



**CC00 CLM se mueve por  
la igualdad real y los  
derechos de las  
personas LGTBI**

## Castilla-La Mancha a la cabeza del país en siniestralidad laboral



**#TrabajoSeguro**

*"CC00 CLM no busca culpables, pero exige  
responsabilidad empresarial para atajar la  
altísima siniestralidad laboral en la región"*

# CCOO CLM no busca culpables, pero exige responsabilidad empresarial para atajar la altísima siniestralidad laboral en la región



**En índice de incidencia, somos la comunidad autónoma del país con mayor siniestralidad laboral.**



*"Recogemos el guante del Gobierno regional de la necesidad de un plan de choque para atajar la siniestralidad en el trabajo".*

Castilla-La Mancha encabeza el "macabro ranking" en materia de siniestralidad laboral. En términos de índice de incidencia, esto es, el número de accidentes laborales por cada 100.000 trabajadores y trabajadoras, nuestra región es la que tiene mayor siniestralidad.

Así lo han advertido en rueda de prensa en Toledo el secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, la secretaria regional de Política Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM, Raquel Payo, y el secretario general de CCOO de Toledo, José Luis Arroyo.

De la Rosa ha afirmado que la precariedad laboral, la temporalidad, la rotación en la contratación y el miedo de los trabajadores y trabajadoras a perder el empleo, junto con unas inadecuadas medidas preventivas, son los principales factores de riesgo en materia de siniestralidad laboral. "En los sectores donde la precariedad es una máxima y una constan-

te se multiplica por cien el número de accidentes, mientras que donde hay negociación colectiva, estabilidad y unas condiciones de trabajo dignas la siniestralidad laboral baja de manera importante".

"Los datos son tan tozudos que nadie se puede atrever a discutirlos", ha señalado De la Rosa, quien ha indicado que entre enero y abril de este año se han registrado en la región 84 accidentes laborales, 10 de ellos mortales. A los que hay que añadir los accidentes de las últimas semanas en este "mes de junio negro".

CCOO CLM "recoge el guante" del Gobierno de Castilla-La Mancha sobre la necesidad de poner en marcha un plan de choque en materia de siniestralidad laboral.

Asimismo, ha pedido responsabilidad empresarial para erradicar la siniestralidad laboral. "No buscamos culpables, ni tampoco criminalizar al empre-

sariado

La secretaria regional de Política Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM ha señalado que en índice de incidencia la siniestralidad laboral ha crecido desde el 2012, -año en la que el PP impuso la reforma laboral-, un 20,31%, 4 puntos por encima del incremento alcanzando en el resto de España. Situándose este índice en 2018 en 4.044 accidentes por cada 100.000 personas trabajadoras, frente a los 3.361 de 2012.

"Consecuencia de la reforma laboral se ha generalizado un modelo de relaciones laborales caracterizado cada vez más por la precariedad, por el deterioro de la negociación colectiva y en el que se ha extendido la debilidad del sistema preventivo, lo que ha repercutido en un aumento de la siniestralidad laboral".

La siniestralidad en itinere también ha aumentado en CLM

por encima del aumento experimentado en el resto del país. En España ha crecido un 5,7% desde 2013 (primer año del que se dispone de índices de incidencia para este tipo de accidentes), mientras que en CLM lo ha hecho un 7,5%.

Por último, el secretario general de CCOO de Toledo ha trasladado la "indignación y preocupación del sindicato por la escalada de accidentes laborales graves y mortales en la región y en la provincia.

Ha hecho un llamamiento a la movilización al conjunto de la sociedad para denunciar esta situación de altísima siniestralidad laboral y para exigir al empresariado y a las administraciones medidas frente a esta lacra social. En este sentido, ha anunciado que CCOO, UGT y AVALTO hemos convocado una nueva concentración en Toledo el próximo 3 de julio, a las 20.30 horas, en la Plaza de Zocodover.

**LEER MÁS** **VER VIDEOS**

# #AlTrabajoSinArmarios

## CCOO CLM se mueve por la igualdad real y los derechos de las personas LGBTI



**El sindicato, a través de la acción sindical, la negociación colectiva, la denuncia y la movilización, trabajamos día a día para combatir la LGTBifobia en el empleo y en la sociedad.**

En el Día del Orgullo LGBTI+, Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha reafirma su compromiso con la defensa de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales, a la vez que condena la LGTBifobia, que se manifiesta a través de múltiples formas y en todos los ámbitos de la sociedad.

“La orientación sexual, identidad y expresión de género de una persona en ningún caso ha de generar situaciones de rechazo, de discriminación, de desigualdad, de exclusión, de acoso o de violencia”, asevera la secretaria regional de Mujeres e Igualdad de CCOO CLM, Rosario Martínez, quien incide en “la acción del sindicato -desde el diálogo social, la negociación colectiva, la denuncia y la movilización social- para acabar con esta injusta discriminación a la que se siguen viendo sometidas las personas LGBTI”.

El sindicato, en nuestro compromiso por la igualdad, exigimos acabar con la LGTBifobia, con mayor insistencia en el ámbito laboral, pero también en el conjunto de la sociedad, porque en una sociedad plural y diversa no pueden perpetuarse situaciones de discriminación y de acoso de este tipo. Velamos por la igualdad de condicio-

nes laborales de todas las personas trabajadoras y luchamos por el reconocimiento de derechos desde la inclusión de la diversidad sexual, familiar y de género.

Seis de cada diez personas LGBTI ocultan su identidad sexual en el trabajo ante el miedo al acoso, a ser rechazadas, a ser discriminadas. En el caso de las personas trans la situación es especialmente complicada, con una tasa de paro del 80%.

CCOO de Castilla-La Mancha pretendemos que haya cero discriminación en los centros de trabajo para las personas LGBTI, cuya capacidad laboral y profesional es absolutamente independiente de su identidad y expresión de género. Por ello, reivindicamos que en los diferentes convenios colectivos sectoriales y en los planes de igualdad se incorporen cláusulas en materia de diversidad sexual para mejorar las condiciones laborales y la calidad en el empleo de las personas LGBTI; así como que en las empresas se acuerden protocolos de actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Ser una empresa inclusiva favorece un mejor clima laboral.

Como organización que venimos luchando por los derechos y la igualdad de las perso-

nas LGBTI, contamos con un Grupo de Trabajo LGBTI de CCOO CLM que se crea por el compromiso del sindicato con la igualdad y la defensa de los derechos de todas las personas y que pretende garantizar centros de trabajo libres de discriminación, libres de desigualdad y libres de ataques LGTBifóbicos.

Asimismo, el sindicato reclamamos leyes LGBTI+, tanto en el ámbito estatal como en Castilla-La Mancha, que garanticen una esfera sociopolítica sin discriminación, sin desigualdad, sin acoso y sin violencia, donde se conforme un escenario democrático, plural y participativo en donde todas las personas podamos ser, sentir y amar libremente.

En la madrugada del 28 de junio de 1969 en el conocido pub neoyorkino Stonewall tuvo lugar la sublevación contra la redada policial que dio origen a la reivindicación del movimiento LGBTI+, y de allí se trasladó, de manera casi instantánea y gemela, a otros países del mundo. Naciendo, en ese momento, las bases históricas de las actuales movilizaciones del Orgullo.

**LEER MÁS**

## #PensionesDignas

# “Es necesario un Gobierno progresista y estable que revierta reforma de pensiones”

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha considera urgente revertir la reforma de las pensiones impuesta por el PP en el año 2013, así como garantizar por Ley la revalorización de las pensiones de acuerdo al IPC, para lo que es necesario un Gobierno progresista y estable en el país.

Tener y garantizar en el futuro unas pensiones dignas pasa por revertir la reforma de las pensiones del PP, pero también por el empleo digno con salarios dignos y no de miseria como encontramos en demasiadas ocasiones en este mercado laboral donde la precariedad laboral se ha convertido en la tónica dominante, afirma la secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M<sup>a</sup> Ángeles Castellanos.

CCOO CLM señala que la estructura productiva de las provincias de Castilla-La Mancha se refleja en el importe de sus pensiones medias. Así Guadalajara, una provincia más industrializada y con salarios más altos tiene pensiones más elevadas, por el contrario Cuenca, con un mayor peso de la agricultura y unos salarios más bajos tiene las pensiones más bajas.

Pero si analizamos el PIB es precisamente Cuenca, la provincia con salarios y pensiones más bajas, la que tiene el PIB per cápita más elevado de la región, por tanto no se trata de ausencia de riqueza y sí de ausencia de un reparto justo de la riqueza generada, advierte Castellanos.

### LOS DATOS

Según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el número de pensiones en Castilla-La Mancha es de 373.624 (692 pensiones menos que hace un mes), que representan el 3,8 % del total estatal (9.733.234), con un incremento del 1% con respecto al mismo mes del año anterior.

### LEER MÁS



**Para garantizar pensiones dignas es necesario también empleo y unos salarios dignos.**

# #HechosYa



**comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha**

## Atender el problema demográfico de CLM pasa por mejorar la economía de las familias

CCOO de Castilla-La Mancha señala que el crecimiento de población que ha experimentado nuestra región durante el año 2018 se debe única y exclusivamente a las personas extranjeras que han venido a vivir aquí, ya que en 2018 han fallecido más personas de las que han nacido y se han ido más personas a otras comunidades autónomas de las que han venido.

“Nos enfrentamos a un reto demográfico importante muy vinculado a la situación económica y del empleo en Castilla-La Mancha. Las defunciones superan a los nacimientos y las personas más jóvenes en edad de trabajar emigran a otras regiones, mientras las personas extranjeras vienen a Castilla-La Mancha y se ocupan en los empleos más precarios, pero que se dan en sectores como la agricultura que genera mucha riqueza en Castilla-La Mancha”, afirma la secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M<sup>a</sup> Ángeles Castellanos.

“Atender el problema demográfico al que se enfrenta Castilla-La Mancha pasa por mejorar la economía de las familias y para ello necesitamos una crecimiento económico que tenga en el centro a las personas y su calidad de vida y no



que las personas vivan para el crecimiento económico”.

Además hay que atender las necesidades de una población rural y envejecida, una realidad que además de ser un reto, también puede ser una oportunidad para el empleo.

La población en Castilla-La Mancha ha crecido en 2018 un 0,14%, situándose nuestra comunidad autónoma en decimosegundo lugar en crecimiento de población. Un incremento que está por debajo de la media del país que es del 0,59%.

Estos datos vienen determinados por el efecto conjunto del crecimiento vegetativo, del saldo migratorio con el extranjero y del saldo migratorio con otras comunidades autónomas, explica la secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM. **LEER MÁS**



**En Castilla-La Mancha 682.000 personas están en riesgo de pobreza y exclusión social (indicador AROPE) y 146.000 tienen carencia material severa, estas cifras suponen un 33,5% y un 7,2% de la población.**

## La pobreza se combate con empleo digno

CCOO de Castilla-La Mancha afirma que la receta contra la pobreza es el empleo digno. Para el sindicato es preocupante el incremento de las personas que peor lo están pasando, que más dificultades económicas tienen y aunque mejora el riesgo de pobreza en general, empeora la situación de quienes se encuentran en las situaciones más precarias.

“Esta evolución nos puede llevar a una dualidad con personas que mejoran y a las que les llega la recuperación y que conviven con otras que ven agravadas sus carencias materiales” afirma la secretaria regional de Empleo y Políticas Sociales de CCOO CLM, M<sup>a</sup> Ángeles Castellanos, ante los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida correspondiente al año 2018 que ha publicado hoy el INE.

“La pobreza se combate con empleo digno, cualquier cifra de carencia material severa es excesiva en un entorno como Castilla-La Mancha, una comunidad con indicadores de crecimiento económico positivos, con un nivel de producción superior al previo a la crisis, pero a juzgar por los datos esta riqueza no ha llegado a

las personas”.

“No se trata de hacer caridad, se trata de hacer justicia y de que las empresas mejoren la calidad del empleo”, señala Castellanos, quien añade que al tiempo hay que seguir trabajando desde las políticas públicas para que nadie se quede atrás.

En este sentido, recuerda que desde CCOO junto con UGT promovimos una ILP (a día de hoy pendiente de tramitación parlamentaria) para aprobar una prestación de ingresos mínimos que elimine los vacíos de cobertura en la protección por desempleo.

Por otro lado, el reto demográfico al que se enfrenta Castilla-La Mancha está muy vinculado a la renta de las que disponen los hogares y al riesgo de pobreza, ante esta situación las personas más jóvenes de Castilla-La Mancha emigran a otras regiones como Madrid.

En Castilla-La Mancha 682.000 personas están en riesgo de pobreza y exclusión social (indicador AROPE) y 146.000 tienen carencia material severa, estas cifras suponen un 33,5% y un 7,2% de la población. **LEER MÁS**

## #QueNoTeLaJueguen

# CCOO CLM exige a las patronales que cumplan, sin reticencias, con la subida del SMI

algunos empresarios se está recurriendo a “distintas argucias” para no aplicar la subida del SMI CCOO CLM va a iniciar en breve en la región una campaña informativa y de sensibilización sobre el registro de la jornada laboral que pretendemos hacer llegar al máximo número de centros de trabajo explicando ¿qué es el registro de jornada? ¿para qué sirve el registro de la jornada? ¿cómo se aplica en cada empresa? ¿qué herramientas se pueden utilizar para el registro de jornada? ¿cómo afectará a los trabajadores y trabajadoras? ¿cómo beneficiará a la Seguridad Social?

En rueda de prensa en Guadalajara, Carolina Vidal, secretaria de Acción Sindical y Formación Sindical de CCOO CLM, y José M<sup>a</sup> Rey, secretario general de CCOO en esta provincia, han remarcado que CCOO pretende atajar los incumplimientos de la subida del Salario Mínimo Interprofesional y corregir las incorrectas aplicaciones por parte del empresariado.

En este sentido, han denunciado que por parte de algunos empresarios se está recurriendo a “distintas argucias” para no aplicar la subida del SMI como absorber complementos y pluses para aminorar su impacto o elevar la jornada pactada en convenio al máximo permitido.



En nuestra comunidad autónoma la subida del SMI va a beneficiar al 6,7% del total de las personas asalariadas, estando los jóvenes y las mujeres entre los principales beneficiarios.

Vidal ha puesto en valor lo que supone para los trabajadores y trabajadoras la subida del SMI, una medida que “va a tirar de los salarios hacia arriba”. “La mejora producida en las economías familiares por este incremento retorna en un proceso circular en la actividad económica del conjunto de la región. Además, si sube el PIB aumentan los ingresos para el Estado y la Seguridad Social, lo que debe revertir en las pensiones”. **LEER MÁS**



**Algunos empresarios están recurriendo a “distintas argucias” para no aplicar la subida del SMI**

## Asesoría Jurídica de CCOO CLM, un servicio estratégico y clave del sindicato



Ayer se reunió la Comisión Mixta de los Servicios Jurídicos de CCOO CLM para aprobar el balance de actividad correspondiente al año 2018, durante el que se han tramitado más de 10.000 expedientes.

Se han presentado 3.249 demandas en los Juzgados de lo Social de la región, y han tenido lugar 2.783 conciliaciones en los órganos de mediación. Las demandas de CCOO CLM representan más de un 27% del total de

demandas presentadas en los juzgados de la región. Más de 70% de ellas se han estimado total o parcialmente.

15 abogados, 4 graduados en Relaciones Laborales y 17 administrativos conforman estos Servicios Jurídicos, que son un servicio estratégico y clave del sindicato a disposición de nuestra afiliación y de las personas trabajadoras.

# CCOO reclamar diálogo en empresas y compromisos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y abordar la transición ecológica

CCOO ha apoyado la convocatoria de la Confederación Sindical Internacional (CSI) del Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo para el 26 de junio, que tiene por objetivo sensibilizar a empresas y trabajadoras y trabajadores de la necesidad de adaptar los centros de trabajo a las consecuencias del cambio climático, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y evaluar los impactos de las empresas en el medio ambiente.

Las consecuencias del cambio climático se están manifestando de manera cada vez más evidente, corroborando los informes elaborados por la comunidad científica que reclaman la necesidad de implementar medidas ambiciosas de manera inmediata, tanto para adaptarnos a estos cambios como para

mitigarlos, si no queremos encontrarnos ante una situación irreversible en las próximas décadas. Como señaló la CSI, durante la COP21 de París, cuando reclamó a los líderes mundiales mayor ambición y compromiso: “No habrá empleos en un planeta muerto”.

Esta necesaria transición ecológica va a transformar profundamente los sectores económicos en nuestro país. Se tiene que ver como una oportunidad de transformar y crear sectores más sostenibles y empleos verdes y de calidad. Pero también va a afectar negativamente, llevando a cabo la destrucción de puestos de trabajo. Son necesarias políticas de transición justa que garanticen medidas y protección a los trabajadores afectados y faciliten alternativas para el empleo. **LEER MÁS**



**La sociedad y las empresas deben implicarse intensamente en cambiar modos de producir y consumir que perjudican al clima y el medio ambiente. Es necesario incorporar la transición ecológica en la agenda de la negociación con las empresas y las administraciones.**

## ASAMBLEA

delegados y delegadas

### Las reivindicaciones del sindicato ante el nuevo ciclo político

**3 de julio**  
**11 horas**  
**Toledo**

**Escuela Administración regional**  
(c/ Río Gabriel s/n)

**Fernando Lezcano**  
Secretario de Organización CCOO

**Paco de la Rosa**  
Secretario general CCOO CLM

**José Luis Arroyo**  
Secretario general CCOO-Toledo

**CCOO**  
comisiones obreras de Toledo

**#EsElMomento**  
**#PrimerolasPersonas**

## Las reivindicaciones del sindicato ante el nuevo ciclo político

CCOO celebra el próximo miércoles 3 de julio en Toledo una asamblea con delegados y delegadas sindicales en la que se analizarán los retos y reivindicaciones del sindicato ante el nuevo ciclo político.

Intervendrán Fernando Lezcano, secretario confederal de Organización de CCOO, Paco de la Rosa, secretario general de CCOO CLM, y José Luis Arroyo, secretario general de CCOO de Toledo.

Para CCOO es prioritario el empleo estable, de calidad y con derechos, erradicando la precariedad laboral, así como la subida de los salarios, principalmente de los más bajos.

Comenzará a las 11.00 horas y será en la Escuela de Administración regional.

**#PrimerolasPersonas**

# CCOO insta a las empresas de CLM a extremar la prevención ante la ola de calor

La Federación de Construcción y Servicios de CCOO CLM pide a las empresas de la construcción de CLM que adapten la jornada laboral y extremen la prevención ante la ola de calor que está sufriendo toda la región -y gran parte de España y de Europa.

“En nuestra región es habitual que haya olas de calor en los meses de julio y agosto; no tanto que llegue, como este año, nada más comenzado el verano, en pleno mes de junio. Pedimos a todas las empresas de la construcción, y a todas aquellas cuyo personal trabaja al aire libre, como las explotaciones agrarias, las dedicadas al mantenimiento de carreteras, o algunas ramas de limpieza y recogida de residuos, que tenga muy en cuenta estas previsiones y adapten las jornadas para evitar la exposición a las altas temperaturas”, señala Fátima Pacheco, responsable de Salud Laboral de CCOO-Construcción y Servicios CLM, que subraya que “estamos hablando de la salud y la seguridad de decenas de miles de trabajadores en CLM”

“Hay que recordar la obligación empresarial en materia preventiva. Y desarrollar con 35 o 40 grados actividades que requie-

**CCOO viene desde hace años reclamando a las patronales de la Construcción la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que obliguen a adaptar la jornada en los meses de verano para evitar la exposición a altas temperaturas, como ya existen en Extremadura y Andalucía.**

ren esfuerzo físico entraña un riesgo laboral evidente; puede provocar desde calambres, edemas, agotamiento y afecciones cutáneas a síncope y, en último extremo, golpes de calor que pueden provocar la muerte.”

“Los empresarios no pueden dejar de atender las alertas meteorológicas sobre la ola de calor. Tienen que adaptar las jornadas y distribuir el volumen de trabajo multiplicando las pausas y dedicando las primeras horas del día a las tareas más pesadas; y evitar los esfuerzos físicos en las horas más calurosas”, insiste Pacheco.

“Es también muy importante que se informen e informen a sus trabajadores sobre las medidas preventivas que ambos deben adoptar; así como sobre los síntomas de

los trastornos producidos por el calor y de los primeros auxilios ante un episodio de estrés térmico”, advierte la responsable de Salud Laboral de CCOO-Construcción y Servicios.

Esta federación sectorial de CCOO viene desde hace años reclamando a las patronales de la Construcción la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que obliguen a adaptar la jornada en los meses de verano para evitar la exposición a altas temperaturas, como ya existen en Extremadura y Andalucía.

Hasta ahora, en CLM solo se ha acordado incluir en los convenios provinciales “recomendaciones” a empresas y trabajadores sobre reducciones o modificaciones horarias en los días de más calor.

## #PeligroGolpesCalor

### ¿Cómo actuar ante un golpe de calor?

1. Avisar al 112 y servicios sanitarios.
2. Colocar a la persona afectada en posición horizontal en un lugar fresco y ventilado.
3. Intentar enfriarle la piel, impregnando la misma con compresas mojada en agua fría, sobre todo en cuello, cabeza, axilas e ingles.
4. Abanicar al afectado para seguir refrescando el resto de piel.
5. Retirarle las prendas no necesarias y mantener libres sus vías respiratorias.
6. No dejarle nunca solo, hasta que llegue la asistencia sanitaria.

**#PeligroGolpesCalor**

➔ Trabajar en condiciones de calor extremas puede ser mortal



CCOO CLM tiene en marcha la campaña de información y sensibilización #PeligroGolpesCalor para advertir sobre los riesgos de la exposición laboral al calor.

CCOO CLM advierte que el estrés térmico por calor puede originar diversos daños a la salud, desde agotamiento, calambres, deshidratación, afecciones cutáneas y golpe de calor, que cuando es irreversible, de suma gravedad puede llegar a ocasionar la muerte. La mortalidad a causa de un golpe de calor puede llegar a superar el 70% de todos los casos de personas afectadas por esta dolencia, señala la secretaria regional de Política Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM.

CCOO CLM hacemos un llamamiento a las empresas para que, -conocido el riesgo que entrañan las elevadas temperaturas que se alcanzan a lo largo del verano, y dando cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo-, adopten medidas preventivas a fin de proteger a los trabajadores y trabajadoras de los riesgos inherentes al sol y al calor.

MÁS INFORMACIÓN

# La obcecación de DHL-Primark condena a su plataforma logística de Torija a tener que vivir en conflicto laboral permanente

DHL ha vuelto a negarse a buscar una solución justa al conflicto abierto en su plataforma logística de Torija por su decisión de obligar a trabajar los sábados, sin contraprestación ninguna.

“La obcecación de DHL enquistó el conflicto, que a partir de ahora será permanente: La posición de la empresa ha forzado la convocatoria por parte del comité de empresa de una nueva huelga indefinida durante todos los sábados a partir del primer sábado de julio”, ha indicado Miguel Ángel López, secretario general de CCOO-FSC en Guadalajara

Los 300 personas que trabajan en la plataforma -la mitad de ellas, de ETT- ya sostuvieron de forma masiva una huelga iniciada el 13 de junio y desconvocada por el comité de empresa una semana después como muestra de buena voluntad para retomar las conversaciones con DHL.

Ambas partes se reunieron el lunes pasado, pero la empresa se negó siquiera a aceptar la posibilidad de replantearse su decisión; lo que llevó al comité (cinco representantes de UGT, dos de CCOO y dos



de USO) a anunciar la convocatoria de una nueva huelga indefinida, esta vez afectando solo a los sábados. En la mediación previa a la huelga, celebrada esta mañana en el jurado arbitral de Guadalajara, DHL ha vuelto a negarse a moverse ni un ápice de su posición.

La terquedad de DHL está teniendo ya consecuencias graves para la plataforma logística de Torija, en la que la empresa ha dinamitado las relaciones laborales. Una veintena de trabajadores han solicitado en lo que va de semana la rescisión de sus

contratos, porque consideran invivibles las condiciones laborales que les impone DHL.

Los trabajadores se sienten además vejados y maltratados por DHL. Hay que recordar que hace cinco años, en plena crisis, la plantilla aceptó a petición de la empresa flexibilizar su jornada y trabajar 14 sábados al año. Este acuerdo se ha ido prorrogando anualmente, pero la crisis quedó atrás y tanto DHL como el cliente, Primark, llevan ya tiempo obteniendo sustanciosos beneficios. **LEER MÁS**

## CCOO-Servicios alerta de las consecuencias de iniciativas como “las noches mágicas” en las y los trabajadores del comercio de Cuenca

CCOO-Servicios de Cuenca considera que la “Noche Mágica” que el ayuntamiento conguense ha programado para hoy viernes y con la que parece querer satisfacer la demanda de apoyo del comercio local, “tendrá un nulo o casi nulo efecto en el fomento de las compras; pero sí tendrá un alto coste laboral, personal y familiar para las y los trabajadores del comercio”

Las ‘Noches Mágicas’, que están proliferando últimamente en muchas localidades y que consiste en la oferta de actividades culturales, musicales o

gastronómicas con los comercios abiertos hasta más allá de su horario habitual, “puede servir para que los ciudadanos hagan alguna compra esa noche; pero, a cambio, la mayoría dejarán de hacerla en cualquier otro momento.”

“Frente a los escasos beneficios para los comerciantes, los perjuicios para las trabajadoras y los trabajadores del sector son evidentes; pues no pueden disfrutar con los suyos de la magia de la noche; ni de la noche sin más” señala Miguel Ángel Cubillo, secretario general de CCOO-Servicios

de Cuenca.

“Desaconsejamos este tipo de iniciativas como fórmula para promocionar el comercio y animamos a las organizaciones empresariales y a las instituciones como el Ayuntamiento de Cuenca a idear, consensuar y poner en marcha otras medidas y campañas que ayuden realmente al comercio local y tradicional, a la economía local, al sostenimiento y a la creación de empleo y a la mejora también de las condiciones salariales y laborales”,

Cubillo también recuerda que

“el Convenio de Comercio General de Cuenca, actualmente en negociación, ya regula cómo debe tratarse estas jornadas irregulares. Pedimos al empresariado que cumpla lo establecido e informaremos a las plantillas de sus derechos para que los hagan valer.”

El convenio limita las jornadas irregulares a un máximo del 20% de la jornada anual, y siempre que se respeten los periodos de descanso diarios y semanales.

**LEER MÁS**

# Las ratios de opositores por plaza oscilan entre más de 14 en Educación Infantil y apenas 4,4 en Filología Inglesa



**CCOO sigue defendiendo que los resultados del primer examen no debieran ser eliminatorios, para que todos los opositores tuvieran la oportunidad de demostrar sus capacidades pedagógicas en la siguiente prueba.**

Los 8.837 aspirantes a maestros y maestras de esta comunidad se han examinado en las distintas provincias para optar a las 1.050 plazas ofertadas en las distintas especialidades arrojan una ratio total 8,42 opositores por plaza, un poco por encima de la media nacional que se ha situado en 7,89, con unas 180.000 personas optando a conseguir una de las 30.562 plazas ofertadas.

Aplaudimos la iniciativa y la coordinación de las distintas comunidades autónomas para celebrar el mismo día proceso de oposición, lo que ha permitido que, pese a las disparidades inevitables, los aspirantes se hayan distribuido de forma razonable entre todas ellas y las ratios medias de unas y otras se encuentren bastante próximas.

Centrándonos en CLM, las ratios de opositores por plaza de las distintas especialidades si presentan rangos bastante dispares. Así, mientras en Educación Infantil se examinaron 3.108 personas para 220 plazas, con una ratio de 14,13 aspirantes por plaza; en Filología Inglesa la ratio baja a 4,42, con 1007 aspirantes para 228 plazas.

También por encima de la media se encuentra Educación Física (881 aspirantes para 90 plazas, una ratio de 9,79) y Pedagogía Terapéutica (635 aspirantes para 70 plazas, 9,07 opositores por plaza).

En Educación Primaria, se examinaron

2.647 aspirantes para 334 plazas, lo que supone una ratio de 7,93.

Las especialidades donde la ratio es más baja son -además de Filología Inglesa-Música, con 310 aspirantes para 58 plazas y una ratio de 5,34; y Audición y Lenguaje (249 aspirantes y 50 plazas; ratio 4,98).

Tras los exámenes del sábado, 112 tribunales tendrán que evaluar a cada opositor. De media, a cada tribunal le corresponden valorar a 78,90 aspirantes.

Por especialidades, a cada uno de los tres tribunales de Audición y Lenguaje le corresponde de media 83 examinandos. En Educación Primaria, los 32 tribunales tocan a 82,72 opositores; y en Educación Infantil hay 38 tribunales que evaluarán de media a 81,79 aspirantes.

En Pedagogía Terapéutica, a los ocho tribunales les corresponden 79,38 opositores; en Educación Física (12 tribunales), 73,42; en Filología Inglesa (14 tribunales), 71,93; y en Música (cinco tribunales), tocan a 62 examinandos por tribunal.

CCOO-Enseñanza confía en que la preparación de las personas que integran cada tribunal, junto a las instrucciones emitidas por la Consejería, permitan objetivar al máximo la evaluación de cada aspirante.

**LEER MÁS**

## La Junta de Personal Docente de C. Real exige cumplir la bajada de ratios y la reducción horario lectivo profesorado

La publicación de la Ley 4/2019, de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria, ha supuesto un revulsivo para la recuperación de las condiciones anteriores a los recortes que estableció el RDL 14/2012, marcando el camino que han de seguir para el próximo curso las Comunidades Autónomas en cuanto a la aplicación de ratios del alumnado por aula en las diversas enseñanzas.

La mencionada Ley ordena a las Administraciones Educativas “proveer los recursos necesarios” para garantizar que ya desde el inicio del curso 2019/2020 no se supere la ratio máxima de 25 alumnos por aula en la educación primaria y de 30 la educación secundaria obligatoria.

Sin embargo, en Castilla-La Mancha, la Administración Educativa de nuestra comunidad autónoma ha desoído este mandato legal y ha elaborado las unidades que conformarán las diversas enseñanzas en los centros para el próximo curso escolar con las ratios de alumnado/unidad anteriormente establecidas, manteniendo 28 alumnos por aula en 5º y 6º de Primaria y de 36 alumnos por aula en 3º y 4º de Secundaria; incumpliendo así la Ley.

La Junta de Personal Docente No Universitario de Ciudad Real quiere manifestar el malestar del profesorado de esta provincia ante esta situación de ilegalidad y exige el cumplimiento estricto de la Ley 4/2019, para lo que el nuevo Gobierno regional deberá ineludiblemente, en cuanto se constituya, “proveer los recursos necesarios”; aprobando con urgencia las modificaciones presupuestarias que sean precisas para reforzar los equipos docentes con las contrataciones necesarias para cumplir desde el primer día del próximo curso escolar con las ratios que marca la Ley.

A la reducción obligada de las ratios hay que sumar cuanto antes, tal y como también recomienda la mencionada Ley 4/2019, la reducción del horario lectivo del profesorado.

**LEER MÁS**



# PONLE FIN PARA TENER UN PRINCIPIO

JUNT@S CONTRA EL  
machismo



Castilla-La Mancha



Instituto de la **Mujer**  
CASTILLA-LA MANCHA