

“ EL COLECTIVO ”



Nuevamente volvemos a lanzar otra edición del magazine, donde básicamente os mostraremos publicaciones recientes de CCOO, provenientes de artículos de prensa o revistas de los distintos ámbitos del sindicato.

Los temas de referencia serán los que nos preocupan en el día a día y asuntos de interés general dentro del mundo del trabajo, **como pueden ser entre otros:**

CONVENIO COLECTIVO
SALUD LABORAL
MEDIO AMBIENTE E INDUSTRIA SOSTENIBLE
TRANSFORMACION INDUSTRIAL A MEDIO PLAZO (digitalización e industria 4.0)
EMPLEO
JOVENES
DISCAPACIDAD
COLECTIVO LGTBI
EVOLUCION DEL SINDICATO
ETC.

3º Magazín
Junio 2020

8 de Marzo de 2020: “Construyendo y sumando por la Igualdad”

CCOO y UGT han difundido el manifiesto “Construyendo y sumando por la Igualdad”, con motivo del Día Internacional de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo, en el que hacen un llamamiento a la participación activa de las trabajadoras y trabajadores en los distintos actos, movilizaciones y manifestaciones convocadas en esa jornada en favor de la igualdad.



En el mismo ratifican su compromiso por seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva y luchando por la erradicación de todo tipo de violencia de género e instan al Gobierno de coalición progresista a que pongan en marcha, con urgencia, desde el diálogo social, medidas prioritarias como:

Impulsar la negociación colectiva, incrementar las políticas activas de empleo, exigir el cumplimiento de los planes de igualdad, acometer la plena equiparación de las trabajadoras del hogar, y en general, adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.

Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.

Adoptar medidas para la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los cuidados y responsabilidades familiares, y fortalecer la oferta pública de infraestructuras y servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, sanidad, servicios sociales) con empleo y recursos públicos accesibles y de calidad.

Diseñar una ley de igualdad salarial que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial eliminando la discriminación retributiva entre hombres y mujeres.

Adoptar medidas y políticas dirigidas a lograr la representación paritaria en todos los órganos de representación y decisión, en las distintas estructuras políticas, sociales, académicas, científicas, culturales económicas y de cualquier ámbito de la sociedad española.

Impulsar una reforma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respecto a la diversidad, y extender las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años.

Avanzar en la eliminación de las violencias machistas, garantizando la financiación necesaria y el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el Pacto de Estado contra la violencia de género y de los compromisos adquiridos con la firma del Convenio de Estambul.

Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo, ambos sindicatos reivindican políticas migratorias y de refugio justas y con perspectiva de género, en las que primen los derechos de las personas migrantes y la igualdad en el mercado de trabajo.

ISTAS inicia el proyecto “Cambio Climático y mundo laboral”



El objetivo de este proyecto es impulsar el papel de los trabajadores y trabajadoras como agentes de cambio en la adaptación de los sectores productivos al calentamiento global. Este proyecto cuenta con el apoyo del Ministerio para la Transición Ecológica a través de la Fundación Biodiversidad.

El impacto del cambio climático conllevará procesos de transformación, reconversión y adaptación en todas las actividades productivas, con mayor intensidad en aquellos sectores más expuestos a sus efectos, como son el forestal, química-papel, sanidad, turismo, construcción y agua. Los trabajadores y trabajadoras son un potente agente de cambio por lo que es fundamental conocer cuáles son las percepciones, actitudes y opiniones de los trabajadores y sus representantes legales ante el cambio climático. Ello contribuirá al diseño de las políticas y medidas de adaptación, así como a la posterior comprensión y aplicación de las mismas. Asimismo, ayudará a Administraciones, empresas y organizaciones sindicales a planificar su respuesta y su adaptación a los condicionantes derivados del cambio climático, a detectar impactos y vulnerabilidades y a conocer las necesidades de sensibilización, información y formación de los trabajadores y trabajadoras para el diseño e implementación de las medidas y actuaciones necesarias para ello.

- Los objetivos y líneas de acción de este proyecto son:

- Desarrollar un análisis sociológico laboral para conocer las percepciones y comportamientos de los trabajadores y sus representantes legales ante el cambio climático así como sus niveles de sensibilización e información al respecto.
- Promover la elaboración de propuestas y estrategias para la adaptación al cambio climático.
- Facilitar espacios de intercambio y de debate entre los trabajadores y sus representantes, así como de otros agentes sociales implicados en las políticas de adaptación al cambio climático de los sectores productivos.
- Difundir los resultados del proyecto y promover la asunción de competencias en medio ambiente por parte de los trabajadores y sus representantes en los sectores más afectados.

- Para el desarrollo del análisis sociológico laboral, ISTAS realizará una investigación cuantitativa entre al menos 1.000 personas trabajadoras y representantes sindicales de distintos sectores económicos, además de conducir grupos de discusión y entrevistas en profundidad con informantes clave y cuadros sindicales.

- **El lanzamiento del proyecto coincide con el mes de movilizaciones en torno a la Huelga Mundial por el Clima** y la Campaña “Impulsa la Transición” liderada por Comisiones Obreras que persigue los objetivos de una acción climática y ambiental decidida en los centros de trabajo.

BREVE HISTORIA DE

La victoria de Franco en 1939 inauguró una larga dictadura de casi cuarenta años, fundada sobre el terror: decenas de miles de desapariciones y ejecuciones, tribunales de excepción, etcétera. El movimiento obrero fue severamente reprimido: ilegalización de sus organizaciones, incautación de sus bienes y sus militantes y cuadros encarcelados, ejecutados o exiliados. Se obliga a empresarios y a trabajadores a encuadrarse en los sindicatos verticales, un aparato de la dictadura para controlar la mano de obra.

Al acabar la II Guerra Mundial (1945-1947), con la esperanza de restaurar de República, se produjeron las últimas huelgas protagonizadas por los sindicatos de preguerra: UGT y CNT,

En los años cincuenta reaparece la conflictividad en las fábricas. Se trata de luchas por reivindicaciones elementales relativas al trabajo y las condiciones de vida. Al mismo tiempo, a partir de 1953, militantes de oposición -singularmente comunistas-, miembros de la Acción Católica y otros trabajadores descontentos, tratan de articular candidaturas alternativas a las oficiales en las elecciones que organizan los sindicatos verticales. Esas luchas reivindicativas y los intentos de organizar candidaturas alternativas brindan la oportunidad para crear comisiones de trabajadores.

Estas comisiones no son sino los hombres y mujeres más combativos -en general, los militantes- que se atreven a representar a sus compañeros, bien tratando de negociar o presentándose a las elecciones sindicales. Aparecerán en zonas urbanas e industriales (Barcelona, Madrid, Vizcaya, Asturias, etc.). En este fenómeno se sitúa el origen de las Comisiones Obreras. Un origen que en la tradición del sindicato se singulariza en la mina gijonesa de La Camocha, paralizada por la huelga de enero de 1957 que organizó una Comisión Obrera.

El movimiento de las Comisiones, cobró un nuevo impulso en la década siguiente, apoyándose en las sucesivas elecciones sindicales -1960, 1963 y 1966- y en la negociación colectiva que, en el marco del sindicato vertical, permitió la Ley de Convenios de 1958.

A mediados de los años sesenta, las Comisiones Obreras se habían estabilizado en las principales ciudades del país y coordinado a escala estatal. En 1966-1967 elaboraron sus primeros documentos. Se definieron como un movimiento unitario y plural de carácter sociopolítico que luchaba por mejorar la condición obrera, conquistas los derechos colectivos de los trabajadores y las libertades democráticas, además de conseguir una central sindical unitaria.

El régimen respondió a la expansión de las Comisiones con la represión: ilegalización en 1967, despidos, detenciones y torturas, además de condenas de cárcel por Tribunal de Orden Público. El Proceso 1001, contra diez dirigentes de las Comisiones, fue un hito destacado de esta espiral represiva.

La movilización social y en particular la movilización obrera, esencialmente animada por CCOO van a ser determinantes para impedir que, a la muerte de Franco, la dictadura se perpetuase. CCOO y el movimiento sindical no solo juegan un papel esencial en la transición a la democracia, sino que son constitutivos de la misma, tal y como recoge la Constitución de 1978.

En la transición CCOO se transforma de movimiento sociopolítico en sindicato, durante 1976 y 1977. En enero de ese último año serían asesinados 5 abogados laboristas de Comisiones a manos de pistoleros fascistas vinculados a las cloacas del estado franquista. Tres meses

después llegaría por fin la legalización. En 1978 celebró su I Congreso la ya Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Marcelino Camacho fue elegido secretario general. Aquel mismo año tuvieron lugar las primeras elecciones sindicales libres.

El mes de octubre de 1977, tras la victoria electoral de la UCD, las fuerzas políticas parlamentarias firman los Pactos de la Moncloa, que apoyaría CCOO. Desde entonces y hasta 1986 tuvo lugar un proceso de concertación social centralizada. CCOO suscribió algunos de estos acuerdos y rechazó otros. En todo caso, estos acuerdos respondían a la siguiente lógica: la moderación salarial facilitaría la recomposición del excedente empresarial. A su vez, éste facilitaría nuevas inversiones y, como corolario, nuevos empleos. Al mismo tiempo, la moderación laboral proporcionaría estabilidad al proceso de transición.

A partir de 1985 la interrupción de los acuerdos centrales dio paso a grandes conflictos, como las huelgas generales de 1985, 1988, 1992 y 1994 contra las políticas económica y laboral del gobierno socialista, que precarizaron el mercado de trabajo y endurecieron las condiciones de acceso a las pensiones. En este contexto, Antonio Gutiérrez fue elegido secretario general en el IV Congreso de CCOO, en 1987. En 1990 el sindicato ingresó en la Confederación Europea de Sindicatos.

Desde mediados de los años noventa -durante el final del mandato de González y a lo largo de los gobiernos de Aznar (PP) y Zapatero (PSOE)- hasta 2010 se han entrelazado los acuerdos sociales y el conflicto.

En el primer ámbito, deben mencionarse: el Pacto de Toledo de 1995 para garantizar el sistema de pensiones; el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos de 1997; los diversos Acuerdos para la Negociación Colectiva, partir de 2001; la Reforma Laboral de 2006 para combatir la precariedad laboral; las leyes aprobadas con apoyo sindical como la de Igualdad, la de Dependencia (2006) o la que regula la subcontratación en la construcción (2007); el acuerdo de pensiones, de 2011. Al mismo tiempo CCOO, en unidad de acción con UGT, ha respondido con diversas huelgas generales y otras movilizaciones también de tipo general a las reformas laborales que, aprobadas por los diferentes gobiernos, desregulaban y precarizaban las relaciones de trabajo.

Paralelamente, José María Fidalgo fue elegido secretario general en el VII Congreso de CCOO, en 2000. En 2006, CCOO participó en el congreso de fundación de la Confederación Sindical Internacional. En el IX Congreso Confederal, celebrado en diciembre de 2008 resultó elegido Ignacio Fernández Toxo secretario general de CCOO. En el congreso de mayo de 2011 de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Ignacio Fernández Toxo fue elegido su presidente.

A partir de mayo de 2010 el gobierno de Rodríguez Zapatero, siguiendo las instrucciones de Bruselas, puso en marcha una política de austeridad severa. La reforma laboral aprobada por el gabinete socialista dio lugar a una huelga general el 29 de septiembre de ese año. El gobierno del PP, elegido en las elecciones de noviembre de 2011, ha radicalizado esas políticas, eliminando derechos básicos, incrementando el desempleo y empobreciendo a la inmensa mayoría de la ciudadanía. La austeridad a ultranza se desarrolla tras dinamitar el diálogo social y con estilos autoritarios de gobierno. En este contexto CCOO y el movimiento sindical en su conjunto -que organizaron sendas huelgas generales el 29 de marzo y el 14 de noviembre de 2012- constituyen la fuerza principal, no sólo de resistencia, sino con capacidad para articular una propuesta solidaria de salida a la crisis que ha de incluir un nuevo contrato social.

CONOZCAMOS EL CONVENIO



V CONVENIO

Artículo 56º.- Estudios.-

56.1. Quienes estén inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios debidamente justificados y por el tiempo máximo de 10 días al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos, presentación de proyecto fin de carrera, trabajos fin de máster y doctorados o similares.

56.2. En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio Centro de Trabajo, se disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior.

Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable pero recuperable si la organización del trabajo lo permite.

56.3. Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a Cuerpos de Funcionarios Públicos.

56.4. Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

56.5. Por razones de estudios, quien lo solicite podrá reducir su jornada de trabajo con el consiguiente reajuste de sus haberes, siempre y cuando se tengan en cuenta circunstancias tales como porcentaje de reducción diaria solicitada, características del puesto de trabajo que ocupe, tipo de estudios que se realicen, período de tiempo en que se solicite estar en esa situación y necesidades de producción. Valoradas estas circunstancias por el Jefe inmediato, podrá procederse a la petición solicitada.

56.6. La Comisión Central de Formación analizará la regulación de los Permisos Individuales de Formación.

De lo anterior, se dará información al Comité de Empresa.



“Las enfermedades profesionales son la gran cuenta pendiente de la prevención de riesgos en España”

CCOO destaca que las mujeres vuelven a acumular más casos que los hombres y que se notifican 423 enfermedades por exposición a polvo de sílice cristalina, un agente cancerígeno para el que el anterior Gobierno proponía un aumento del límite de exposición profesional.



Enfermedades profesionales

Según los datos del CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social) publicados ayer en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2019 se cerró con 27.343 partes comunicados de enfermedad profesional, lo que supone un incremento del 13,5% respecto a 2018. Por segundo año consecutivo el número total de partes comunicados es superior en mujeres que en hombres (14.146 por 13.197), aunque este efecto ya se venía apreciando desde 2013 en el caso de los partes de enfermedad profesional con baja.

Existe un consenso extendido sobre la existencia de un enorme subregistro de enfermedades causadas por el trabajo, debido a que la mayoría de los casos son derivados a los Servicios Públicos de Salud como enfermedad común, con el consiguiente perjuicio para las trabajadoras y trabajadores afectados, para las cuentas de la sanidad pública y para la propia prevención en las empresas porque lo que no se registra no se previene. Este incremento de la notificación de enfermedades profesionales es una buena noticia para el objetivo de aflorar estas enfermedades profesionales, pero lo hace a un ritmo claramente insuficiente para poder visualizar el volumen real del daño causado.

Como viene siendo habitual, las enfermedades causadas por agentes físicos agrupan el porcentaje mayoritario de los partes comunicados, el 85% en 2019, fundamentalmente por los trastornos musculoesqueléticos (80% del total). Como contraste, los casos de cáncer comunicados como enfermedad profesional tan solo suponen un ínfimo 0,2%: 63 partes, 41 de ellos con baja, cuando las estimaciones más conservadoras de cáncer profesional en España se sitúan en torno a los 10.000 nuevos casos anuales.

Es significativo el caso de las enfermedades producidas por el polvo de sílice cristalina, un agente cancerígeno para el que el anterior Gobierno proponía duplicar el límite de exposición profesional en el marco de la trasposición de la nueva Directiva de Cancerígenos y Mutágenos. En 2019 se han comunicado 462 silicosis y 8 cánceres de pulmón debidas a la exposición a este agente, frente a los 367 y 1 de 2018. La silicosis era una enfermedad en regresión en España hasta que hace aproximadamente una década volvió a experimentar un crecimiento en su notificación: en 2009 se comunicaron 203 partes de enfermedad profesional por silicosis frente a los 462 de 2019.

“Las enfermedades profesionales son la gran cuenta pendiente de la prevención de riesgos en España” ha señalado Pedro J. Linares, secretario de salud laboral de CCOO. “El nuevo equipo al frente del Ministerio de Trabajo y Economía Social debe tomar medidas para mejorar el procedimiento de notificación de contingencias profesionales que limiten los criterios economicistas que vienen aplicando tanto las Mutuas como en INSS, así como actualizar el RD de enfermedades profesionales, añadiendo agentes, patologías y actividades laborales relacionadas para las que ya existe la suficiente evidencia científica”.

El 48% de los trabajadores jóvenes españoles está infrautilizado en el mercado laboral

EMPLEO



En todo el mundo hay 470 millones de trabajadores afectados por el paro o el subempleo



Un grupo de jóvenes trabajando en el Campus de Google en una aceleradora de start-ups Álvaro García

Las consecuencias de la Gran Recesión y larga crisis todavía se notan en los mercados laborales de bastantes países. En España, por ejemplo, se observa en detalles como la alta tasa de paro, todavía está rondando el 14% o en la infrautilización de la mano de obra, que afectaría al 23% de los trabajadores, unos 5,4 millones en el tercer trimestre de 2019. [Este último fenómeno todavía afecta mucho más a los jóvenes](#), ya que el porcentaje se dispara y alcanza el 48%, según calcula la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su *Informe de perspectivas sociales y económicas para el empleo* de este año.

Para calcular a cuanta gente afecta esa "subutilización de la fuerza de trabajo", la OIT tiene en cuenta a los desocupados, a los que teniendo un empleo a tiempo parcial desean jornadas completas o a los desanimados que han desistido de buscar un puesto de trabajo, pero están dispuestos a volver al mercado laboral en cualquier momento. Cuando se tiene a todos estos colectivos en cuenta, la crisis todavía deja una herida abierta que en la Unión Europea afectaría al 14% de todos los trabajadores y al 28% de los jóvenes, cifras sensiblemente más bajas que las españolas.

Los números de la OIT, que presenta este informe justo un día antes de que comienza el [Foro Económico Mundial en Davos \(Suiza\)](#) y al mismo tiempo que [el FMI presenta su actualización de previsiones de crecimiento](#), dicen que ese colectivo de mano de obra infrautilizada en todo el mundo alcanzaría a 470 millones de personas, o lo que es lo mismo, el 27% de la mano de obra. "Para millones de personas corrientes, es cada vez más difícil construir vidas mejores gracias al trabajo", señala Guy Ryder, director general de la OIT, en el comunicado que acompaña al informe.

Esta situación "afecta principalmente a las mujeres", añade el representante en España de esta organización internacional, dependiente de la ONU e integrada por sindicatos, empresarios y gobiernos, en la presentación Madrid del informe. Esto se basa en que son mujeres la mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial y, por tanto, también son las más afectadas por el subempleo.

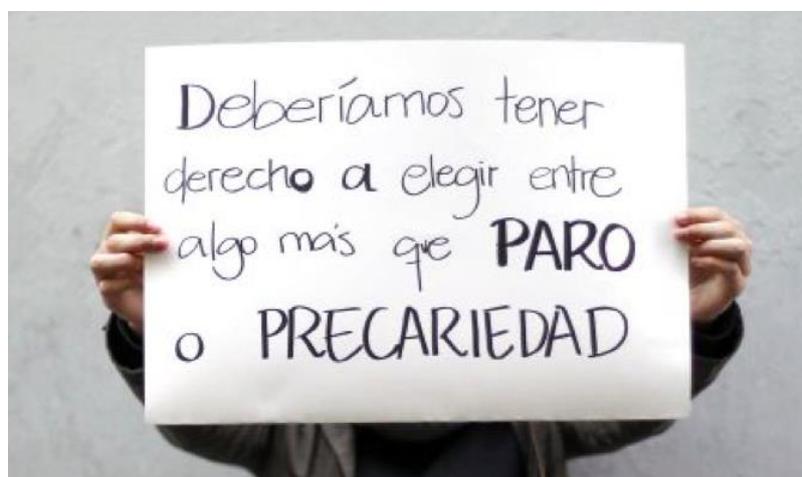
Como explica Nieto, el estudio incluye a países de todo el mundo con realidades laborales muy distintas. En él se cuantifica a cuantos trabajadores afecta la pobreza moderada o extrema en todo el mundo (unos ingresos de menos de 3,2 dólares estadounidenses): unos 630 millones. "A muchos de estos trabajadores les faltan derechos y acceso a sistemas de protección social", apunta el informe.

Una de las denuncias que hace la OIT es el alto nivel de informalidad en el empleo en determinados países. Hay zonas de África que llegan al 95%, según el economista Roger Gomis, aunque en todo el mundo se sitúa en torno al 45%.

Los economistas de la OIT también prevén que este año aumente el número de parados en todo el mundo en 2,5 millones. La causa, explican, está en "la desaceleración del crecimiento económico mientras a nivel mundial la fuerza de trabajo aumenta".

Otro de los cálculos que ofrece la organización dirigida por Guy Ryder es la evolución de los ingresos del trabajo. Utilizando su propia metodología, en la que se incluye a los asalariados y a los autónomos, se observa que en los últimos años esta renta habría menguado en todo el mundo pasando del 53,7% del PIB en 2004 al 51,4% en 2017, último con datos disponibles.

Este porcentaje crece mucho en los países más desarrollados, en los que se ronda el 60%. En España esa participación menguó en más de cinco puntos desde el máximo alcanzado en 2009, 66,6%, a 2017, 61,2%. Tanto es así que España es uno de los países destacados en este apartado del informe junto a Alemania, Reino Unido e Italia, entre los europeos.



7 de cada 10 personas con discapacidad creen que las nuevas tecnologías facilitan su inclusión laboral

Los avances tecnológicos tiene una estrecha relación con la inclusión de las personas con discapacidad, **y siete de cada diez discapacitados aseguran que las nuevas tecnologías les ayudan a desempeñar su trabajo**, facilitando su inclusión laboral, según datos de la octava edición del informe de Tecnología y Discapacidad.

Este informe, realizado por **Fundación Adecco** y la compañía tecnológica **Keysight Technologies Spain**, contiene datos de una encuesta realizada a personas con discapacidad sobre la influencia de las nuevas tecnologías en su acceso laboral y desarrollo profesional.

En general, **dos de cada tres personas con discapacidad** - el 66 por ciento de los encuestados - consideran que las nuevas tecnologías **mejoran su calidad de vida**, tanto a nivel social como laboral.

Como consecuencias positivas, **la comunicación y la búsqueda de empleo** se presentan como los aspectos donde las personas con discapacidad se han visto más beneficiadas gracias a los avances de la tecnología, según el 65 y 64 por ciento de los encuestados, respectivamente.

Durante los últimos años, la contratación de las personas con discapacidad mantiene su tendencia al alza alcanzando a finales del 2018 el mejor registro de toda la serie histórica con **116.873 contratos**, 6.805 más que el año anterior. **En los últimos diez años, la contratación de las personas con discapacidad ha aumentado un 109 por ciento**, según el SEPE.

El 71 por ciento de los encuestados afirma que las nuevas tecnologías les ayudan, de alguna forma a desempeñar su puesto de trabajo, al reducir las barreras con las que se encuentran y equiparar sus capacidades a las de la población general.

“Muchas personas con discapacidad permanecían excluidas del mercado laboral y gracias al desarrollo de la tecnología y a la innovación, han tenido la oportunidad de demostrar su talento y optar a un empleo al que, hace algunas décadas, hubieran tenido muy difícil acceder”, ha destacado como principal conclusión del informe el director general de Fundación Adecco, Francisco Mesonero.

El **teletrabajo** se erige como aliado para la discapacidad y, con respecto al año pasado, el porcentaje de personas con discapacidad que tiene empleo y su puesto permite el trabajo de forma telemática **ha aumentado 6 puntos porcentuales, hasta llegar al 17 por ciento**.

El informe ha analizado también el **uso de las redes sociales** en la búsqueda de empleo. Un 64 por ciento de los encuestados asegura que las nuevas tecnologías facilitan la búsqueda de empleo, y **el 77 por ciento cree que aumentan las posibilidades de encontrar empleo**.

Las **redes sociales (66 por ciento)**, seguidas de **las aplicaciones de empleo (62 por ciento)** son las más utilizada por los encuestados utilice **aplicaciones para hacer accesibles sus dispositivos tecnológicos**.

A pesar de las ventajas que supone la tecnología en la vida de las personas con discapacidad, en ocasiones esta pone barreras difíciles de sortear, y **un 16 por ciento afirma que aún son muchas las barreras de accesibilidad presentes en los dispositivos**.

Entre los principales problemas que afrontan las personas discapacitadas a la hora de utilizar dispositivos de encuentran la falta de opciones accesibles como textos en la lectura fácil y un tamaño de letra demasiado pequeña, los `pop-ups`, `banners` o la publicidad, la ergonomía de `hardware` y el funcionamiento complejo.

En cuanto a los tipos de terminales más accesibles, **un 70 por ciento destaca el `smartphone`**, seguido por el **ordenador portátil (45 por ciento)** y la **Tablet (38 por ciento)**



TRABAJADORA SOCIAL

| DÍAS | | HORARIOS |
|--------------------------------|---|-----------------------------------|
| LUNES/MIÉRCOLES/VIERNES | CBC | 9:00h. a |
| MARTES/JUEVES | PTO. REAL | 13:00h. |
| VIERNES | Gestiones y atención de demandas | 7:00h. a 10:30h. |

TELEFONOS DE INTERES

| | | |
|---------------------------------------|---|------------------|
| EMERGENCIAS | 8181 | |
| APE (ausencias por enfermedad) | 0080016335800 | |
| Servicios Médicos (médico) | 565809 | 956245809 |
| Servicios Médicos (ATS) | 565808 | 956245808 |
| Fisioterapeuta | | 636322664 |
| Trabajadora Social | 565810 | 956245810 |
| Recursos Humanos (RR.HH.) | 565668 | 956245668 |
| Seguridad Industrial | 565500 | 956245500 |
| CCOO (local S. Sindical) | 565915 | 956245915 |
| | 565464 | 956245464 |
| | ccoo.airbuspuertoreal@airbus.com | |

The logo for CCOO (Comisión Obrera de Control de Oportunidades) is displayed in a large, bold, red, stylized font. Each letter is composed of thick, blocky strokes with a white square cutout in the center.

