESA



900 300 117



planesdeigualdad@cm.ccoo.es



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

CCOO y la Diputación de Cuenca ponen en marcha un proyecto para la elaboración de planes de igualdad en diferentes ayuntamientos

CCOO de Cuenca y la Diputación provincial han firmado un convenio de colaboración para la puesta en marcha de un proyecto para la elaboración de planes de igualdad en diferentes ayuntamientos de la provincia, en concreto en los de Tarancón, Mota del Cuervo e Iniesta.

Así lo explicaron ayer la secretaria regional de Mujeres y Políticas LGTBI de CCOO CLM, Rosario Martínez, la secretaria general de CCOO de Cuenca, María José Mesas, el alcalde de Tarancón, José López, y Lorena Cantarero, concejala en el Ayuntamiento de Tarancón y diputada provincial, durante el acto de presentación que ha tenido lugar en el Ayuntamiento de esta localidad.

El proyecto se va a desarrollar en tres fases: una primera de sensibilización dirigida a aquellas personas que van a participar en la negociación y elaboración de los planes de igualdad, una

segunda fase de formación con la realización de talleres teórico-prácticos sobre planes de igualdad; y una tercera fase de asesoramiento por parte del equipo técnico del sindicato en materia de igualdad.

En todo este proceso los ayuntamientos van a contar con una unidad técnica de apoyo por parte del sindicato que tiene habilitada una línea de información y asesoramiento específica en materia de planes de igualdad con un teléfono gratuito 900 300 117 y un correo electrónico planesdeigualdad@cm.ccoo.es.

Este proyecto de colaboración entre CCOO y la Diputación provincial se suma al llevado a cabo el año pasado consistente en la elaboración de guías sobre la elaboración de planes de igualdad que se difundieron en los ayuntamientos de la provincia.

LEER MÁS

El proyecto se va a desarrollar en tres fases:

1. **Sensibilización** dirigida a aquellas personas que van a participar en la negociación y elaboración de los planes de igualdad,
2. **Formación** con la realización de talleres teórico-prácticos sobre planes de igualdad;
3. **Asesoramiento** por parte del equipo técnico del sindicato en materia de igualdad.

CCOO CLM muestra su preocupación ante el aumento de los delitos sexuales en la región: Crecen en particular los casos más graves

Al igual que ocurre a escala nacional, en lo que va de año aumentan las denuncias por delitos contra la libertad e indemnidad sexual en Castilla-La Mancha, según figura en el último balance provisional de criminalidad que hace el Ministerio del Interior. Rosario Martínez, secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI de Comisiones Obreras Castilla-La Mancha, ha analizado los datos para subrayar “nuestra preocupación ante este incremento de casos que refleja que hay mucho por hacer y que la respuesta a esta forma de criminalidad no puede ser solo la policial y legal”.

Los datos dicen que en todo el país el número de delitos sexuales aumentó un 27% hasta septiembre de este año, por un 25,1% de crecimiento en Castilla-La Mancha. Sin embargo, “aumentan las denuncias de delitos más graves, como es el caso de las agresiones sexuales con penetración, que si en todo el país también aumentan, un 30,6%, aquí en la región aumentan un 74,2%”, ha apuntado Martínez. Las denuncias aumentaron en todas las provincias salvo en Ciudad Real, donde caen un ocho por ciento. Hubo 97 denuncias de delitos sexuales en Albacete en nueve meses (un 44,8% más), 80 en Ciudad Real, 49 en Cuenca



(104,2% más), 49 en Guadalajara (16,7% más) y 143 en la provincia de Toledo (25,4% más).

LEER MÁS

TALLER FORMATIVO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU PREVENCIÓN

CCOO CLM insta a las empresas a evaluar los riesgos psicosociales, los grandes olvidados en la cultura preventiva

CCOO de Castilla-La Mancha ha impartido este jueves en Toledo un taller formativo sobre riesgos psicosociales en los centros de trabajo y cómo prevenirlos. Estos riesgos van en aumento, sin embargo son los grandes desconocidos y olvidados en la cultura preventiva.

Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del mismo, están presentes en todos los sectores económicos y perjudican la salud laboral, causando estrés -más de 50% de la población trabajadora ha sufrido estrés laboral, siendo esta la primera causa de absentismo en este país-, y el síndrome del burnout “estar quemado” cuando hay un estrés prolongado. A largo plazo provocan enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales,

dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales, ha explicado Ruth Díaz, técnica del Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO CLM, que ha sido la encargada de impartir esta jornada formativa.

La Ley de Prevención de Riesgos Labo-

rales obliga a que las características de la organización del trabajo sean evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

LEER MÁS



AYUDAS DESTINADAS A PROGRAMAS PARA RECUALIFICACIÓN Y RECICLAJE PROFESIONAL

TEMÁTICA DE LOS PROGRAMAS

Patrimonio arqueológico o histórico.
Vivienda social o infravivienda.
Eficiencia energética y reformas reducción emisiones de carbono.
Inversiones productivas.
Economía circular y gestión residuos.
Atención socio-sanitaria.
Digitalización, archivo y mejora servicios administrativos.
Desarrollo turismo rural y medioambiental.
Limpieza, mantenimiento y mejora de áreas forestales.

COLECTIVOS DESTINATARIOS

Se destina preferentemente a personas en situación de desempleo: desempleados/as larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad, en situación de exclusión social, mujeres víctimas violencia género., personas con responsabilidades familiares y las procedentes sectores afectados por la crisis COVID-19, en especial hostelería, turismo y comercio.

PLAZO SOLICITUD
Hasta 9 noviembre 2021

Resolución 14/10/2021, Dirección General Formación Profesional Empleo, por la que aprueba convocatoria de subvenciones para la realización de programas para recualificación y reciclaje profesional, para 2021.





Trabajo sanciona a Multiservicios LOMAR tras la muerte de un trabajador sin alta en la Seguridad Social

La Inspección concluye que la mercantil encubría la relación laboral con un joven trabajador de 26 años fallecido en noviembre de 2019.

La inspección de Trabajo ha extendido acta de infracción muy grave contra la empresa talaverana Multiservicios Lomar SL, a la que responsabiliza de la falta de medidas de seguridad que fueron determinantes en un accidente laboral que costó la vida a un trabajador de 26 años.

En noviembre de 2019, Comisiones Obreras interpuso una denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) de Toledo por la muerte de este joven trabajador, que estaba inspeccionando el tejado de un edificio de cinco pisos para presupuestar una posible reforma a la comunidad de propietarios cuando cayó al patio de luces y falleció en el acto.

La ITSS ha concluido su

actuación determinando que la causa del accidente de trabajo mortal a consecuencia de una caída desde 15 metros de altura, “se produjo por la falta de medidas de seguridad, bien fueran de carácter colectivo o bien de carácter individual” levantando acta de infracción tipificada como grave.

La Inspección hace responsable de este incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con resultado mortal a la mercantil Multiservicios Lomar SL; pese a que el socio y administrador único de la empresa trató en todo momento de eludir cualquier responsabilidad sosteniendo que el fallecido era “un colaborador que trabajaba por su cuenta.” **LEER MÁS**

CCOO-Industria apremia a la Fedeto a agilizar negociación del convenio del Metal de Toledo, del que dependen 14.000 familias trabajadoras



La federación de Industria de CCOO de Toledo apremia a la patronal Fedeto “a no dilatar más la negociación del convenio colectivo provincial del Metal, del que dependen 14.000 trabajadores/as y que, a menos de dos meses para acabar el año, permanece estancada por la actitud dilatoria de la patronal.”

“Desde el pasado 17 de junio se han mantenido cinco reuniones, pero no hemos avanzado ni medio milímetro. Seguimos esperando que la patronal responda a las dos reivindicaciones fundamentales de la parte social: mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y garantía de mantenimiento del empleo en los casos de cambio de contrata”, explica Jesús Félix Roldán, responsable de negociación colectiva de CCOO-Industria de Toledo.

“Lejos de avanzar en estas cuestiones, que son fundamentales para los trabajadores y para la propia regulación del sector, la Fedeto solo nos ha planteado hasta ahora que quiere ‘tocar’ derechos; y cuando dicen ‘tocar’ dicen recortar el complemento por Incapacidad Temporal y sacar de la jornada los 15 minutos del bocadillo.”

LEER MÁS

Erradicación del fraude laboral sector cárnico: "La lucha sindical sirve, la estrategia sirve, la movilización sirve"

La campaña sindical de CCOO-Industria contra la utilización de falsos autónomos y falsas corporativas y la implicación de Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social logran la regulación de 23.000 trabajadores y trabajadoras en las empresas cárnica y de 27.000 más en otros sectores de actividad



La Federación de Industria de CCOO-CLM celebró el miércoles en Cuenca una jornada sobre la campaña desplegada por el sindicato a partir de febrero de 2018 para combatir la proliferación de falsos autónomos y falsas cooperativas en el sector cárnico, que durante décadas había expulsado del régimen general de la Seguridad Social y del amparo del convenio colectivo y del Derecho del Trabajo a decenas de miles de personas trabajadoras.

Ángel León, secretario general de CCOO-Industria CLM, subrayó que el éxito de la campaña de CCOO requirió y contó con la colaboración y la posición firme del Ministerio de Trabajo y la implicación total de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS), cuya actuación contra al fraude de los falsos autónomos, iniciada en las industrias cárnicas por el impulso de CCOO, se extendió a otros muchos sectores de actividad, en los que se regularizaron otros 27.000 trabajado-

res/as.

A su vez, el Gobierno y los agentes sociales, patronales incluidas, acordaron en el marco del diálogo social regular -mediante la denominada 'Ley Riders', en vigor desde el pasado mes de agosto- sectores emergentes cuya actividad y cuyo lucro se fundamentaba en el uso masivo de falsos autónomos.

LEER MÁS

CCOO valora positivamente anuncio implantación de servicios Avant entre Albacete, Cuenca y Madrid

La secretaria general de CCOO Albacete, Carmen Juste, y el responsable del sector ferroviario de la FSC de CCOO Albacete, Gonzalo Aparicio, valoran positivamente el anuncio hecho por la Ministra de Transportes, Raquel Sánchez, sobre implantación servicios Avant entre Albacete, Cuenca y Madrid.

Los responsables sindicales han destacado que se trata de una buena noticia que da respuesta a una de las reivindicaciones históricas de CCOO, sobradamente argumentadas. "El anuncio hecho por la Ministra en su visita a

Albacete, da respuesta a las reivindicaciones, largamente esperadas por las personas usuarias de los trenes de Renfe entre estas tres estaciones. Por fin, después de años de lucha sindical,

se da luz verde a una de nuestras muchas propuestas de mejora y reivindicaciones del sector ferroviario".

LEER MÁS



SEGUIMOS LUCHANDO POR TUS DERECHOS

CCOO se movilizará para exigir la mejora de los servicios públicos y la recuperación de derechos

Los delegados y las delegadas sindicales del Área Pública de CCOO se movilizarán la próxima semana para exigir un aumento del gasto público en los servicios que garantizan los derechos de la ciudadanía, así como para lograr la recuperación de los derechos arrebatados a los más de tres millones de empleados y empleadas del sector.

Así lo han anunciado hoy en rueda de prensa Ana Delgado, secretaria general de CCOO-Enseñanza CLM y coordinadora del Área Pública de CCOO-CLM, Lola Cachero, secretaria general de CCOO-FSC CLM, y Chelo Cuadra, secretaria general de CCOO-Sanidad y Sectores Sociosanitarios CLM.

Se convocarán concentraciones ante la Delegación y Subdelegaciones del Gobierno en Castilla-La Mancha.

CCOO pide al Ejecutivo que cumpla



con los compromisos que aún están pendientes de ejecutar del II Acuerdo para la mejora del Empleo Público, así como que ponga en marcha lo comprometido en el acuerdo alcanzado el 5 de julio de este año.

Es una necesidad urgente mejorar el poder adquisitivo de este colectivo.

No podemos perder de vista los recortes que se llevaron a cabo durante la crisis financiera de 2008 y que no se han recuperado aún. Se perdieron entre 11 y 18 puntos de capacidad de compra y apenas se han recuperado 4 hasta ahora.

LEER MÁS



Ahora es más sencillo

CCOO, el PRIMER SINDICATO en afiliación y representatividad

1. Entra en la web www.castillalamancha.ccco.es
2. Cumplimenta los datos
3. Te llamamos por teléfono
4. Y ya está. Estás afiliada o afiliado a CCOO.



Firmado el nuevo convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Casasimarro (Cuenca)

El equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Casasimarro y el sindicato CCOO, representativo de la plantilla, han firmado el nuevo convenio colectivo del personal laboral municipal, que actualiza, amplía y mejora el convenio vigente desde 2009, hace ya doce años.

El convenio afecta a más de medio centenar de personas y tendrá vigencia desde el próximo 1 de diciembre hasta el 31 de diciembre de 2024. Su firma culmina las negociaciones abiertas en febrero de 2020, pero suspendidas durante casi todo el año pasado a consecuencia de la pandemia del covid-19.

El texto acordado reconoce derechos salariales, el cobro de trienios y el complemento hasta el 100% por incapacidad temporal; así como más días de vacaciones y asuntos particulares según antigüedad de contratación y la actualización de licencias, permisos

retribuidos y excedencias.

También establece reducciones de jornada en Semana Santa, Navidad, fiestas patronales y época estival; póliza de seguros; indemnizaciones por incapacidades permanentes por accidente de trabajo o enfermedad profesional; primas por jubilación anticipada y acceso a la jubilación parcial.

Se regula también el acceso al empleo y la promoción interna; y se incorporan medidas para garantizar la igualdad, la prevención de riesgos laborales y la formación. Sin olvidar la protección a la trabajadora embarazada y la mejora de los permisos por nacimiento y cuidado de menor.

LEER MÁS



El sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real entra en conflicto por la negativa patronal a negociar el convenio colectivo

El sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real afronta un grave conflicto ante la negativa de la patronal Fecir a negociar el convenio colectivo, caducado el pasado mes de enero y que afecta a unas 2.000 personas, la inmensa mayoría mujeres. Los sindicatos representativos, CCOO-Hábitat y UGT-FeSP, preparan ya un calendario de asambleas, movilizaciones y, si llega el caso, paros y huelgas.

La Fecir solo ha sostenido dos reunio-



nes con las representantes de las trabajadoras y sus sindicatos: la primera, para recibir la plataforma de la parte social; y la segunda responder que no está dispuesta a mejorar los salarios; o

que en todo caso cualquier incremento salarial tendría que ser compensado con recortes en la Antigüedad y en las coberturas de Incapacidad Temporal.

La patronal justificó su posición aduciendo que "con los precios congelados desde el año 2014 por parte de la JCCM, la parte empresarial no puede seguir asumiendo el deterioro de sus márgenes", y rechazó volver a la mesa de negociación.

LEER MÁS

TODO SOBRE DIGITALIZACIÓN

PE 2020_02 ASesoramiento PARA LA DIGITALIZACIÓN DE PYMES Y MICROPYMES CLM Y PUESTA EN MARCHA DE FORMACIÓN ONLINE PARA SUS TRABAJADORES

Desde hace años, el mundo ha emprendido una transformación hacia una sociedad interconectada, y las empresas y sus trabajadores, de la misma forma, necesitan estar y ajustar estos cambios tecnológicos y organizativos, a los requerimientos que supone esta nueva transición. Castilla-La Mancha posee un tejido productivo formado casi en su totalidad por pymes y microempresas, por lo que, sus índices de transformación digital son discretos.

Este punto justifica la necesidad de asesoramiento a estas empresas, para superar las brechas digitales, y así poder avanzar hacia los procesos de digitalización, indispensables para la supervivencia de las compañías de todos los tamaños, más aún sabiendo que estas son las que vertebran el tejido productivo y sostienen la economía castellomanchega.

Claves de la transformación digital para las personas trabajadoras y las empresas

Es importante contar con un gran análisis inicial de la empresa u organización que permita diseñar un plan de transformación digital acorde a las necesidades de esta.

Las personas: son el centro de transformación digital, no solo como clientes, sino también como personas trabajadoras. Las tecnologías deben facilitar la adaptación de estas a los procesos digitales.

La formación: la transformación digital de las empresas pasa por una mayor apuesta por la formación y la capacitación de las personas trabajadoras en habilidades, tanto digitales como de organización.

¿Cómo se encuentra el sector en las empresas de CLM?

- 3 de cada 10 empresas de CLM no entienden cómo funciona el proceso de transformación digital en la empresa.
- Más de 6 de cada 10 empresas de CLM están desarrollando algún tipo de estrategia de transformación digital.
- 4 de cada 10 empresas no sabe dónde acudir para informarse sobre cómo realizar un correcto plan de transformación digital.

Beneficios que esperan las empresas tras la transformación digital

- Mejora de la recopilación de datos y su posterior análisis.
- Mejora de las competencias de los trabajadores.
- Mejora de la experiencia con el cliente.

Limitaciones que las empresas perciben para implantar un plan de transformación digital

- Falta de personal preparado para la ejecución del plan.
- Falta de presupuesto.
- Estruendo de tiempo.

ÁREA STEAM

PE2020/13 DIAGNÓSTICO FORMATIVO DE LAS DISCIPLINAS DEL ÁREA STEAM ENTRE LOS TRABAJADORES DE CLM

Según el World Economic Forum, las **habilidades científicas, tecnológicas, ingenieriles y matemáticas** (STEM, por sus siglas en inglés), y STEAM, añadiendo las artes son el eje de la cuarta revolución industrial. Se trata de una formación interdisciplinar, que mejora la empleabilidad de los trabajadores de cualquier sector productivo.

Castilla-La Mancha, se mantiene como un territorio de perfil bajo en cifras de innovación y digitalización. Su tejido empresarial, compuesto por Pymes y micro-Pymes, todavía no ha efectuado avances significativos en transformación digital e incorporación de recursos tecnológicos. Las disciplinas STEAM se pueden incorporar a todos los sectores productivos, como ejemplo, la industria agroalimentaria y las energías renovables, donde la región tiene ventajas competitivas.

Necesidades formativas o formación de interés entre la población de CLM

Al preguntar a los y las trabajadores de la región sobre la formación en las áreas STEAM para el desarrollo de su vida profesional, los resultados fueron los siguientes:

Competencias digitales adaptadas al puesto de trabajo

- Nuevas tecnologías de la agricultura
- Alfabetización digital
- Detección con drones

Formaciones para la adaptación a los nuevos modelos pedagógicos acorde al concepto STEAM

- Matemáticas y estadística
- Aplicados al ámbito administrativo
- Aplicados al análisis de datos y toma de decisiones
- Digitalización
- Diseño y modelado 3D
- Diseño web
- Software digital de modelado
- Herramientas de digitalización de procesos
- Software de edición de planos

Tendencias de empleo con formación en disciplinas STEAM

Las disciplinas STEAM no implican exclusivamente estudios reglados (instituto y universidades). Las personas trabajadoras también precisan de una formación continua que actualice sus competencias y metodologías de trabajo, de forma que estos no sean excluidos del mercado de trabajo y puedan avanzar y desarrollar su carrera profesional al ritmo que lo hace la sociedad.

Las tendencias de empleo ligadas al área STEAM son:

- El tratamiento de los macrodatos (big data)
- Diseño de producto sostenible
- La realidad virtual y la realidad aumentada
- El internet de las cosas (IoT)
- La inteligencia artificial (AI)
- La bioinformática y la biotecnología
- Logística digital

PRL EN MATERIA DE TELETRABAJO

La justificación de este proyecto surge de la necesidad de conocer y analizar los aspectos relevantes de formación en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, de manera que se pueda informar y formar a las personas trabajadoras sobre esta modalidad laboral. El incremento del número de trabajadores y trabajadoras que se han visto obligados a trabajar en esta modalidad, hace necesario poner en marcha herramientas que prevengan los riesgos a los que se ven expuestos, así como formar a estos trabajadores adecuadamente sobre los riesgos y su prevención.

RIESGOS A EVITAR PARA TELETRABAJAR DE FORMA SALUDABLE

- 1. FATIGA MENTAL:** Debido al alargamiento de la jornada laboral y la pérdida de control sobre su distribución.
- 2. AISLAMIENTO SOCIAL:** Teletrabaja supone no interactuar con sus compañeros y compañeras de trabajo.
- 3. TRAUMOS MUSCULOESQUELÉTICOS:** Derivados de posturas incorrectas, estancias y movimientos repetitivos.
- 4. TENDONES:** Derivado del uso de las TIC, en ocasiones la falta de habilidad en su utilización, junto con los problemas técnicos que puedan presentarse, pueden ocasionar una sobrecarga de trabajo.
- 5. FATIGA VISUAL:** Derivada de la exposición prolongada a las pantallas de visualización de datos.
- 6. DOBLE PRESENCIA:** Mayor dificultad para separar el trabajo de la familia.

PRL: RECOMENDACIONES PREVENTIVAS

- Busca un espacio de trabajo tranquilo, lo ideal sería utilizar una habitación o modo de despacho. La mesa debe tener una altura recomendable (unos 73 cm). La silla ideal debería ser giratoria y regulable en altura. Descansa tus brazos desde el codo.
- Para una hora de trabajo de 8 horas, de esa hora están permitidos intermitentes y reuniones intermitentes.
- Evita el aislamiento, interactúa con tus compañeros intermitentemente, e intenta socializar fuera de la jornada. Procura mover el cuerpo al menos 10 minutos al día.
- No olvides tu jornada de trabajo, si de repente a las 18 horas, estás leyendo, esto significa que te estás quedando en la oficina.
- Has pausa que te permita la recuperación de la fatiga física, postural, visual y mental.

EL SECTOR DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES

Proyecto desarrollado por CCOD CLM y financiado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Castilla-La Mancha es una comunidad puntera en la generación de renovables. La región cuenta con 7.223 megavatios de potencia instalada de energía renovable, un 75 por ciento del total de su mix energético, lo que la sitúa en 21 puntos porcentuales por encima de la media nacional en este apartado.

¿CUALES SON LAS NECESIDADES FORMATIVAS O ITINERARIOS FORMATIVOS?

Los y las profesionales consultados consideran que un itinerario formativo relacionado con las energías renovables debe contar con una fuerte formación técnica y una parte de formación en seguridad. Competencias transversales: trabajo en equipo, primeros auxilios, seguridad, trabajo bajo presión.

Características demandadas en las formaciones del itinerario práctico (se considera necesario ampliar las horas prácticas) y plan a medida (la formación más específica, tras una formación técnica previa, suele estar en el cargo de la empresa, donde se afianza los conocimientos específicos necesarios para cada puesto).

TENDENCIAS DE EMPLEO EN EL SECTOR EN CLM

Castilla-La Mancha se posiciona como una región líder en la transición energética con su capacidad de producción de energía limpia.

La producción de energía renovables limpias se postula clave para la generación de empleo que pueda dar trabajo a trabajadores, especialmente en este momento en el que el sistema ha eliminado cientos de puestos de trabajo debido a la crisis sanitaria global.

La energía "verde" es propicia para la recuperación económica tras la crisis sanitaria del covid-19 y concretamente en las zonas rurales, donde los parques e instalaciones se pueden emplazar por las características de los mismos, lo que reportaría beneficios a las zonas más despobladas.

ÁREAS FORMATIVAS

FABRICACIÓN DE COMPONENTES	PROTOTIPADO	COMPETENCIAS TRANSVERSALES
MONTAJE Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES </td></td>	COMPETENCIAS TRANSVERSALES <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES </td>	COMPETENCIAS TRANSVERSALES
MONTAJE DE ESTRUCTURAS Y MAQUINARIA <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES </td></td>	COMPETENCIAS TRANSVERSALES <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES </td>	COMPETENCIAS TRANSVERSALES
EXPERTO EN AUTOCONSUMO <td>DISEÑO DEL MONTAJE <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES </td></td>	DISEÑO DEL MONTAJE <td>COMPETENCIAS TRANSVERSALES </td>	COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Tecnología Big Data

El uso de este tipo de tecnologías se extiende más allá del sector privado. La administración pública integra desde hace años este tipo de sistemas como herramientas útiles para la adopción de decisiones y articulación de estrategias que se adaptan y ajustan en mayor medida a la realidad. Como ejemplo de ello, el tratamiento de la crisis sanitaria del Covid-19.

En los últimos meses, se han procesado, tratado y cruzado miles de datos para estudiar la pandemia desde multitud de enfoques, tanto públicos como privados, para conseguir así una panorámica de la situación logre anticiparse en la toma de decisiones para su detección. El uso de las aplicaciones relacionadas con la analítica de datos es inmenso, ofreciendo conocimiento de valor al conectar, procesar e interpretar datos de manera continua e inmediata.

FASES Y HERRAMIENTAS DE UN PROYECTO BIG DATA

Datos crudos	Almacenamiento	Transformación
Modelación	Visualización	Toma de decisiones

PROYECTOS TERRITORIALES DE BIG DATA EN ESPAÑA Y CLM

En España:

- Estudio de movilidad con tecnología Big Data. Este estudio tenía como objetivo identificar la movilidad a nivel nacional, de comunidad autónoma, provincial y local, como apoyo a las labores de seguimiento de la evolución de las enfermedades, para evaluar la efectividad de las medidas de restricción de la movilidad adoptadas.
- Proyecto DataTourism: Big Data en el turismo. Un proyecto que mediante una plataforma agrupa datos turísticos de diferentes fuentes, como el INE, Renfe o el Banco de España.

En Castilla-La Mancha:

Proyecto Santes: Big Data para la salud. El SESSCAM ha puesto en marcha este programa basado en el manejo de la información a gran escala para leer historias clínicas a partir del lenguaje natural y transformarlas en datos para generar bases que ofrezcan información fiable sobre el estado de salud de la población de CLM.

TODO SOBRE DIGITALIZACIÓN

PE 2020_02 ASesoramiento PARA LA DIGITALIZACIÓN DE PYMES Y MICROPYMES CLM Y PUESTA EN MARCHA DE FORMACIÓN ONLINE PARA SUS TRABAJADORES

Desde hace años, el mundo ha emprendido una transformación hacia una sociedad interconectada, y las empresas y sus trabajadores, de la misma forma, necesitan estar y ajustar estos cambios tecnológicos y organizativos, a los requerimientos que supone esta nueva transición. Castilla-La Mancha posee un tejido productivo formado casi en su totalidad por pymes y microempresas, por lo que, sus índices de transformación digital son discretos.

Este punto justifica la necesidad de asesoramiento a estas empresas, para superar las brechas digitales, y así poder avanzar hacia los procesos de digitalización, indispensables para la supervivencia de las compañías de todos los tamaños, más aún sabiendo que estas son las que vertebran el tejido productivo y sostienen la economía castellomanchega.

Claves de la transformación digital para las personas trabajadoras y las empresas

Es importante contar con un gran análisis inicial de la empresa u organización que permita diseñar un plan de transformación digital acorde a las necesidades de esta.

Las personas: son el centro de transformación digital, no solo como clientes, sino también como personas trabajadoras. Las tecnologías deben facilitar la adaptación de estas a los procesos digitales.

La formación: la transformación digital de las empresas pasa por una mayor apuesta por la formación y la capacitación de las personas trabajadoras en habilidades, tanto digitales como de organización.

¿Cómo se encuentra el sector en las empresas de CLM?

- 3 de cada 10 empresas de CLM no entienden cómo funciona el proceso de transformación digital en la empresa.
- Más de 6 de cada 10 empresas de CLM están desarrollando algún tipo de estrategia de transformación digital.
- 4 de cada 10 empresas no sabe dónde acudir para informarse sobre cómo realizar un correcto plan de transformación digital.

Beneficios que esperan las empresas tras la transformación digital

- Mejora de la recopilación de datos y su posterior análisis.
- Mejora de las competencias de los trabajadores.
- Mejora de la experiencia con el cliente.

Limitaciones que las empresas perciben para implantar un plan de transformación digital

- Falta de personal preparado para la ejecución del plan.
- Falta de presupuesto.
- Estruendo de tiempo.

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Diseño, difusión y evaluación de una campaña de posicionamiento de la FPE y su oferta formativa

A mayor conocimiento de la FPE entre las personas destinatarias, mayores posibilidades de crecimiento de la capacitación de estas, lo que repercute directamente en el crecimiento de la competitividad e inserción laboral. Dado el contexto actual, es momento que se incentive esta formación como herramienta de impulso para facilitar el acceso al sistema productivo, a través del aprendizaje y la profesionalización.

Principales herramientas para la difusión de la campaña

Principales claves para el diseño de una campaña de posicionamiento

Encuentra en nuestra web newsletters elaboradas por el sindicato sobre el sector TICC en Castilla-La Mancha, área STEAM, prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, el sector de las energías renovables, tecnología Big data, digitalización o sobre el posicionamiento de la Formación Profesional para el Empleo.

