

1º MAYO 2024

**POR EL
PLENO EMPLEO:
MENOS
JORNADA,
MEJORES
SALARIOS**



**#PLENOEMPLEO
#1MAYO2024**



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Por el pleno empleo: reducir jornada, mejorar salarios

Las organizaciones sindicales mayoritarias en nuestro país, las Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, ante este 1º de Mayo del 2024, situados en un ciclo y momento de recuperación y de conquista de derechos, de los cuales somos parte inherente, convocamos a la ciudadanía a participar en todos los actos y manifestaciones del 1º de Mayo para defender lo ganado hasta ahora y continuar avanzando en nuevos retos laborales y sociales.

España necesita una política industrial de Estado que cree empleo digno, estable y de calidad para garantizar un futuro laboral sostenible. Por eso debemos seguir avanzando en la mejora de la legislación laboral. Ahora toca proteger el contrato de trabajo, repartir márgenes empresariales, seguir mejorando empleo y salarios, reducir jornada y cuidar a la clase trabajadora.

En un contexto internacional tan convulso como en el que vivimos, a la inaceptable invasión de Putin -que ya se encuentra en el tercer año de guerra- se ha unido la tragedia que está ocurriendo en Gaza. La masacre de una indefensa población civil palestina debe ser detenida inmediatamente. La Unión Europea debe ser actor principal para la conclusión de ambos conflictos, de forma que se restaure el derecho internacional quebrantado en Ucrania, y se respeten los legítimos intereses de los pueblos israelí y palestino a vivir en paz y seguridad, con la constitución y el reconocimiento internacional del Estado Libre de Palestina.

El sindicalismo es un pilar transformador de nuestras democracias en todo el mundo, por eso nuestra lucha es transversal y transfronteriza. Allá donde hay organizaciones sindicales con poder y fuerza en la toma de decisiones, la vida de la clase trabajadora es mejor. Nuestro compromiso con las personas trabajadoras es claro y contundente.

Además, España afronta esta primavera un ciclo electoral que concluirá el próximo 9 de junio con las elecciones al Parlamento Europeo. Por este motivo, desde el movimiento sindical europeo, a través de la Confederación Europea de Sindicatos, llamamos a la participación de la clase trabajadora promoviendo el voto hacia opciones progresistas y europeístas.

En el plano más interno la situación política apunta a una legislatura de difícil gestión con tono encendido en la confrontación política. España necesita racionalizar las discrepancias legítimas entre los partidos, para emprender los consensos necesarios ante las reformas, retos y desafíos que tenemos por delante. Para ello, debiera partirse del reconocimiento a la legitimidad de la actual mayoría parlamentaria, rebajando el tono de crispación política que limita gravemente la capacidad de dar respuesta a los verdaderos problemas de la ciudadanía.



El Diálogo Social ha conseguido grandes hitos en materia jurídico-laboral en estos últimos años, garantizando derechos que debían reconocerse a la clase trabajadora y que hoy en día siguen dando sus frutos. A pesar de los buenos datos de empleo que se han alcanzado en España -alrededor de 21 millones de personas ocupadas-, fruto de las políticas sociales de concertación en las que debemos seguir insistiendo; los niveles de desempleo siguen manteniendo cifras de dos dígitos que no podemos ni debemos asumir, por lo que se deben redoblar los esfuerzos públicos y privados con el objetivo de conseguir el pleno empleo antes de que finalice el actual periodo de sesiones parlamentario.

Debemos reconocer el valor que ha supuesto la reforma laboral de 2021 en el mercado de trabajo, especialmente en lo relativo a la reducción de la temporalidad. El año 2023 ha profundizado en ese camino, ya que el porcentaje de contratos indefinidos suscritos en el año han sido el 42,9% del total. Hoy las personas asalariadas con contrato temporal son poco más de 3 millones, el 14,5% del total.

La apuesta por la subida de los salarios ha sido compatible con una recuperación del empleo virtuosa en términos cualitativos y cuantitativos. El SMI es hoy un 54% superior al que teníamos en 2018.

Los mantras neoliberales aplicados al mercado laboral se están viendo superados por los datos. En un momento de transformaciones productivas, potencialmente muy intensas, las mejoras en las condiciones laborales y salariales deben ser una demanda encaminada a mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, pero también una apuesta por la mejora de la productividad de la economía española a largo plazo en parámetros diferentes a la vieja fórmula de la devaluación salarial, la precariedad laboral, y la flexibilidad externa (vía despido) como forma de ajuste preferente de las empresas al ciclo económico.

Necesitamos una apuesta decidida por **EL PLENO EMPLEO**.

Necesitamos **mejorar el marco regulatorio en el que se genere el empleo del futuro. Es el momento de la reducción legal de la jornada de trabajo**, de una mejor regulación de la contratación a tiempo parcial y de la extensión de los contenidos de la llamada Ley Rider al conjunto de la economía de plataforma. Es hora de proteger el contrato de trabajo a través de una nueva regulación del despido que respete los compromisos internacionales adquiridos por nuestro país a través de la Carta Social Europea. Es vital proteger a quienes generan la riqueza a través de su fuerza productiva: la clase trabajadora. En este contexto, el proceso de digitalización y la inteligencia artificial han de hacer más productivas nuestras empresas para trabajar menos tiempo, pero en mejores condiciones. Exigimos el cumplimiento del art.129.2 de la Constitución con la incorporación de las personas trabajadoras a los centros de decisión de las empresas en las que trabajan y contribuyen a su creación de valor y beneficios.

Hay que impulsar la política industrial y de desarrollo sectorial. Las transformaciones productivas, la digitalización aplicada a los procesos de generación de bienes y servicios, y particularmente la transición energético/ecológica, definen un panorama complejo y no exento de riesgos, pero también de oportunidades para España. Nuestro país debe aspirar a constituirse como un polo industrial aprovechando el potencial de la energía renovable a precio competitivo, y que genere empleo de calidad. Los Fondos de Recuperación Next Generation deben contribuir a ese objetivo.

Esa ventaja comparativa que ofrece España en relación con la energía debe ser aprovechada hacia una efectiva reindustrialización, a través de políticas de Estado que permitan afrontar las transiciones ecológica, digital y verde, situándonos como una potencia industrial en la que también se tengan en cuenta sus realidades territoriales.

Es el momento de tratar de superar las asimetrías históricas entre las zonas industrializadas, las que nunca lo fueron y las que sufrieron procesos de desindustrialización

con dramáticas consecuencias en la pérdida de población y/o envejecimiento crónico de la misma.

Igualmente es necesario abordar una reforma fiscal, pendiente desde hace tiempo, que debe reforzar la equidad de la contribución y la capacidad de nuestras políticas públicas para desarrollar y posibilitar de mejor forma lo que estamos proponiendo.

Es el momento de desplegar una **potente estrategia de cuidados en el marco de una recuperación del conjunto de los servicios públicos y de atención a la ciudadanía**. Además la feminización de los cuidados en el ámbito familiar es el principal elemento explicativo de la brecha salarial de género. Sin duda, las tareas de cuidados apelan a ámbitos privados y públicos, y deben hacerse desde la corresponsabilidad, apelando al Estado, a la sociedad, y con mayor implicación de los hombres. Pero prioritariamente corresponde al poder público ofrecer una cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad en derechos y en servicios.

Apostamos por sostener nuestros sistemas de protección social, consolidando las reformas pactadas y profundizando en las que están pendientes; la reforma de la protección por desempleo y la mayor efectividad de las políticas activas de empleo, en la estrategia de pleno empleo que defendemos.

El derecho a la vivienda continúa siendo una asignatura pendiente en España. Son necesarias políticas públicas valientes, con una apuesta clara por la promoción de vivienda pública y la creación de un parque público de vivienda de alquiler.

Deben mejorarse y agilizarse, de forma inmediata, los mecanismos de acceso a la situación administrativa regular de las personas extranjeras que ya se encuentren trabajando en España, para evitar su subexplotación y discriminación laboral.

Acabar con la precariedad laboral de la juventud; con la brecha de género que sufren las mujeres; que las personas trans y LGTBI en los centros de trabajo no vuelvan al armario o que las personas trabajadoras no sufran discriminación por cuestiones de discapacidad. Estas discriminaciones laborales en los centros de trabajo son antidemocráticas. Hoy, más que nunca, es imperativo que las organizaciones sindicales nos levantemos enérgicamente para erradicar esta injusticia y trabajar en conjunto por un entorno laboral equitativo, respetuoso y comprometido con la protección de los derechos laborales fundamentales.

Somos conscientes del momento político que atravesamos y lo complejo del mismo. Pero como organizaciones sindicales, avaladas por una amplia mayoría de la clase trabajadora a través de su voto democrático, y amparadas en nuestro marco constitucional como instituciones democráticas para la defensa de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras, nos sentimos concernidas a plantear estrategias de país, desde la lealtad, la concertación y el acuerdo, exigiendo el papel determinante de los marcos de concertación social, y apelando a los necesarios acuerdos de Estado.

¡Viva el 1 de Mayo!





28 de abril

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo



MANIFIESTO 2024

Un importante **riesgo** para la **seguridad** y la **salud** en el **trabajo**

La humanidad está experimentando profundas transformaciones que ya nadie puede negar en esta segunda década del siglo XXI y que están impactando en nuestra forma de vivir, en el mundo del trabajo y en la salud de la clase trabajadora.

El envejecimiento de la población en las sociedades occidentales nos muestra una fuerza del trabajo cada vez más mayor, con una prolongación significativa de la vida laboral, con problemas para adaptarse al incremento de la carga de trabajo en muchos sectores y con dificultades para reincorporarse al trabajo tras una baja por motivos de salud. Por otro lado, entre las personas más jóvenes se continúan registrando las mayores incidencias en cuanto a accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada laboral. Ante esta nueva realidad, **la gestión preventiva debe realizarse teniendo en cuenta la edad, entre otras características, adaptando así el trabajo a la persona.**

La **digitalización de las actividades productivas** se ha realizado en la mayoría de los casos a costa del empleo, pero también de la salud de las personas trabajadoras. La prevención de riesgos laborales no es uno de los inputs que se incorporan en la gestión algorítmica de la organización del trabajo y la economía de plataformas, más bien al revés, incorpora elementos que incrementan y generan riesgos, sobre todo en la dimensión psicosocial. La monitorización constante, la falta de desconexión, la intensificación del trabajo, la reducción de la autonomía y determinación de la persona trabajadora sometida a la nueva inteligencia artificial, acaban provocando serios problemas de salud física y mental en las trabajadoras y trabajadores. La epidemia de salud mental que ha aflorado en los últimos tiempos no es ajena a estos factores laborales. **Es necesario que la autoridad laboral controle que se garantice el derecho a entornos de trabajo seguros y saludables.**

#EstamosATiempo

28 de abril

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo


Un importante riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo

MANIFIESTO 2024

Pero si hay una transición que se está mostrando de manera más descarnada en los últimos años es la medioambiental.

Los sindicatos venimos alertando desde hace décadas de la necesidad de afrontar e intensificar los esfuerzos para luchar contra el cambio climático y la pérdida de biodiversidad, así como de las consecuencias de no actuar, tanto desde un punto de vista ambiental, como económico, social y también para la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud ha señalado que 2023 había sido testigo de “un aumento alarmante de desastres relacionados con el clima, incluidos incendios forestales, olas de calor y sequías, que provocaron desplazamientos de poblaciones, pérdidas agrícolas y una mayor contaminación del aire. La actual crisis climática ha aumentado significativamente el riesgo de enfermedades potencialmente mortales como el cólera, la malaria y el dengue”.

También el pasado año, la Organización Internacional del Trabajo avisó que la crisis climática “sin los controles adecuados, puede aumentar el riesgo de lesiones, enfermedades y muerte de los trabajadores debido al estrés térmico, los fenómenos meteorológicos extremos, la exposición a productos químicos peligrosos, la contaminación atmosférica y las enfermedades infecciosas, entre otros”. La OIT, además, añadió que “numerosos efectos sobre la salud de los trabajadores se han relacionado con el cambio climático, incluyendo lesiones, cáncer, enfermedades cardiovasculares, afecciones respiratorias y efectos sobre su salud psicosocial”.

Hasta hace poco tiempo, había quien consideraba que estos fenómenos iban a producirse en latitudes lejanas, pero en los últimos años hemos podido comprobar que España no sólo no es ajena, sino que los informes del Comité de Expertos ante el Cambio Climático de la ONU (IPCC) señalan nuestro país como una de las

áreas más vulnerables y donde estos impactos ya están mostrándose de manera más virulenta. Las olas de calor de los últimos años, probablemente “los veranos más frescos del resto de nuestras vidas”, se han cobrado la vida de trabajadoras y trabajadores. Esto nos obliga como sociedad a convertir la seguridad y la salud en el trabajo en uno de los pilares de las políticas públicas de adaptación al cambio climático.

Por tanto, **se debe recurrir a las herramientas de la prevención de riesgos laborales para prevenir la exposición a temperaturas extremas en las empresas, pero sin olvidar otros fenómenos asociados al cambio climático:** fenómenos meteorológicos extremos, avance de enfermedades de transmisión por vectores, aumento de la exposición a radiación solar.

El reto de abordar los efectos del cambio climático para la prevención de riesgos laborales debe formar parte del debate en la mesa de diálogo social sobre salud y seguridad en el trabajo abierta en la actualidad, entre el Gobierno, las patronales y los sindicatos. Pero hay más materias que deben incorporarse en este ámbito de negociación. Aún queda mucho por recuperar y por mejorar en seguridad y salud en las empresas, lo que requiere modificaciones estructurales en la normativa de prevención.

Es intolerable que en 2023 se hayan producido 624.911 accidentes de trabajo con baja y 721 muertes por el mero hecho de ir a trabajar, muchas de ellas por causas fácilmente prevenibles como las caídas en altura, golpes o atrapamientos, y otras como las cardiovasculares que son escasamente tratadas desde la prevención de riesgos laborales y vinculadas con las condiciones de trabajo y con la calidad de la prevención que se hace en las empresas.

#EstamosATiempo


28 de abril

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

**Un importante riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo**

En este ámbito, desde CCOO y UGT tenemos tres objetivos prioritarios:

PRIMERO. Reforzar la calidad de la gestión de la prevención en las empresas, a través de su internalización y revisando y modificando los sistemas de acreditación y control de las entidades especializadas como los servicios de prevención, así como revertir las modificaciones a la LPRL que han supuesto la simplificación de las actuaciones de prevención de riesgos laborales.

SEGUNDO. Acabar con el subregistro de enfermedades profesionales, empezando por el cáncer laboral. En España, se estima que anualmente fallecen 8.700 hombres y 850 mujeres por cánceres debidos a exposiciones laborales, pero en 2023 sólo se han comunicado 94 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos, la mayoría por amianto. Para revertir esta situación es imprescindible la creación de un registro nacional de empresas con riesgos de exposición a agentes cancerígenos y un registro de personas trabajadoras expuestas, pendiente de desarrollo normativo por parte del Gobierno desde 1997.

TERCERO. La necesidad de reforzar el marco normativo para la prevención efectiva de los riesgos psicosociales, empezando por incluir de forma expresa la obligatoriedad de hacer las evaluaciones de riesgos o por incluir los desórdenes mentales en el cuadro de enfermedades profesionales y continuando por impulsar, en las instituciones europeas, la aprobación de una Directiva de riesgos psicosociales que mejore la salud mental y cardiovascular de las personas trabajadoras.

Hay que revisar la normativa en profundidad para integrar la perspectiva de género y eliminar las desigualdades, incorporándola como uno de los principios de acción preventiva establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y feminizando el cuadro de enfermedades profesio-

sionales, añadiendo actividades feminizadas para patologías ya incluidas e incorporando patologías prevalentes en actividades con alta ocupación femenina.

Y todas estas reformas legales se deben acompañar con un impulso de las políticas públicas activas en materia de prevención y un aumento de los recursos económicos y humanos destinados a ellas. No puede seguir demorándose el cumplimiento del compromiso de aumentar las plantillas de la Inspección de Trabajo. Y también es necesario mejorar las dotaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los institutos autonómicos de prevención de riesgos laborales, allí donde existen, y propiciar su creación en las CCAA que aún no los han puesto en marcha. Tampoco vamos a renunciar a demandar la creación de juzgados especializados en seguridad y salud en el trabajo y a potenciar a la Fiscalía especializada.

Y queremos finalizar con un recuerdo a las víctimas del amianto que llevan esperando la aprobación del RD necesario para que entre en vigor la Ley que regula su fondo de compensación, y que acumula más de un año de retraso. El RD se debe aprobar con carácter inmediato y con unas indemnizaciones equiparables a las ya existentes para otros colectivos de afectados.

Un año más, desde CCOO y UGT recordamos a las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a sus familias. Este 28 de abril renovamos nuestro compromiso para visibilizar y poner fin a esta lacra y que la seguridad y salud en el trabajo se sitúe en el centro de las políticas públicas.

Seguiremos luchando hasta conseguir empleos de calidad y libres de riesgos para todos y todas.



El Gobierno regional tiene fórmulas legales para integrar ya a cámaras y técnicos de subcontratas en la televisión autonómica

Sigue sin solucionarse el problema que CCOO viene denunciando y por el que se han sucedido las protestas de personal de CMM Media. El colectivo prepara nuevas movilizaciones

El sindicato ha trasladado a la Administración regional un informe jurídico que avala que el personal de las subcontratas pueda formar parte de la plantilla de CMM

Paco de la Rosa, secretario general de CCOO CLM, pide al presidente Emiliano García-Page que tome la decisión política que ha faltado hasta ahora, más cuando el Supremo ha vuelto a dar la razón a personal trabajadoras que demandaron, acreditando la cesión ilegal de trabajadores



Sigue sin solucionarse la discriminación laboral y salarial del colectivo de cámaras y técnicos que trabajan para la radiotelevisión castellano-manchega CMM a través de subcontratas. Son 37 personas que han prestado servicio en las diferentes delegaciones (solo en Toledo los cámaras sí son plantilla de CMM). El Gobierno regional tiene en su mano regularizar la situación y poner fin a esta situación injusta, y tiene también fórmulas legales para hacerlo. Es lo que exige Comisiones Obreras junto al colectivo afectado, que prepara nuevas movilizaciones.

Esas fórmulas legales vienen avaladas en el informe que los Servicios Jurídicos de CCOO han elaborado, y del que se ha dado cuenta esta mañana en una rueda de prensa celebrada en Albacete, con la intervención de Paco de la Rosa, secre-

tario general de CCOO CLM, Lola Cache-ro, secretaria general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO CLM, y Juan Carlos Catalán, delegado de Personal en una de las productoras subcontratadas por CMM, y uno de los afectados por esta discriminación.

El conflicto continúa, ha explicado Catalán, porque aunque el mismo Tribunal Supremo ha avalado la cesión ilegal de trabajadores, algunos compañeros han tenido un fallo judicial distinto. "Hace siete años que denunciábamos una situación que el Supremo ha demostrado ilegal, mucha gente ya forma parte de la plantilla de CMM Media; sin embargo aquí en Albacete hay dos personas que se han quedado fuera estando en la misma situación que sus compañeros, no creemos que tenga que quedar así; la tele tiene la oportunidad de solucionar este problema. **LEER MÁS**



Toda la actualidad laboral y sindical en

www.castillalamancha.ccoo.es



Para CCOO CLM las políticas públicas deben impulsar la contratación de personas extranjeras

El sindicato considera positivo el aumento en más de 5.540 trabajadoras y trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el último año en Castilla-La Mancha



Ante los datos de afiliación a la Seguridad Social de personas extranjeras conocidos este martes, Comisiones Obreras valora el incremento en más de 5.540 afiliaciones en el último año en Castilla-La Mancha, hasta alcanzar las 81.935 personas afiliadas.

Así lo pone de manifiesto el secretario de Empleo y Políticas Públicas de CCOO CLM, Juan Carlos del Puerto, tras analizar la estadística publicada este martes por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que en la comparativa mensual nos deja una leve bajada de cuarenta personas extranjeras menos afiliadas. Todo el descenso se ha registrado en el Régimen Especial Agrario, mientras que en el resto de regímenes se han

registrado incrementos.

Para Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha “las políticas públicas están y deben impulsar la contratación y afiliación a la Seguridad Social” de personas extranjeras, afirma Del Puerto.

81.935 personas extranjeras afiliadas, 5.547 más que hace un año

La afiliación a la Seguridad Social entre las personas extranjeras de Castilla-La Mancha en el último mes ha bajado en -40 personas (-0,05%) con respecto a febrero, sin embargo en la comparativa interanual ha habido un aumento del +5.547 afiliaciones (+7,26%), pasando de 76.388 afiliaciones en marzo de 2023 a 81.935 en marzo de

este año, así lo recoge la estadística publicada este martes por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

A nivel nacional aumenta la afiliación de personas extranjeras en + 2,34 % con respecto al mes anterior (+62.573 personas afiliadas).

Somos la décima comunidad autónoma en aportación de personas afiliadas extranjeras a la Seguridad Social al total nacional, con 81.935 afiliaciones, lo que supone un 3% de la cifra estatal. De ese total, 33.506 pertenecen a la Unión Europea y 48.429 son de países que no pertenecen a la Unión Europea.

LEER MÁS

**EL PODER DE CAMBIAR
LAS COSAS**

cambiarlascosas.ccoo.es



CCOO, PRIMER SINDICATO EN CLM

Con 4.666 DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES, Comisiones Obreras sigue siendo la PRIMERA FUERZA SINDICAL en Castilla-La Mancha



El poder de cambiar las cosas

Más del 43% de representatividad

Revalidamos nuestro LIDERAZGO SINDICAL en los procesos de elecciones sindicales, gracias a la confianza que depositan las personas trabajadoras en CCOO



El poder de cambiar las cosas

Mayor presencia de mujeres

Cada vez es más relevante la presencia de mujeres en las listas de las elecciones sindicales, con 1.900 DELEGADAS elegidas



El poder de cambiar las cosas

Más derechos

Un excelente resultado que nos impulsa a seguir trabajando para aumentar nuestra presencia en los centros de trabajo porque esto garantiza:

- Mejores condiciones laborales
- Más derechos
- Mejores convenios colectivos



El poder de cambiar las cosas

EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS

cambiarlascosas.ccoo.es

www.castillalamancha.ccoo.es

CCOO forma a personal de centros sanitarios y sociosanitarios de CLM para prevenir las lesiones musculoesqueléticas

"Prevención de lesiones musculoesqueléticas para el personal de centros sanitarios y sociosanitarios", este es el curso que organiza el Aula de Estudios Laborales y de Seguridad Social UCLM-CCOO CLM y que comenzará en las próximas semanas, con una duración de 100 horas y en la modalidad online. El curso está ya completo.

En concreto, empezará el 30 de abril y finalizará el 31 de julio. El alumnado contará con el apoyo de un tutor online para atender sus dudas y necesidades a lo largo del desarrollo de esta acción formativa, en la que se abordará la relación de los trastornos musculoesqueléticos con la ergonomía, la carga física, la movilización de pacientes, la carga mental o el estrés laboral.

La secretaria regional de Diálogo Social, Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM, Raquel Payo, advierte que "la presencia en los centros sanitarios y sociosanitarios de riesgos ergonómicos, es decir, aquellos relacionados con la manipulación de cargas, la movilización de personas enfermas, posturas forzadas o movimientos repetitivos, pueden tener efectos nocivos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, y pueden aumentar la posibilidad de sufrir un trastorno musculoesquelético". Los riesgos ergonómicos están asociados a lesiones osteomusculares, siendo estas las enfermedades profesionales más frecuentes. **LEER MÁS**



The graphic features the CCOO logo (comisiones obreras de Castilla-La Mancha) and the UCLM logo (Universidad de Castilla-La Mancha). It highlights the course as 'CURSO ONLINE' and 'CURSO COMPLETO'. Text includes: 'Prevención de lesiones musculoesqueléticas para el personal de centros sanitarios y sociosanitarios', 'El Aula de Estudios y Seguridad Social UCLM-CCOO organiza este curso de 100 horas de duración, en la modalidad online.', 'La dirección académica correrá a cargo de María José Romero Ródenas, Directora del Aula de Estudios y Seguridad Social UCLM-CCOO.', 'Fechas: del 30 de abril al 31 de julio de 2024.', 'INSCRÍBETE EN www.castillalamancha.ccoo.es', and 'Plazo de inscripción: del 15 al 19 de abril. Plazas limitadas por orden de inscripción.'



CCOOclm.info

Boletín de Noticias



¿Quieres recibir en tu correo electrónico el boletín de noticias diario que elabora CCOO CLM?

Escribe a boletin@cm.ccoo.es





Asamblea multitudinaria de CCOO Toledo con 500 delegados/as para poner en valor trabajo del sindicato y marcar áreas de confrontación con la patronal

CCOO Toledo ha reunido este miércoles a más de 500 delegados y delegadas de empresas y administraciones públicas de la provincia para analizar conjuntamente la situación socioeconómica, los problemas laborales y las perspectivas de futuro de cada sector de actividad; para evaluar la labor que viene realizando el sindicato en los centros de trabajo, en las instituciones y en la sociedad; y para establecer los objetivos para el próximo periodo, diseñando las estrategias y disponiendo los medios precisos para conseguirlos.

En la asamblea, intervinieron los responsables provinciales de las siete federaciones sectoriales del sindicato (Industria, Servicios, Hábitat, Servicios a la Ciudadanía, Enseñanza, Sanidad y Sectores sociosanitarios, y Pensionistas y Jubilad@s) y representantes sindicales de las trabajadoras y los trabajadores de todas las comarcas de la provincia, tanto de grandes empresas como de PYMES y de microempresas de todos los sectores de actividad; y tanto delegadas y delegados del personal funcionario como del personal estatutario y del personal laboral del sector público -y de sus contratas.

“Nuestra razón de ser constitucional como agente social y como sindicato más representativo es la defensa de los intereses de las trabajadoras y los trabajadores. Que es, también, la defensa de sus derechos, laborales y sociales. Que es, también, para el sindicalismo de clase que encarna CCOO, la conquista de nuevos derechos y de nuevos espacios de participación y de decisión.

Y que es, también, la responsabilidad del cogobierno de las relaciones laborales en los centros de trabajo, el escenario cotidiano de las personas trabajadoras que son a la vez nuestras raíces y nuestras terminales; las que nos sustentan y las que nos demandan; las que nos aportan cuanto somos y a las que debemos cuanto ellas mismas han construido organizándose en CCOO”, afirma el secretario general de CCOO Toledo, Federico Pérez.

CCOO reclama utilizar al Pacto por el Ferrocarril de la provincia de Toledo para acelerar el AVE Madrid-Lisboa

“Basta de polémicas estériles y contraproducentes. El trazado ya está decidido y con todos los estudios hechos; solo falta por definir la ubicación de la estación de Toledo y concluir si es factible el soterramiento en Talavera”

CCOO reclama utilizar al Pacto por el Ferrocarril de la provincia de Toledo “para que el AVE Madrid-Lisboa sea una realidad una realidad 2030 y no se demore dos años más como anunció el comisionado en su última comparecencia. Juntos podemos conseguirlo.”

“Basta ya de polémicas estériles y contraproducentes. El trazado de la vía por Toledo y Talavera ya está decidido y con todos los estudios hechos. Solo falta por definir dónde va a ubicarse la estación de Toledo y si es factible el soterramiento en Talavera.”

“Mientras finalizan estos estudios, que deben de estar ya a punto, nuestra prioridad debe ser conseguir que el Ministerio haga cuanto antes lo que ya puede ir haciendo: licitar las obras de explanación de la vía desde Naval Moral a Talavera y desde Talavera hasta la entrada de Toledo. Desde Toledo a Madrid, la infraestructura ya está hecha.”

“Si todos arrimamos el hombro en vez de poner palos en las ruedas, el AVE Madrid-Lisboa puede estar circulando en 2030” recalca Enrique Clavero, secretario general de CCOO-FSC Toledo y de su Sector Ferroviario.

LEER MÁS

Tagus-Toledo y su comité de empresa (CCOO) alcanzan un acuerdo en mediación y evitan la huelga

La dirección de Tagus-Toledo y su comité de empresa (íntegramente de CCOO) han cerrado con acuerdo la mediación previa a huelga instada por la representación legal de la plantilla en respuesta a la amortización de un puesto de trabajo y para solicitar a la empresa garantías de mantenimiento del empleo.

El comité, y la plantilla de algo más de cincuenta personas a las que representa, interpretaron el despido de una compañera “como el inicio de un proceso de amortización de puestos de trabajo”.

La empresa aseguró el viernes en Mediación que nunca tuvo tales intenciones; que el despido fue un hecho aislado en atención a un caso puntual; y que no entra en sus planes amortizar

ningún puesto de trabajo más.

“Hemos atendido las explicaciones de la empresa y las damos por buenas. Salimos de la mediación con la garantía de que nuestros puestos de trabajo no están en riesgo. Nos alegra cerrar

el conflicto despejando todas las incertidumbres de la plantilla respecto al futuro de sus empleos y del propio servicio”, ha indicado David de la Cudra, presidente del comité de empresa de Tagus-Toledo. **LEER MÁS**



El Comité de empresa critica falta de información sobre proceso estabilización de plazas temporales en el Ayuntamiento de Tarancón

Desde el 16 de abril y hasta el 14 de mayo se pueden presentar instancias y documentación para poder participar en el proceso de estabilización de las plazas de Administrativos/as, Abogado/a, dos plazas de Agente de Desarrollo Local, Coordinador/ora Ciudades Saludables, Coordinador/ora Plan Municipal de Adicciones, Dinamizador/ora, Economista, tres plazas de Educador/ora Social, Fisioterapeuta, Logopeda, Monitor/ora de Internet, Planificador/restaurador/ora de Museos, y 12 plazas de Técnicos/as en Educación y Jardín de Infancia, todas ellas de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Tarancón, y para

cubrirse por el sistema de concurso y en turno libre.

Esta es la segunda fase que se publica en el BOE, pues la primera con unas 16 plazas, sobre todo de Servicios Sociales, apareció en el mes de octubre, y prácticamente está a punto de concluir con la nueva contratación y relación laboral fijo de las personas que han superado el proceso. En total son 152 las plazas temporales que tienen que estabilizarse en el Ayuntamiento, y desde CCOO ya se ha hecho un planteamiento general para todas las entidades locales de la provincia para que apremien con este proceso que tiene

que terminar el 31 de diciembre de 2024.

Desde el Comité de Empresa manifiestan públicamente su malestar y crítica hacia el equipo de gobierno ante lo que consideran un evidente incumplimiento de su compromiso y palabra de que avisarían a la representación legal del personal laboral y funcionario cuando se fueran a enviar los anuncios correspondientes al BOE, para poder avisar a sus compañeros y compañeras.

LEER MÁS

No al enchufismo en la Diputación de Ciudad Real

Concentración ante la Diputación de Ciudad Real contra el “enchufismo en el acceso al empleo público de allegados y amigos de los gobernantes de PP y VOX”

Medio centenar de personas se han concentrado este miércoles a las puertas de la Diputación de Ciudad Real para expresar su indignación y su repulsa ante el “enchufismo” con el que está actuando el equipo de Gobierno de la corporación provincial (PP y VOX) en las recientes convocatorias de Bolsas de empleo en sus organismos Consorcio del Servicio Contra Incendios y Salvamento (SCIS) y Entidad Pública Empresarial Diario Lanza.

Las bases de ambas convocatorias han sido impugnadas ante los juzgados de lo Social por el sindicato CCOO, convocante de la concentración, por entender que infringen los principios básicos del acceso al empleo público y están específicamente diseñadas para “colar por la puerta de atrás, en el SCIS y en periódico Lanza, a allegados y

amigos de los actuales gobernantes de la Diputación”.

“Nuestras secciones sindicales en ambas entidades, desde su legitimidad, han señalado los graves defectos de los procesos selectivos que se han convocado” para cubrir vacantes de bomberos/as en el SCIS y de redacto-

res/as en el Lanza; y en los que los directivos del Consorcio y del Diario de la Diputación han eludido la obligada participación de la representación legal de sus plantillas, explicó José Manuel Muñoz, secretario general de CCOO Ciudad Real. **LEER MÁS**



El personal de Fomento en Cuenca mantiene su defensa del taller

Una semana más, el personal de los centros de conservación de carreteras de la Junta en la provincia de Cuenca se ha movilizado para pedir actuaciones claras de la Administración que garanticen el mantenimiento de su taller.

La demanda inmediata pasa por la cobertura de las plazas vacantes de mecánica/o en el taller y el compromiso de mantenimiento de todas las plazas actualmente existentes en este centro. Desde el Comité de Empresa recuerdan que la intención manifestada por la Consejería de Fomento en la última mesa técnica en



Toledo es reducir la plantilla del taller al no considerarlo necesario. Inciden en que incluso se transmitió que se quería homogeneizar Cuenca con otras provincias donde no existía

taller pero sí contratos de privatización de las tareas de reparación y mantenimiento de vehículos.

Ante la falta estas previsiones y tras no recibir ningún

tipo de respuesta desde esta Consejería el Comité ha solicitado reuniones con otras delegaciones provinciales que hacen uso del taller de Fomento.

LEER MÁS

200 representantes de personal de Atención a la Discapacidad de CLM se concentran en Toledo por su convenio

Alrededor de 200 representantes sindicales de las cerca de 12.000 personas que trabajan en CLM en la Atención a la Discapacidad se han concentrado este miércoles en Toledo convocados por CCOO para exigir a la patronal estatal del sector que desbloquee la negociación su Convenio Colectivo que, tras casi tres años de iniciadas las negociaciones, se encuentra en punto muerto.



Concentraciones similares han protagonizado delegados sindicales de CCOO en

toda España, donde son cerca de 200.000 las personas afectadas por la parálisis

de la negociación del XVI Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención

a Personas con Discapacidad.

LEER MÁS

El profesorado de CLM insta a Educación a recuperar de una vez la reducción de jornada lectiva a partir de los 55 años



La secretaria general de CCOO-Enseñanza CLM, Ana Delgado, ha entregado este martes al director general de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, José Manuel Almeida, un escrito respaldado por las firmas de más de 7.000 docentes de la región para reclamar la recuperación inme-

diata del derecho del profesorado mayor de 55 años a reducir voluntariamente su jornada lectiva sin que ello conlleve pérdidas retributivas.

Hasta 2012, las Órdenes de organización y funcionamiento de los centros de Enseñanza de CLM establecían que

“el profesorado de edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y cincuenta y nueve años dispondrá de una reducción de tres períodos lectivos, sustituyéndola por tareas que redunden en la mejora del servicio educativo y en el desarrollo del proyecto educativo del centro”.

Esta medida fue eliminada por el Gobierno de Cospedal y los posteriores gobiernos de García-Page continúan sin recuperarla. La actual regulación de organización y funcionamiento de los centros educativos de CLM, publicada en junio de 2022, solo recoge la reducción de la jornada para personal educativo mayor de 55 años con reducción proporcional de retribuciones.

LEER MÁS

CCOO Guadalajara rinde homenaje al trabajador fallecido este miércoles en accidente laboral, el tercero en lo que va de año en la provincia

Decenas de sindicalistas y delegados/as de CCOO Guadalajara se han concentrado este viernes a las puertas del sindicato en la capital para exigir poner fin a las muertes de trabajadores en accidentes laborales.

“Nos concentramos con motivo de la muerte de un trabajador que se ha producido esta semana, y con éste ya llevamos tres accidentes mortales en nuestra provincia en lo que va de año, unas cifras absolutamente insoportables. Nos concentramos para denunciar esta situación y la falta de cultura preventiva que hay en las empresas, que es el caldo de cultivo de la siniestralidad laboral”, explicó el secretario general de CCOO Guadalajara, Javier Morales.

Y hay que denunciar los planteamientos de la patronal cuando tenemos demostrado con las actas de la Inspección de Trabajo que establecen que, en más del 90% de los accidentes, en

torno al del 95%, hay una responsabilidad empresarial clara.”

LEER MÁS



Esther Trujillo se incorpora a la dirección de CCOO Ciudad Real como responsable de Mujer e Igualdad



Esther Trujillo es la nueva secretaria de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras de Ciudad Real, área en la que sustituye a Celia Ruiz por su incorporación a su puesto de trabajo. La nueva responsable de Mujer e Igualdad en CCOO Ciudad Real es natural de Argamasilla de Alba, licenciada en Filología

Hispanica por la Universidad de Castilla-La Mancha, y profesora de Lengua y Literatura Castellana. Afiliada a Comisiones Obreras desde 2001, en la actualidad forma parte a su vez del equipo provincial de la Federación de Enseñanza de CCOO.

El nombramiento de Esther Trujillo fue aprobado en la última Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras Ciudad Real, el pasado 12 de abril. “Todas las personas que conformamos la Ejecutiva Provincial apostamos por ella por unanimidad, ya que además de una buena profesional, con conocimientos y experiencia en la materia de Igualdad, es una mujer comprometida con el sindicato y sus principios desde hace mucho tiempo”, ha indicado José Manuel Muñoz, secretario general de CCOO Ciudad Real.

De su trayectoria el sindicato destaca asimismo su papel como “defensora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, de los servicios públicos y fuerte compromiso con la defensa de una sociedad justa e igualitaria”.

LEER MÁS

BOLETÍN DE FORMACIÓN



FORMACIÓN PROFESIONAL CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DIRIGIDAS A PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS

OBJETO: Realización de acciones de formación profesional en el ámbito laboral para personas trabajadoras desempleadas que incluyan compromisos de contratación, para ofrecer una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad.

La duración del contrato, será como mínimo de seis meses en caso de jornada a tiempo completo y de nueve meses cuando la jornada sea a tiempo parcial. En el caso de celebrarse un contrato para la formación y el aprendizaje, la jornada de trabajo será a tiempo completo y la duración mínima del contrato será de doce meses.

DESTINATARIOS: Personas trabajadoras en situación de desempleo.

PLAZO: Desde el 1 de enero de 2024, y finalizará el 30 de noviembre de 2024.

ORDEN Y CONVOCATORIA: [AQUÍ](#)

PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES PARA LAS PRUEBAS DE ACCESO A LOS CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Desde el 18 de abril de 2024 hasta el 29 de abril las personas que carezcan de los requisitos académicos de acceso a los ciclos de FP podrán presentar las solicitudes a las pruebas de acceso a estas enseñanzas (ambos días inclusive). Las personas que deseen inscribirse en estas pruebas podrán presentar su solicitud preferentemente, de forma telemática, a través del espacio de la Secretaría Virtual de la plataforma Educamos CLM (<https://educamosclm.castillalamancha.es>), accesible igualmente a través de la Sede Electrónica de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://www.jccm.es>).



La inscripción requiere el pago de las tasas correspondientes. El ingreso del importe de las tasas, puede realizarlo dentro de la propia plataforma educativa [EducamosCLM](https://educamosclm.jccm.es), además de poder hacerlo a través del portal tributario de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, cuya página web es: <http://portaltributario.jccm.es>.

PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ADMISIÓN/EXCLUSIÓN: Las listas provisionales se publicarán el día **9 de mayo de 2024**; y las definitivas el **21 de mayo de 2024**.

FECHA DE PRUEBAS DE ACCESO:

- **Primer periodo:** el 22 de mayo para las pruebas de acceso al grado medio; y el 22 y 23 de mayo para las pruebas de acceso al grado superior.
- **Segundo periodo:** el 12 de junio para las pruebas de acceso al grado medio y el 12 y 13 de junio para las pruebas de acceso al grado superior.

Para conocer más acerca de requisitos, estructura de las pruebas, modelos, etc. **Contacta con el servicio de asesoramiento:**

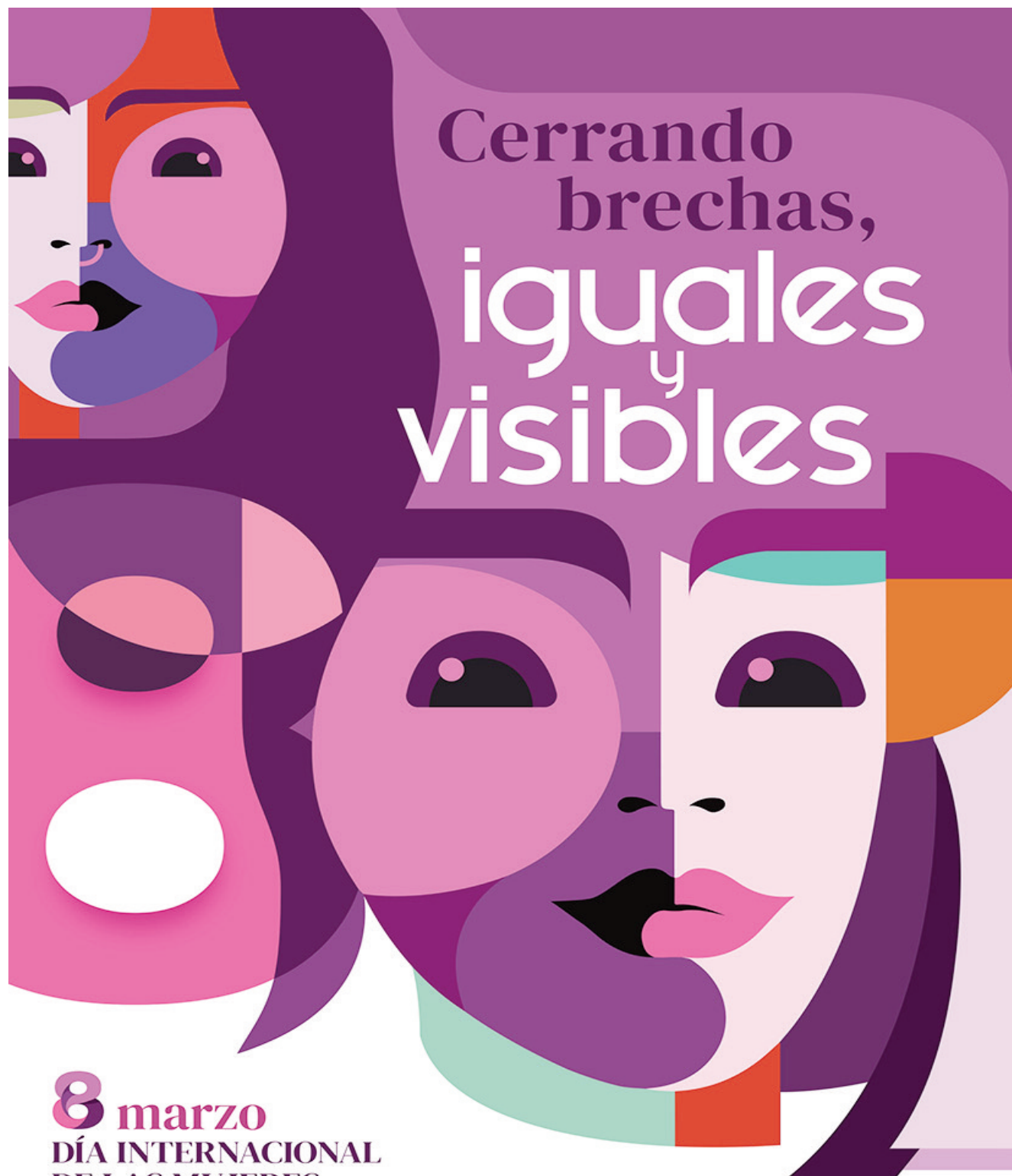
acreditayformación@cm.ccoo.es o a través del **638 625 825**



**Síguenos en
redes sociales**



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



8 marzo
**DÍA INTERNACIONAL
DE LAS MUJERES**



CCOO CLM colabora con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha por una sociedad sin violencia hacia las mujeres.