



El Consejo Regional del sindicato se ha reunido para analizar los retos y líneas de actuación en los próximos meses. El sindicato quiere dar un impulso importante al diálogo social en este inicio de curso político para empezar a trabajar ya en retos como la igualdad, la salud laboral o el empleo en los colectivos más castigados en el actual mercado de trabajo.

Prioridades de CCOO en el arranque del curso político en CLM



Blindaje al diálogo social



Servicio de Empleo autónomo



Instituto de Salud Laboral

Blindaje al diálogo social, un Servicio de Empleo autónomo y reforzado, y el Instituto de Salud Laboral, son prioridades de CCOO en arranque del curso político en CLM

El sindicato celebró el martes en Toledo su Consejo Regional, donde analizó los retos y líneas de actuación en los próximos meses

CCOO propone "que el diálogo social esté consagrado en el Estatuto de Autonomía, que aparezca en un lugar preeminente y sea una pieza clave para el desarrollo social, económico y laboral de esta región"

También plantea dotar a la región de un Servicio Público de Empleo autónomo y reforzado que permita actuar sobre los desequilibrios mercado de trabajo

Una tercera propuesta es la de crear para CLM un Instituto Regional de Seguridad y Salud Laboral



CCOO CLM quiere dar un impulso importante al diálogo social en este inicio de curso político para empezar a trabajar ya en retos como la igualdad, la salud laboral o el empleo en los colectivos más castigados en el actual mercado de trabajo.

Así lo puso de manifiesto el secretario general de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, Paco de la Rosa, quien ha atendido a los medios de comunicación este martes en Toledo antes del Consejo Regional del sindicato, reunido para analizar los retos y líneas de actuación en los próximos meses.

El secretario general esbozó alguna de las muchas propuestas que CCOO considera necesarias para cogobernar las medidas que resuelvan los problemas de Castilla-La Mancha. El sindicato, como ya anunció antes de los comicios de mayo, propondrá "que el diálogo social esté consagrado en el Estatuto de Autonomía, que aparezca en un lugar preeminente y sea una pieza clave para el desarrollo social, económico y laboral de esta comunidad autónoma".

Del mismo modo, CCOO CLM también propone dotar a la región de un Servicio Público de Empleo autónomo y reforzado que permita actuar sobre los desequilibrios del mercado de trabajo, ha explicado el secretario general: "La reforma laboral ha permitido que en la región haya casi 900.000 personas en activo y un 45% de empleo estable, pero en materia de empleo hay que seguir haciendo mucho más porque hay colectivos que están muy castigados, jóvenes, mujeres y mayores de 45 años".

La tercera propuesta que Paco de la Rosa avanzó es la de crear para CLM un Instituto Regional de Seguridad y Salud Laboral. Es notoria "nuestra especial preocupación" por la incidencia de los accidentes de trabajo y la mala salud laboral en esta comunidad, y es necesario este Instituto que ya existe en otras comunidades "para que de una vez por todas nos tomemos en serio el problema de la siniestralidad. No es de recibo, es absolutamente incomprensible que no exista este instrumento cuando somos una comunidad a la cabeza en siniestralidad". **LEER MÁS**

Comisiones Obreras celebra la predisposición para crear el Instituto regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla-La Mancha

El secretario general, Paco de la Rosa, ha mostrado su satisfacción por que se tenga en cuenta ésta y otras reivindicaciones del sindicato, como recoger el papel del diálogo social en el Estatuto de Autonomía



Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha celebra la predisposición del Gobierno regional y el resto de agentes sociales para crear el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla-La Mancha, una reivindicación sindical histórica, que nos permitirá abordar el principal problema laboral: La siniestralidad en el trabajo.

Así lo manifestó el secretario general de CCOO CLM, Paco de la Rosa, en declaraciones a los medios de comunicación tras la reunión que este jueves han mantenido en el Palacio de Fuenzalida el Gobierno regional y los agentes sociales. “Es una muy buena noticia haber escuchado por parte de la consejera de Economía, Empresas y Empleo, Patricia Franco, la predisposición a que este Instituto de Seguridad y Salud Laboral pueda ser una realidad más pronto que tarde, porque esto es

algo que va a salvar la vida y la salud de muchas personas trabajadoras”.

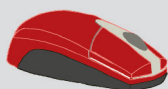
“Con el esfuerzo de sindicatos, patronal y Gobierno vamos a poder atender hasta lo más pequeño que pueda ser causante del más mínimo daño o perjuicio para las personas trabajadoras y las empresas, a las que hay que hacer partícipes de la necesidad de que la prevención sea el primer artículo para desarrollar el trabajo”.

Para el secretario regional de CCOO es clave también otra de las líneas de trabajo abordadas en este encuentro, la inclusión del papel del diálogo social en el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, también una reivindicación de CCOO. “Vamos a ser ejemplo en este país de tener un Estatuto que ponga en sus artículos preliminares el diálogo social como elemento

esencial de crecimiento y desarrollo en la región. Será una realidad y me congratulo por ello”, ha afirmado De la Rosa.

En este inicio de curso y primera reunión de la legislatura del presidente con los agentes social se ha apuntado a la propuesta de CCOO para que el Jurado Arbitral Laboral de la región pueda recuperar su competencia para la resolución de conflictos individuales relativos a materias específicas, función que fue suprimida en la etapa del Gobierno del Partido Popular. “Es clave para evitar la judicialización del posible conflicto en el seno de las empresas, que los agentes sociales podamos intermediar para evitar el conflicto será sin duda un avance muy importante”.

LEER MÁS



Lograr más estabilidad en el empleo de CLM implica reinvertir la riqueza generada por las actividades estacionales

Agosto cierra con 1.689 personas más en paro, si bien a nivel interanual ha descendido en más de 13.000 personas

El 57% de personas paradas de Castilla-La Mancha tienen 45 años o más, y el sindicato reclama mejorar las políticas activas de empleo para corregir estas desigualdades



Ante los datos de paro registrado que hemos conocido esta semana, Comisiones Obreras señala que agosto no suele ser un buen mes para el empleo en Castilla-La Mancha, ya que baja la actividad en el campo y en el transporte. No obstante, queremos destacar que hay más personas trabajando que hace un año y que el incremento del desempleo tiene causas estacionales.

El paro ha subido en Castilla-La Mancha en el último mes en 1.689 personas, mientras que la afiliación a la Seguridad Social ha bajado en 8.667 afiliaciones, estos datos se explican por la pérdida de empleo en el sector público, en la construcción y en el transporte, señala la secretaria regional de Políticas Sociales, Agenda 2030 y Empleo de CCOO CLM, María Ángeles Castellanos.

Las secciones de actividad de administración pública y educación han perdido más de 3.000 afiliaciones en el último mes, mientras que en la construcción la pérdida afiliativa se sitúa en 805 personas, por su parte en transporte la afiliación al Régimen General baja en 332 afiliaciones. Respecto al descenso afiliativo en administración pública la mayor parte (1.095) se ha registrado en la provincia de Toledo.

El Sistema Especial Agrario también pierde afiliación, en este caso el descenso es de 3.661 afiliaciones en el último mes, un descenso recurrente en agosto debido a la finalización de algunas de las campañas agrícolas importantes de la región y un mes en el que aún no ha empezado con fuerza la vendimia.

CCOO de Castilla-La Mancha consideramos necesario seguir avanzando en la creación de empleo estable, así como la reinversión de la riqueza generada por las actividades estacionales para lograr más estabilidad en el empleo.

Por otro lado, en el análisis de los datos vemos que las mujeres y las personas de más de 45 años siguen siendo mayoría en el desempleo, lo que "hace imprescindible mejorar las políticas activas de empleo para corregir estas desigualdades, se hacen necesarias propuestas más específicas y centradas en las características individuales de quienes están en desempleo para conseguir que mejore su situación", afirma Castellanos.

LEER MÁS



Entra en
www.castillalamancha.ccoo.es

Encuentra todas las
novedades sobre empleo

Servicios públicos y financiación suficientes, profesionalización de los cuidados y priorizar la corresponsabilidad, propuestas de CCOO CLM para avanzar en igualdad

CCOO ha celebrado este lunes en Ciudad Real una nueva jornada sobre corresponsabilidad y cuidados para el fomento de la igualdad, dentro de las diferentes actuaciones que el sindicato está desarrollando en el marco del Plan Corresponsables

Se trata de la quinta jornada que CCOO realiza a nivel provincial en Castilla-La Mancha, a la que hay que sumar unos 40 talleres sobre corresponsabilidad realizados en empresas de la región, actuaciones que están teniendo una muy buena acogida, con gran éxito de participación. Además, el sindicato va a dar charlas en los institutos y en el mes de noviembre habrá en Toledo una jornada regional de fin de proyecto. También el sindicato ha puesto en marcha una página web <https://corresponsablesclm.ccoo.es/> en la que se pueden encontrar noticias, normativas, leyes o formularios para la solicitud de permisos, entre otros contenidos, y que es una ventana abierta para poder contactar con el sindicato.

Así lo ha explicado la secretaria regional de Mujeres y Políticas LGTBI de CCOO CLM, Rosario Martínez, en declaraciones a los medios de comunicación en Ciudad



Real donde ha participado en esta jornada sobre corresponsabilidad y cuidados. “Los cuidados son la clave del sostenimiento de las sociedades y de las personas, pero no siempre han venido acompañados del reconocimiento necesario y merecido que tienen”.

“La pandemia puso de relevancia la importancia de los cuidados, pero también la enorme vulnerabilidad y carencias del sistema”. Por ello, desde ese momento las políticas europeas, nacionales y regionales han ido encaminadas hacia un cambio de modelo más sostenible y adecuado a las

necesidades, tanto de manera individual como colectiva. CCOO queremos ser partícipes de este cambio y por ello estamos trabajando con el Ministerio de Igualdad en el libro blanco que va a sentar las bases del sistema estatal de cuidados.

LEER MÁS



CCOO CLM llama a mantener la prevención y la protección frente al COVID en centros sanitarios y sociosanitarios de la región

El sindicato insta a que se mantenga la consideración de contingencia profesional para los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario que se contagien por el virus en el desarrollo de su profesión

Los delegados y delegadas sindicales de CCOO en los diferentes centros de trabajo de Castilla-La Mancha continúan su labor de vigilancia de la evolución de los casos, exigiendo los niveles de prevención y protección que resulten más adecuados frente a atención a pacientes COVID

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha y la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO CLM hacen un llamamiento a mantener la precaución y la prevención frente al COVID, reclamando a los servicios de prevención y a las gerencias de los centros sanitarios y sociosanitarios las medidas necesarias, tanto de carácter colectivo como individual, para evitar y hacer frente a los contagios.

Asimismo, instamos al mantenimiento de la consideración de la contingencia profesional para el personal que presta servicios sanitarios o sociosanitarios y que contraiga el COVID en el ejercicio de su profesión, tal y como refleja el Real Decreto Ley 3/2021, en su artículo 6. No hay ninguna ley que derogue este artículo relativo a las prestaciones causadas por las y los profesionales de centros sanitarios y socio sanitarios que hayan contraído el virus, y sin embargo se está negando a los trabajadores y trabajadoras este reconocimiento, que tanto tardó en llegar.

El sindicato denunciará esta situación ante los organismos institucionales competentes y seguirá defendiendo el reconocimiento de la COVID como enfermedad profesional en todas aquellas personas trabajadoras expuestas y

afectadas, así como las medidas de adaptación de puesto sin merma económica para todo el personal con COVID persistente.

El sindicato recuerda que el pasado 5 de julio se publicó en el BOE la Orden SND/726/2023, de 4 de julio, por la que se publicó el acuerdo del Consejo de Ministros declarando la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID, pero recordando, a su vez, las medidas de prevención y control, que adaptadas a la situación actual, deben continuar dirigiéndose a la población vulnerable, comenzando por el uso de mascarilla en centros de atención primaria, unidades de cuidados intensivos, unidades con pacientes vulnerables, centros residenciales de personas mayores y personas con discapacidad, por parte de las y los profesionales sanitarios y pacientes asintomáticos.

Desde el inicio de la pandemia, Comisiones Obreras ha estado velando para garantizar la seguridad y salud laboral para frenar la exposición al COVID y vamos a continuar muy vigilantes para que en estos centros sanitarios y sociosanitarios se cumpla con las medidas preventivas necesarias y suficientes para prevenir y hacer frente a los contagios que puedan producirse.

Exige Trabajo seguro



CCOO CLM TE ASESORA Y AYUDA GRATUITAMENTE

SERVICIO DE INFORMACIÓN Y
ASESORAMIENTO **CCOO**
ACREDITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

PROCEDIMIENTO ABIERTO



ACREDITA

PUBLICACIÓN DE LOS
LISTADOS
PERSONAS EXCLUIDAS
FAMILIAS:

HOSTELERÍA Y TURISMO

ADM. Y GESTIÓN

FIN DEL PLAZO DE SUBSANACIÓN:

HOSTELERÍA Y TURISMO
ADM. Y GESTIÓN

18/09/2023
20/09/2023



SOLICITUDES ACEPTADAS
TODAVÍA NO PUBLICADAS

INFÓRMATE:



acreditayformacion@cm.ccoo.es



638 625 825



[http://pop.jccm.es/
acredita/acredita/a
credita-
procedimiento-
abierto/](http://pop.jccm.es/acredita/acredita/acredita-procedimiento-abierto/)



Nueva newsletter sobre formación

En este número te informamos sobre cursos gratuitos de Fundae. Es formación especializada en el Mantenimiento de Servicio e Infraestructuras de Centros de Proceso de Datos (DATA CENTERS), fruto de la negociación colectiva, impulsada por la Estructura Paritaria Sectorial de Economía e Industria Digital, con la implicación de las organizaciones sindicales y empresariales, en las que CCOO ha tenido un papel relevante.

El mantenimiento de servicios e infraestructuras en DATA CENTERS son profesiones con alta demanda de profesionales. Esta formación novedosa, altamente especializada y online en Plataformas SGA (LMS) y plataformas de control remoto de equipos streaming en video, realidad aumentada y sistemas audiovisuales, te permitirá acceder a laboratorios y equipos técnicos altamente especializados.

MÁS INFORMACIÓN EN NUESTRA WEB

NOTICIAS DE FORMACIÓN

08 DE SEPTIEMBRE 2023

CURSOS GRATUITOS de FUNDÆ, formación especializada en Centros de Proceso de Datos (DATA CENTERS).

Os informamos sobre CURSOS GRATUITOS de Fundae, es formación especializada en el Mantenimiento de Servicio e Infraestructuras de Centros de Proceso de Datos (DATA CENTERS), fruto de la negociación colectiva, impulsada por la Estructura Paritaria Sectorial de Economía e Industria Digital, con la implicación de las organizaciones sindicales y empresariales, en las que CCOO ha tenido un papel relevante.

El mantenimiento de servicios e infraestructuras en DATA CENTERS son profesiones con alta demanda de profesionales.

Esta formación novedosa, altamente especializada y online en Plataformas SGA (LMS) y plataformas de control remoto de equipos streaming en video, realidad aumentada y sistemas audiovisuales, te permitirá acceder a laboratorios y equipos técnicos altamente especializados.

Induyen prácticas en empresas del sector y certificado de participación avalado por el SEPE.

El acceso es libre y la inscripción se puede realizar en el siguiente enlace:

<https://www.fundae.es/trabajadores/programa-cpd/mantenimiento-e-infraestructuras-de-cpd>

Si tienes alguna duda contacta con el área de formación para el trabajo de CCOO CLM: acreditayformacion@cm.ccoo.es o a través del móvil 638 625 825

¡Qualificate, es tu futuro!

CCOO revalida una vez más su liderazgo sindical en GEACAM

CCOO ha revalidado una vez más su liderazgo sindical en la Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, Geacam. En las elecciones sindicales celebradas en Albacete, Cuenca, Guadalajara y Toledo la semana pasada, CCOO ha obtenido 21 de los 60 delegados en juego. Los otros 39 se reparten entre otros siete sindicatos: CSIF, SIBF, UGT, USO, STAS, SPPLB y SO.

En Ciudad Real, donde las elecciones se celebrarán en agosto del año próximo, CCOO tiene ahora cinco de los trece miembros del comité de empresa. El Sindicato suma así 26 de los 73 representantes de la plantilla conjunta de Geacam, confirmando su liderazgo también en el Comité Intercentros.

CCOO destaca y aplaude, en primer lugar, la altísima participación del conjunto de la plantilla en las votaciones de esta semana, superior al 95% del censo electoral.

Y agradece el amplísimo respaldo



otorgado una vez más a sus candidaturas, que han revalidado la mayoría absoluta en los comités de empresa de Albacete y Guadalajara -en ambas provincias, con siete de los trece miembros de sus respectivos órganos unitarios de representación de las y los trabajadores-. CCOO tendrá además tres miembros del comité de empresa de Geacam-Cuenca y suma otros cuatro en el de Toledo, donde mejora en un delegado sus anteriores resultados.

CCOO valora especialmente estos resultados, que se han logrado en un escenario inusitado de concurrencia sindical: cuatro de las ocho organizaciones sindicales que han obtenido representación en las elecciones de esta semana en Geacam presentaban candidaturas por primera vez. CCOO es el único sindicato que tiene ahora representación en los cinco comités de empresa de GECAM.

LEER MÁS

CCOO denuncia despido inesperado y sorpresivo de 400 eventuales y fijos-discontinuos de Geacam

La empresa pública Geacam ha comenzado a notificar a sus trabajadores eventuales y fijos-discontinuos que no van a continuar trabajando una vez finalicen los contratos que se les realizaron para el periodo de extinción, ante la presunta negativa de la Consejería de Hacienda a autorizar su ampliación.

CCOO rechaza esta decisión, que afecta a unas 400 personas que irán saliendo de Geacam, aproximadamente por tercios, los días 10, 17 y 30 de septiembre.

El anuncio resulta aún más doloroso por inesperado y sorpresivo, puesto que la propia empresa había trasladado en los últimos días que se les renovarían los contratos, y hasta el pasado lunes les ha estado impartiendo formación y entregando EPIs para la campaña de prevención.

“Tal y como reclamé por escrito el pasado 23 de agosto, Geacam había planificado y previsto la ampliación de los contratos, a fin de poder cumplir el objetivo de hectáreas fijadas en trabajos de prevención, así como para poder seguir atendiendo emergencias

y encomiendas diversas”, indica el responsable de la sección sindical de CCOO, Manuel Amores.

“De hecho, en estos mismos días se está trabajando en numerosas localidades de la región afectadas por la reciente DANA. Y, mientras se rectifica a sí misma y anuncia la no renovación a 400 personas, Geacam acaba de ofertar diez puestos de trabajo, cinco en Alcaraz y otros cinco en Elche de la Sierra, para tareas de ‘Restauración ecológica de ecosistemas forestales en la red natura 2000’.”

LEER MÁS

Acuerdo in extremis en el convenio colectivo de Limpieza y recogida basuras de Tarancón y desconvocatoria de la huelga

La empresa adjudicataria del servicio municipal de Limpieza viaria y recogida de basuras en Tarancón, FCC-MAH SAU, y la representación legal de su plantilla (CCOO) han alcanzado un preacuerdo para la firma del convenio colectivo. Inmediatamente después, la asamblea de trabajadores/as lo ha ratificado por unanimidad

Queda en consecuencia desconvocada la huelga que iba a comenzar pasado mañana, 6 de septiembre, coincidiendo con el inicio de las fiestas patronales, y que iba a prolongarse hasta el día 14.

El nuevo convenio tendrá cinco años de vigencia, desde el pasado 1 de enero hasta el final de 2027 y afecta a



las 16 personas que prestan el servicio. Establece un incremento salarial del 3,5% para 2023; subidas idénticas al IPC del año anterior en 2024 y 2025, el IPC de 2025 más un 0,5% en 2026 y el IPC de 2026 más un 2,2% en 2027.

Además, ambas partes han acordado incrementar en dos tramos la paga de

beneficios, que ronda ahora los de 350 euros, para equipararla a las pagas extras de Verano y Navidad, que suponen algo más del doble. La mitad de la diferencia se incrementará en 2026, y el resto, en 2027, señala Roque García, responsable CCOO-Hábitat en Cuenca

LEER MÁS

CCOO rechaza el preacuerdo para el Convenio de Brahm-Manzanares y pide al comité que no lo firme sin contar con respaldo expreso de plantilla

El miércoles de la semana pasada, el comité de empresa de Brahm-Manzanares, íntegramente de UGT, alcanzó un preacuerdo con la dirección de la empresa para la firma del convenio colectivo; y, en consecuencia, desconvocó las cuatro jornadas de huelga que iban a comenzar al día siguiente, 30 de agosto.

Hemos apoyado al comité en todo momento, en las huelgas de los días 18 y 20 de julio y en todas las movilizaciones que ha convocado para reivindicar un convenio justo. El preacuerdo del pasado 29 de agosto está muy lejos de serlo. Pedimos al comité de empresa que no lo ratifique. No, al menos, sin someterlo primero a la deliberación y el refrendo de la plantilla.

A nuestro entender, el preacuerdo no responde a las aspiraciones ni a los esfuerzos de las/os trabajadoras/es de Brahm Manzanares; ni tampoco a los resultados económicos de la empresa.

Se queda además muy por debajo de las directrices establecidas en el Acuerdo para el Empleo y la Negocia-

ción Colectiva 2023-2025 suscrito por CEOE-CEPYME y las confederaciones sindicales de CCOO y UGT. El 10% de subida salarial consensuado por los agentes sociales para estos tres años (3+3+4) se queda, en el caso de Brahm-Manzanares, en un 7,25% (2,25+2,25+2,75)

LEER MÁS



La contrata de Seguridad Parque Cabañeros lleva dos meses sin pagar a su personal

CCOO del Hábitat denuncia que 'Seguridad límite 24H SL' dejó de abonar las nóminas en cuanto supo que ha perdido el concurso para renovar la contrata

La empresa adjudicataria de la vigilancia y seguridad del centro de visitantes del Parque Nacional de Cabañeros en Horcajo de los Montes, 'Seguridad límite 24H SL', lleva desde el mes de junio sin pagar las nóminas a los dos trabajadores que prestan el servicio "y no manifiesta intención alguna ni de saldar las deudas salariales que ya acumula ni de abonar las mensualidades que restan hasta que otra empresa, Seguridad Integral Secoex SA, se haga cargo de la contrata a mediados del próximo mes de octubre"

"Hemos denunciado ya esta situación ante la Inspección de Trabajo, nos parece intolerable la manera de actuar de 'Seguridad límite 24H SL'. Contactamos antes con sus responsables y se limitaron a dar excusas de mal pagador. Los trabajadores siguen prestando el servicio y Límite 24H SL sigue cobrando puntualmente las liquidaciones mensuales de Parques Nacionales, pero desde que supo que no iba a renovar, dejó de pagar las nóminas y 'el que venga detrás, que arree'," denuncia Alejandro Jiménez, secretario de Organización de CCOO-Hábitat CLM.

'Seguridad límite 24H SL' supo que había perdido el concurso para renovar la contrata el pasado 17 de julio, cuando el Organismo Autónomo Parques Nacionales publicó la adjudicación provisional a Secoex, que pujó con la mejor de las tres ofertas presentadas.

LEER MÁS



La FSC emplaza a las patronales del Transporte Sanitario a desbloquear la negociación colectiva y al SESCAM a evaluar y reconsiderar el modelo de subcontratación

Las más de 2.000 personas que trabajan en el sector en CLM tienen caducado su convenio colectivo desde el pasado 31 de enero

Las delegadas y los delegados de CCOO en el transporte sanitario en CLM se han reunido con el equipo de dirección de CCOO-FSC CLM para analizar la actualidad del sector y definir las acciones a llevar a cabo para sacarlo tanto de la parálisis negocial en la que lo tiene sumido la patronal que representa a las empresas adjudicatarias de este servicio público esencial como del abandono administrativo por parte de su titular, el Sescam.

"Las más de 2.000 personas que trabajan en el Transporte Sanitario en CLM tienen caducado su convenio colectivo desde el pasado 31 de enero; y la patronal ni siquiera ha respondido a las propuestas que trasladamos la parte social, CCOO y UGT, en la reunión que tuvimos hace ya cuatro meses"

"Y el Sescam sigue sin emitir los pliegos de condiciones para volver a sacar a concurso las contrataciones.

Las actuales adjudicatarias cumplirán el próximo mes de octubre dos años con los contratos caducados y en prórroga."

"Con los salarios sin actualizar desde octubre 2022 (fecha en que se produjo la última subida) y sin visos de que la patronal quiera ni siquiera hablar de actualizarlos; y con otra serie de problemas de falta de personal en algunas provincias, de obsolescencia de vehículos, de aplicación real de un convenio que ya está en ultraactividad y que sigue sin cumplirse en todos sus términos... Hemos decidido llegar el momento de actuar, empezando por instar a las contrapartes, al Sescam y a sus contratadas, a cumplir con sus responsabilidades", indica Alfonso Tercero, secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO-FSC CLM.

LEER MÁS



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

INFORMACIÓN PARA LA REPRESENTACIÓN
LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



¿QUÉ ES LA FP DUAL?

Es un proceso de aprendizaje en el que las competencias profesionales se adquieren por una doble vía de acuerdo a un plan formativo previamente establecido. Por un lado, **aprendizaje en centro formativo y**, por otro lado, **aprendizaje a través de la actividad tutorizada en la empresa** (aprender haciendo). La estancia en las empresas del alumnado es de **CARÁCTER FORMATIVO NO LABORAL**.

¿QUÉ TENEMOS QUE CONOCER COMO RLT?

- **Los acuerdos de colaboración establecidos con la empresa y lo que estos implican** (cotizaciones, remuneración, seguro de accidente...) para la actividad de formación en el centro de trabajo. En caso de contratación, que se cumplan las características del contrato de formación en alternancia.
- **Que la actividad desempeñada** por la persona trabajadora en la empresa esté **directamente relacionada con las actividades formativas** que justifican su estancia formativa.
- Que la **persona contratada debe contar con dos tutores** designados (uno del centro educativo y uno del centro de trabajo).
- **Quién/es son los/as tutores/as de empresa** y las funciones: que implica esta labor. La actividad del tutor de empresa debe quedar integrada en su jornada laboral.
- **La jornada formativa** establecida para la estancia del/la aprendiz en la empresa.
- El derecho a **formación en Prevención de Riesgos Laborales** de las personas aprendices.
- El **número de aprendices** por empresa, así como por área y tutor/a.

¿QUÉ TENEMOS QUE EVITAR COMO RLT?

Que la actividad realizada por el/la aprendiz sustituya un puesto de trabajo. Sus **tareas serán parte del aprendizaje formativo exclusivamente.**

TIPOS DE FORMACIÓN DUAL

ÁMBITO EDUCATIVO

Ciclos de Formación Profesional

Régimen Intensivo*

- **Formación en la empresa superior al 35% del total de formación.**
- **Requiere contrato de formación en alternancia.**
- **Diseño de Plan de Formación** formado entre empresa y centro formativo.
- **Simultaneidad de los periodos de formación en empresa y formación en centro.**

* no obligatorio hasta 31 de diciembre de 2028, hasta esta fecha seguirá vigente el sistema de beca.

Régimen Extensivo*

- **Formación en la empresa: Entre 25% y el 35% de la duración total de la formación.** Excepcionalmente del 20% las ofertas formativas asociadas al nivel I.
- **No requiere contrato de formación en la empresa.**
- **El 20% de los resultados** del aprendizaje serán correspondientes a la participación en la empresa u organismo similar.

*se habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2024 para su aplicación, hasta esta fecha se estará a lo estipulado en cada una de las convocatorias.

ÁMBITO LABORAL

Proyectos DUAL: Formación profesional y empleo en el seno de la empresa.

Se materializa siempre desde el **contrato de formación en alternancia**.

LÍNEAS EXISTENTES EN EL ÁMBITO LABORAL

- 1. Línea 1. Dual Verde.** Proyectos dirigidos a la población de zonas escasamente pobladas, en riesgo de despoblación o intermedia agrícola.
- 2. Línea 2. Escuelas profesionales.** Proyectos dirigidos a personas jóvenes inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- 3. Línea 3. Nuevas oportunidades.** Proyectos dirigidos a personas mayores de 50 años.
- 4. Línea 4. Nuevo Crea.** Proyectos dirigidos a personas con dificultades de inserción socio-laboral.
- 5. Línea 5. Sectorial.** Proyectos dirigidos a áreas formativas relacionadas con sectores estratégicos.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- **Trabajo efectivo:** Primer año: 65% de la jornada será de trabajo efectivo, y el 35% se dedica a formación. Para el **2º año**, será un 85% de trabajo y 15% de formación.
- **Retribución mínima** a 60% y 75% respecto a la cantidad fijada en convenio para ese grupo profesional o funciones.
- **Límite de edad:** 30 años. No existiendo en caso de colectivos prioritarios o Certificados de Profesionalidad nivel 3.
- **Duración** mínima de 3 meses y máxima de 2 años.
- **No** esta permitido el **periodo de prueba**.
- **Prohibición de horas complementarias.**
- **Límite de edad:** 30 años. No existiendo en caso de colectivos prioritarios o Certificados de Profesionalidad nivel 3.

SERVICIO DE INFORMACIÓN Y
ASESORAMIENTO 
ACREDITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL



ESCANEA EL QR Y ASESÓRATE EN
NUESTRA PÁGINA

CONTACTA



638625825



acreditayformacion@cm.ccoo.es

NORMATIVA

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

