

“ 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.

4º Magazín
Octubre 2020

Industria 4.0

De la primera revolución industrial a la cuarta; de las máquinas de vapor, la fabricación en masa y la automatización de los sistemas productivos a la **Industria Conectada**.

Este es el nombre actual que recibe la Industria 4.0. Se trata de un concepto acuñado por el gobierno alemán para referirse a la "fábrica inteligente". Una **nueva manera de organizar los sistemas de producción, quedando todos interconectados**. De esta manera, las máquinas están conectadas con los sistemas, y éstos a su vez, con las personas, lo que permite una gestión mucho más eficiente de la compañía. El concepto intriga e incluso, puede resultar confuso para muchos. Por ello, a continuación, desvelamos todos los avances de esta industria a través de seis tecnologías clave.

Internet de las cosas es el mayor exponente y la idea principal en base a la cual se desarrolla esta industria. Nació para **establecer una comunicación inteligente entre las cosas** y lleva más de 10 años revolucionando el mundo. Esta conectividad gestionada es usada en numerosos sectores: desde el ámbito de Medicina y Salud, a través de sistemas que permiten el control remoto de pacientes; pasado por el sector de la Moda, con zapatillas que facilitan el número de kilómetros recorridos; o el bancario, con aplicaciones que permiten el pago vía smartphone.

Se trata del último avance de la tecnología robótica y se encarga de crear **robots especialmente diseñados para interactuar con los humanos**. Su reducido tamaño, su flexibilidad y su precio, menor que el de robots tradicionales, los convierte en el perfecto compañero de trabajo. De hecho, las empresas han visto su enorme potencial y no dudan en utilizarlos para optimizar la productividad de los empleados encargados de operaciones de montaje.

Máquinas, personas e incluso ciudades enteras se convierten en inteligentes y más eficientes gracias a la Industria 4.0. Sin embargo, estimamos que proximadamente sólo el 20% de la población está activamente trabajando en este tipo de profesionales y todavía quedan muchos retos por afrontar. La gran velocidad a la que avanza la tecnología ha quedado demostrada, provocando que nos cueste cada vez más, delimitar las fronteras entre el mundo físico y el digital. Esto nos hace cuestionarnos sobre una posible Industria 5.0. Una nueva etapa en la que se vería integrada la *digitalización de las cosas* con la sociedad, de una manera más profunda.



MGF: una violencia contra las mujeres y las niñas

invisibilizada pero presente

LA SECRETARIA CONFEDERAL de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco Martín, en el Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina (MGF), recuerda: *“ Los poderes públicos y la sociedad entera debemos estar alerta y no tolerar de ninguna forma esta forma de violencia hacia las mujeres que supone un atentado contra los derechos, la libertad y salud de mujeres y niñas. Es una brutal discriminación basada en el sexo-género con consecuencias tremendas en la vida de las mujeres, y es amenaza presente para miles de mujeres y niñas en España, se calcula que hay cerca de 20 mil niñas expuestas. No miremos para otro lado. También sucede aquí, está pasando”.*



ELENA BLASCO, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras, recuerda hay una parte importancia de población de mujeres (se calcula que unas 70 mil, de las cuales unas 18 mil son menores de 14 años) procedentes de países en los que se continúa con esta práctica violenta, según datos de la **Fundación Wassu de la Universidad Autónoma de Barcelona**. Aunque es un delito penado con cárcel, entre 6 y 12 años, y que implica la pérdida de la custodia de la menor para sus progenitores, incluso si la mutilación genital se ha producido en otro país, es evidente que supone una amenaza real para miles de niñas, que no debe menospreciarse sino, al contrario, debe mantener activas las alarmas desde la cooperación: desde el Pacto de Estado contra la violencia de género y los organismos implicados en prevenir la violencias machistas hasta las diferentes administraciones públicas (enseñanza, sanidad, servicios sociales, inmigración, etc.) y las diferentes organizaciones sociales (feministas, de cooperación, de inmigrantes, humanitarias, agentes sociales, etc.) para prevenirla.

Elena Blasco recuerda también que es un objetivo incluido en la Agenda 2030. El ODS 5 “Igualdad de género”, incluye entre sus metas: *“Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina”*. Por tanto, señala: *“También desde esta Agenda 2030, ahora con rango de vicepresidencia del Gobierno, deben ponerse los recursos y medidas necesarias para erradicarla. Por parte de CCOO siempre estaremos poniendo todos nuestros recursos y nuestra fuerza sindical para que ninguna niña, ni en España ni en ninguna parte del planeta, se vea nunca más sometida a esta forma de tortura y mutilación”*.

Hay que recordar que esta forma de violencia contra las mujeres afecta, según ONU Mujeres, a más de 200 millones de mujeres en todo el mundo, y lo hace cuando son niñas. Se sigue manteniendo en 26 países de África y el Oriente Medio, y se detecta además en otros 33 países industrializados, con población inmigrante procedente de países donde se practica la mutilación genital femenina.

Entrevista a: Jose Montero Araujo

En estas líneas, vamos a desarrollar parte de las vivencias, la trayectoria laboral y la visión de futuro de uno de los miles de compañeros que actualmente realizan su trabajo en el sector aeronáutico, en el cual estamos inmersos todos los afiliados a CCOO de Airbus en España. A medida que vayamos adentrándonos en esta lectura, muchos compañeros y compañeras se podrán ver reflejados por una historia parecida en su largo desarrollo laboral en cualquiera de las 8 plantas del grupo y que, para las incorporaciones posteriores, servirá para cultivar el conocimiento y descubrir más acerca de los avatares en la empresa.



Hemos seleccionado a un compañero como podría haber sido cualquier otro, que gustosamente ha querido responder a varias preguntas realizadas por nuestra parte. Comenzamos.

¿Cómo y por qué fuiste contratado en la antigua C.A.S.A.?

La manera por la cual se incorpora a la empresa, se asemeja bastante a la tónica general de acceso que en aquella fecha y en la actualidad la totalidad de empleados hemos usado. Todo comienza con la finalización de los estudios de maestría en su ciudad de origen en la especialidad de ajustador, después de desarrollarse profesionalmente en otras empresas ajenas al sector aeroespacial, se incorpora a la antigua CASA gracias a la necesidad de contratación de personal para realizar trabajos en el avión militar de transporte C 212, por el cual se estaba desarrollando una alta cartera de pedidos por un buen número de clientes.

¿Cómo te acercaste a CCOO? ¿Desde cuando estás afiliado? ¿Por qué te afiliaste a CCOO?

El compañero tuvo la oportunidad de acercarse a CCOO una vez trabajando en la compañía, con anterioridad no encontró la oportunidad de tomar contacto con ningún sindicato, ya que en las posteriores empresas para las que trabajó no contaban con representación sindical. Su afiliación quedó registrada a los tres años de contrato. Durante ese periodo de tiempo, aún no tenía clara su posicionamiento sindical pero finalmente pudo forjar su propio criterio y respaldar nuestras siglas. Al igual que con todos, tenemos la fortuna de contar con el apoyo y con los valores de un buen compañero y de una gran persona desde hace 37 años desde su afiliación y que nunca ha titubeado con la firmeza en su criterio a favor de su sindicato.

Desde 1981, hasta estos días en que te prejubilas, ¿con que te quedarías de estos más de 40 años en C.A.S.A., EADS y AIRBUS?

Son muchos los acontecimientos en la trayectoria laboral que podría narrar, pero uno de ellos y fundamental ha sido la evolución que ha tenido la empresa, pasando de realizar una fabricación de aeronaves con sello puramente español, a fusionarse con los actuales compañeros franceses y alemanes entre otros, que engloban la multinacional a la que pertenecemos y produciendo aviones fabricados completamente por empleados de nivel internacional.

¿Cómo valoraste en su momento el desarrollo de la factoría de Cádiz en las dos plantas CBC / Puerto Real que tenemos en la actualidad?

En aquellos tiempos estaba colaborando con el trapazo de la producción de los elementos que teníamos a nuestra cargo del avión C 212 a una empresa auxiliar la cual se encargaría de continuar la fabricación de esos elementos, ya que teníamos la visión puesta en la carga de trabajo que se estaba generando gracias a la adquisición de paquetes de trabajo del avión MD-11 que tenía un desarrollo tecnológico más avanzado y disponía de un nivel de encargos elevado por parte de los clientes.

Con dichas expectativas, la factoría de Cadiz no disponía de terrenos suficientes en el lugar donde estaba ubicada para expandirse y albergar la cantidad de carga de trabajo que se esperaba, por lo tanto recuerdo que ese fue quizás el motivo de la separación, traslado y origen de las plantas de Puerto Real y CBC.

Lo que sí viene a la memoria es la preocupación que se tenía en aquellas fechas por tener que ser separados y alejados de compañeros y compañeras los cuales durante años se generó un alto nivel de amistad y compañerismo, pero la situación de prosperidad lo requería y a nivel general fue asumido.

¿Qué momento fue el más tenso que recuerdas de los movimientos reivindicativos del sindicato en la lucha a favor de las condiciones laborales en la empresa?

Mantiene en su memoria un acontecimiento que en algunos momentos ha recordado con los compañeros, basado en la lucha por mejorar las condiciones laborales de uno de los primeros convenios colectivos que se aplicaron en la historia aun cuando se estaba trabajando en la factoría de Cádiz.

Impactó la decisión de mantenerse la plantilla dentro de la planta durante 24 horas como medida de presión hacia la dirección de la empresa. Durante el paso de este tiempo que se estaba realizando el encierro en las instalaciones, se comunica al comité la intención de la policía de entrar en la planta para proceder al desalojo de toda la plantilla, creando unos momentos de total nerviosismo general por lo que este proceso podría ocasionar.

Reconoce que personalmente tuvo cierto temor a que ese tipo de reivindicación tuviera defecto en su desarrollo laboral ya que, en dicho momento estaba sujeto a un contrato temporal. Aun así, y durante el desarrollo de las reclamaciones hacia la empresa, nunca dejó de aportar su colaboración con la causa y a su vez, siempre sintió el abrigo y protección por parte de los compañeros y compañeras junto al apoyo del comité de empresa que agradecían y reconocían su participación.

¿Cómo has vivido la evolución de la empresa en estos años? ¿Cuáles son los años en los que viviste los mejores momentos?

Se han vivido momentos ascendentes y momentos descendentes desde el punto de vista laboral y de mercado en la empresa, recuerda los vaivenes laborales creados en aquellos momentos como consecuencia de la famosa guerra de Iraq o el atentado de las torres gemelas que por los cuales, existieron ciertos parones en la producción de aviones junto a una caída en el mercado y venta de aeronaves. En términos generalizados, la venta y producción de aviones siempre fue a unos niveles ascendentes.

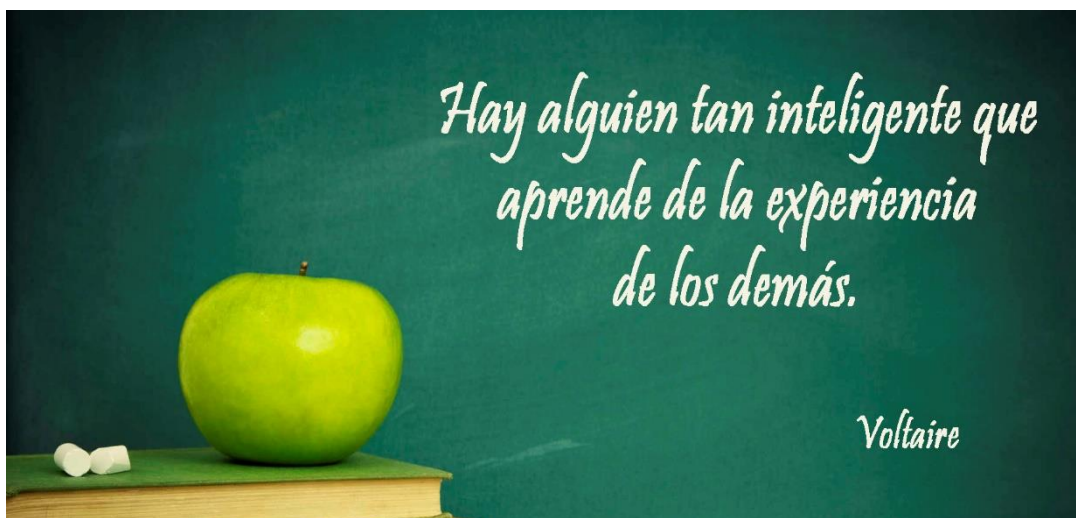
Respecto a la segunda pregunta, y también en términos generales se vivieron momentos buenos y uno en especial que se recuerda es cuando los cajones del A320 estaban en la planta. Al principio, se dejaron notar las complicaciones que suelen generar cualquier elemento de nueva generación que se debe realizar de un nuevo modelo de avión (A320, A380 y A350) desde su inicio en la línea de producción. Acentúa el buen nivel de conocimientos por parte de los empleados y el buen nivel de entendimiento que se generó entre los compañeros dedicados a este elemento, formando grandes equipo que fusinaban veteranía con nuevos ingresos en la plantilla.

Ante los nuevos avances tecnológicos que tenemos en la industria a la vuelta de la esquina. ¿Con qué actitud debemos afrontarlas?

Valentía y decisión como siempre hemos demostrado a desarrollar cualquier tipo de producto de la aviación que se necesite hacer. La experiencia laboral y tecnológica de la que disponemos, nos pueden permitir iniciar y mantener las metas que nos propongamos siempre con una buena preparación de los empleados y sin tener ningún tipo de temor a la innovación, avanzando a la par de las necesidades que nuestra industria requiere.

Dado el contexto de crisis por la que estamos pasando, ¿Cómo ves la trayectoria a medio plazo de nuestra industria?

En la actualidad y en los tiempos que corren, esa es la pregunta que todo el mundo se genera tanto a nivel personal, empresarial y a niveles estamentales. Desconociendo cuál será el final de toda la situación de pandemia mundial, debemos ser optimistas y remar todos en el mismo sentido para así sacar la mejor solución posible con el menor perjuicio para todos. Al igual que en otras etapas anteriores en la historia de la fabricación de aeronaves, espero que esta sea una situación en la que tengamos capacidad de salir y continuar generando historia en la industria aeronáutica española.



LA DEGRADACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE FAVORECE LA APARICIÓN DE ENFERMEDADES COMO EL CORONAVIRUS

ASÍ LO CONCLUYE EL ÚLTIMO INFORME DE LAS PERSPECTIVAS MUNDIALES SOBRE LA DIVERSIDAD BIOLÓGICA DE LA ONU, PUBLICADO POR EL PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL MEDIO AMBIENTE

El deterioro de la naturaleza es una oportunidad para las nuevas enfermedades, como el coronavirus SARS-CoV-2. Sin embargo, aunque no tengamos mucho tiempo para evitar una crisis del medio ambiente aún podemos evitarla, según afirmó hoy el último informe sobre las **perspectivas mundiales sobre la diversidad biológica de la ONU**, publicado por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente



Este informe, que se publica en plena pandemia, afirmó que la **situación medio ambiental es preocupante en el planeta** y que, para intentar encontrar una solución, habría que adoptar medidas que garanticen el bienestar humano y la protección del planeta para evitar la pérdida continua de diversidad biológica y la degradación de los ecosistemas.

Aunque las **diversas medidas tomadas dentro del marco de las agencias especializadas de la ONU**, desde 2010, han dado frutos y que sin ellas la situación actual del medio ambiente sería todavía peor, habría que aumentar los esfuerzos para que la mayoría de los países protejan la la diversidad biológica.

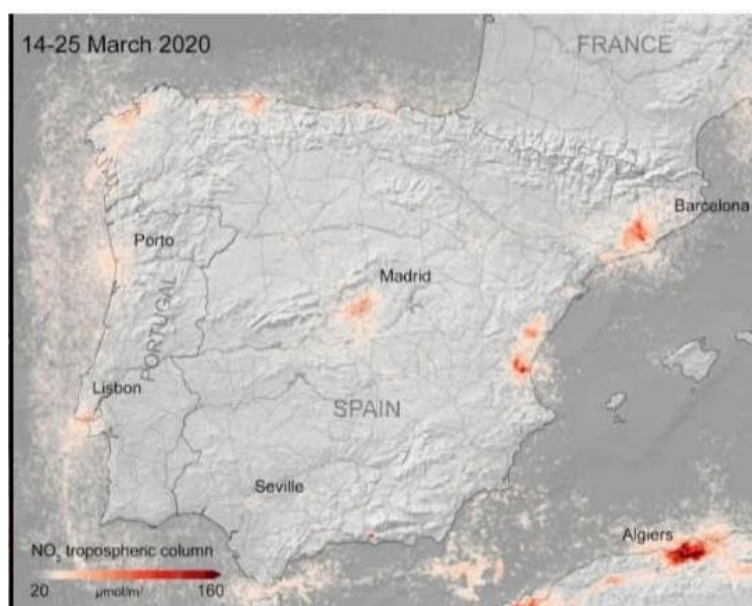
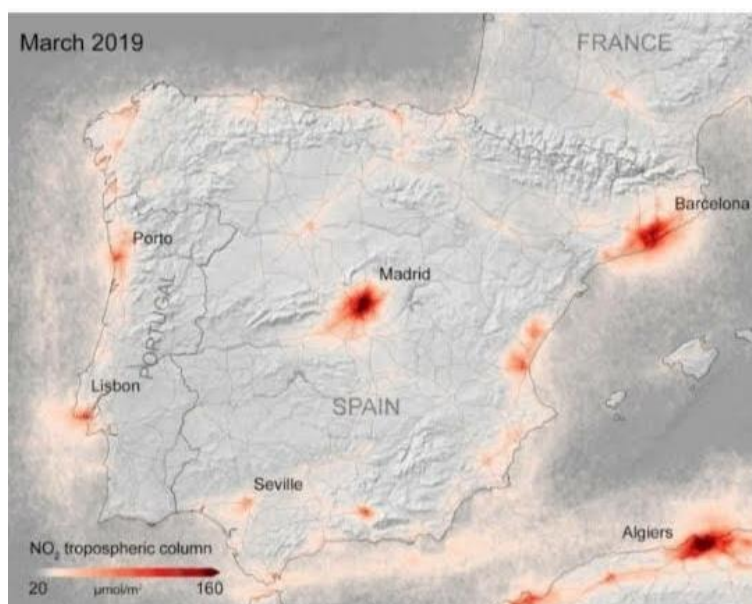
De acuerdo con el estudio, tendríamos que olvidar la frase «seguir como siempre» en toda una gama de actividades humanas y **restablecer los ecosistemas de los cuales depende la actividad humana** al tiempo que reducimos el impacto negativo de esta actividad ya que el cambio climático que afecta a la biodiversidad ha sido provocado por el hombre.

Naciones Unidas preconiza cambios en las tierras y en los bosques para hacer frente a la degradación medio ambiental fomentando la transición hacia la agricultura sostenible y hacia formas de alimentación saludables a través de una moderación del consumo de carne y de pescado y la adopción de dietas que propongan, de forma prioritaria, los productos vegetales.

Además, se recomienda adoptar un sistema de pesca sostenible para mejorar la situación en los océanos, instalar infraestructuras «verdes» en las ciudades, **mejorar la calidad del agua, eliminar progresivamente los combustibles fósiles** y potenciar la transición hacia un sistema sanitario que tenga en cuenta la diversidad biológica en la mejora de la salud de las personas.

La ONU subraya la necesidad de «vivir en armonía con el medio ambiente» antes de 2050 y cita en el informe el último estudio del Fondo Mundial de la Naturaleza, publicado **el pasado 10 de septiembre**, que alerta acerca de la preocupante reducción, entre 1970 y 2016, de las especies protegidas por estar en vías de extinción.

Evolución de la contaminación en España antes y después del COVID



En nuestro afán por mantener viva la memoria histórica, también del movimiento obrero, queremos recordar a las nuevas generaciones que conocer y preservar la memoria de la clase obrera es fundamental para defender las conquistas tantas veces puestas en cuestión. En este magacín trataremos de acercaros unos hechos que sucedieron durante el franquismo en Canarias "**Los Sucesos de Sardina del Norte**"

1968 marcó un momento histórico importante en las luchas obreras en Canarias. A principio de febrero **se hace la gran huelga portuaria**, los puertos se paralizan. La empresa SATRA, dedicada al asfaltado de carreteras, desfalca el salario de sus trabajadores y deja a 53 familias sin ingresos durante cuatro meses. Los trabajadores se organizan para reclamar sus derechos, y crean una comisión obrera, acudiendo a instancias oficiales sin resultado, y recaudando dinero para atender a la falta de salario.

El 15 de septiembre y apoyados por el PCE y las CCOO, trabajadores de SATRA y familias más de 100 personas participan en una jornada festiva y asamblea en la **Cala de Martorell** de Gran Canaria para decidir cómo continuar las movilizaciones. Un chivatazo alerta a la guardia civil y se presentan en el lugar preguntando por los cabecillas. Los trabajadores y sus familias se negaron a delatar a los miembros del PCE y las CCOO. Pese a las amenazas y cogidos del brazo caminan hacia la playa de Sardina. Allí les esperan más Guardias Civiles, el Comandante empuñando un arma dispara. **Hay dos heridos graves y 50 detenidos.**

Las mujeres que eran familiares o amigas de los detenidos tuvieron un papel protagonista encerrándose en la Catedral de Las Palmas en señal de repulsa por las detenciones. El 18 de octubre de 1968 se celebra un Consejo de Guerra contra 25 encausados por delitos de "rebelión militar" e "insultos a las fuerzas armadas".

Las condenas del Tribunal Militar fueron muy duras con **penas de cárcel entre los 11 años y un 1 año**. La sentencia fue confirmada por el teniente general JOSÉ HÉCTOR VÁZQUEZ, Capitán General de Canarias. El 20 de noviembre de 1968, los condenados fueron conducidos al Puerto de La Luz para ser embarcados hacia la Península para que cumplieran la condena. En el muelle había un amplio despliegue policial para impedir que los familiares pudiesen despedirlos. A pesar de ello familiares, amigos y vecinos fueron a despedir a los condenados.

La noticia de estos hechos se propagó rápidamente y originó acciones de protesta y solidaridad por toda Europa.

Estos sucesos de Sardina del Norte constituyen uno de los episodios más importantes y significativos de la lucha de clases en Canarias y del desarrollo de las CCOO.

En el enlace que sigue a continuación puedes acceder al flash (vídeo) de la serie de "Flashes sobre historia", impulsado desde la Secretaría de Formación Sindical y Cultura del Trabajo. En el propio enlace de Youtube podrás encontrar más información y documentación sobre el hecho que difundimos.

Vídeo https://www.youtube.com/watch?v=FpePUJgCPUY&feature=emb_logo

CONOZCAMOS EL CONVENIO

Artículo 30: Licencias y permisos

PERMISO POR LACTANCIA

Los trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Este permiso podrá ser disfrutado aunque el otro progenitor no tenga trabajo retribuido.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en el presente apartado corresponderán a la persona afectada, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Con independencia del tipo de contrato o jornada que se tenga, se podrá acumular en jornadas completas, computándose 21 días laborables para el período completo entre el fin del permiso de maternidad y el cumplimiento de los 12 meses de edad; una hora por día desde que finalice la baja por maternidad y hasta los 12 meses del hijo/a, pudiéndolo disfrutar de manera inmediata al permiso por maternidad o bien con posterioridad. Caso este último que requerirá acuerdo con la Dirección.

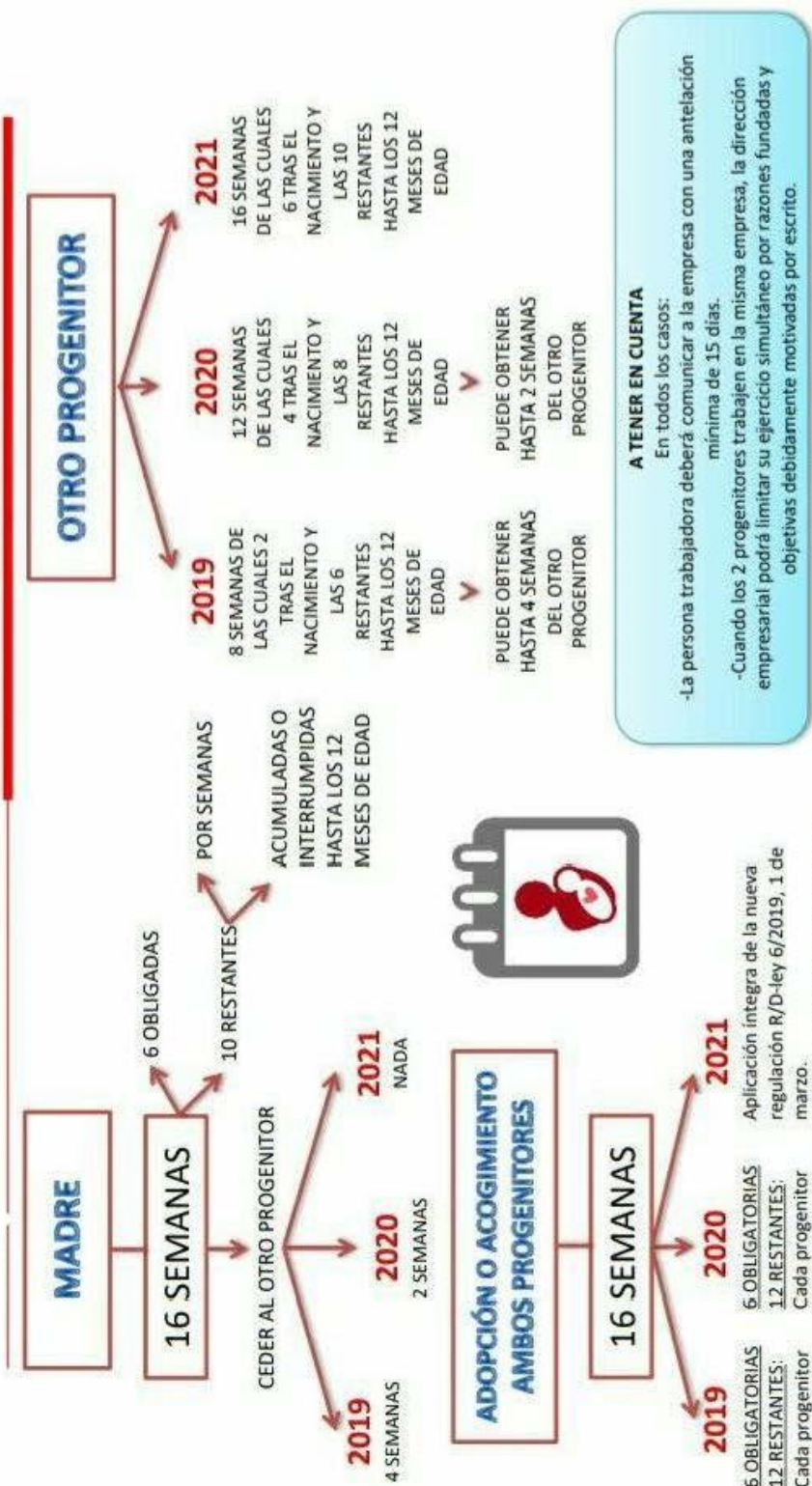
No obstante, en caso de excedencia u otras suspensiones de contrato, la acumulación de 21 días laborables se adaptará de manera proporcional. En el supuesto de que la persona modificara su jornada con posterioridad al disfrute acumulado y previo al cumplimiento de los 12 meses por parte del hijo/a, afectando tal situación al cómputo de jornadas completas disfrutadas, regulará y ajustará su situación a la nueva realidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



V CONVENIO

Permisos Maternidad y Paternidad

MATERNIDAD / PATERNIDAD



LAGOSTEA

El primer semestre del año registra 354 muertes en el trabajo

La siniestralidad mortal en el trabajo sigue aumentando en España durante el primer semestre del año con un incremento del 21,2%, pese a la pandemia, del confinamiento y del parón en la actividad productiva.

10/08/2020.



Los datos del avance de estadísticas de accidentes de trabajo correspondientes al periodo enero-junio de 2020 vuelven a mostrar un panorama preocupante. Si bien el conjunto de accidentes con baja continúa manteniendo un descenso de -29,2%, como cabría esperar en un contexto de paralización de la actividad económica debido a la pandemia, no sucede lo mismo en el caso de la siniestralidad mortal. Entre enero y junio de 2020 han fallecido 354 personas en el trabajo, 62 más que en el mismo periodo de 2019, lo que supone un incremento del 21,2%.

El crecimiento de accidentes mortales se centra fundamentalmente en jornada de trabajo, con un incremento del 27,4% frente a un descenso de -1,6% in itinere, y en asalariados, con un aumento del 27% frente a una bajada de -24,2% en autónomos. Por sectores de actividad el principal repunte de la siniestralidad mortal se sufre en el sector agrario, que se dispara hasta un 109,5% de subida, seguido por la industria (68,3%) y los servicios (25%). El único sector que experimenta una reducción de accidentes mortales es la construcción, con un descenso del 25%, probablemente debido al parón en su actividad.

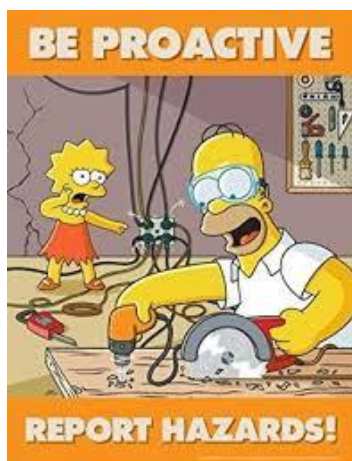
Al analizar los accidentes mortales en función de su fecha de notificación podemos observar que la siniestralidad mortal ya experimentaba un fuerte crecimiento desde los primeros meses del año, tendencia que se mantuvo incluso durante la segunda quincena de marzo, ya en pleno confinamiento. En abril y mayo, coincidiendo con el fin del confinamiento y el proceso de desescalada se experimentó un descenso de muertes en el trabajo (-2,7% y -12,8%, respectivamente), pero durante el mes de junio con la llegada de la nueva normalidad y la recuperación de una gran parte de la actividad económica, los accidentes mortales se vuelven a disparar con un incremento del 30% para este último mes.

También se debe resaltar que tan solo se han registrado 235 partes de accidente de trabajo por COVID-19 en personal de los sectores sanitario y sociosanitario, de los 13 son por accidente mortal. Los contagios por COVID-19 en estos sectores sólo son considerados accidentes de trabajo con posterioridad al 26 de mayo, por lo que un gran número de trabajadores no van a ver reconocida la contingencia profesional. El último informe disponible del Instituto de Salud Carlos III sobre

incidencia del COVID-19 en personal sanitario, con datos hasta 10 de mayo, registraba 40.957 contagios y 52 defunciones.

“Lo venimos denunciando en los últimos meses, pero hay que seguir insistiendo que el agravamiento de la siniestralidad laboral mortal en España refleja el deterioro del sistema preventivo en nuestro país” ha indicado Pedro J. Linares, secretario de salud laboral de CCOO. “En un contexto de pandemia y de frenazo de la actividad económica el conjunto de la siniestralidad debería disminuir en similar medida, pero las muertes en el trabajo continúan aumentando. El nivel de precariedad extendido cada vez en más amplias capas de la población trabajadora empuja a renunciar a derechos y a asumir peores condiciones de seguridad para mantener el empleo. Y eso termina por tener consecuencias trágicas. Es significativo el espectacular aumento de las muertes en el sector agrario, al mismo tiempo que estamos viendo en los medios de comunicación las deficientes condiciones de vida y trabajo que sufren una parte importante de sus trabajadores.”

“Y la escasa notificación como accidente de trabajo a todos los efectos por COVID-19 para personal de los sectores sanitario y sociosanitario, pone de manifiesto que la vía elegida para reconocer la contingencia profesional en estos casos no ha sido la más adecuada. Desde CCOO venimos insistiendo que los contagios por COVID-19 en estos sectores deberían registrarse como enfermedad profesional, algo que a nuestro juicio ya recoge la legislación española: los coronavirus son agentes incluidos en el RD de Agentes Biológicos y el RD de Enfermedades Profesionales reconoce las patologías causadas por este tipo de agentes. Además, la notificación como enfermedad profesional daría cobertura a las recaídas sin limitación de tiempo, algo circunscrito a 5 años en los accidentes de trabajo. Y el Ministerio de Inclusión social, Seguridad Social y Migraciones podría dar instrucciones a las Mutuas para que en los casos por COVID-19 en estos sectores se cursara el parte de enfermedad profesional de manera automática, tal y como se ha hecho en otros casos. Con ello se evitaría a estas trabajadoras y trabajadores a un periplo de reclamaciones al INSS, cuando no en tribunales, para ver reconocido su derecho” ha añadido Linares.



“La utilización de los ERTE tiene que durar tanto como sea necesario, mientras dure la crisis y la pandemia”

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, ha abogado por renovar los ERTE, como alternativa a los despidos, y ampliar la protección por desempleo tras finalizar la reunión entre Gobierno y agentes sociales celebrada esta mañana en Baleares. Una reunión de la que ha hecho un balance positivo, y en la que ha observado buena disposición para renovar los ERTE y dar respuesta a los problemas de la economía española por parte de la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, el ministro de Inclusión y Seguridad Social, José Luis Escrivá, como por los dirigentes de la patronal CEOE y Cepyme.



En su comparecencia ante los medios de comunicación al finalizar el encuentro entre Gobierno y agentes sociales, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, ha mostrado su satisfacción porque la reunión de la Mesa Tripartita del Diálogo Social se haya celebrado en Baleares, entendiendo que es una forma de solidarizarse con un territorio que está sufriendo especialmente los efectos de la crisis y, en particular, de la caída del turismo.

La reunión, que se retomará el próximo lunes en Madrid, tenía por objetivo negociar la ampliación de los ERTE más allá del 30 de septiembre y analizar las medidas de protección a personas trabajadoras y empresas que marcarán la recuperación tras la pandemia. “Necesitamos renovar los ERTE como alternativa a los despidos”, manifestó Unai Sordo, “y revisar la prestación por desempleo para evitar la reducción de la base reguladora del 70 al 50% para las personas trabajadoras que lleven seis meses en un ERTE”. “Esta es una prioridad absoluta”, por lo que “se tiene que derogar la reforma del desempleo de 2013 del PP, que a efectos prácticos supondría un coste de 970 millones de euros al año”. Asimismo, el secretario general de CCOO destacó la necesidad de proteger a los trabajadores que perdieron su trabajo durante el estado de alarma y no han podido encontrar empleo y no tienen ingresos.

Para CCOO, - así concluyó Unai Sordo su intervención -, el Gobierno debe poner en marcha un espacio de participación para todo lo que tiene que ver con los planes de reconstrucción y la canalización de los recursos europeos”. “La voluntad de CCOO es la de llegar a acuerdos para salvaguardar los derechos, las rentas y el trabajo de las trabajadoras y trabajadores”

“LOS ACUERDOS CON LOS AGENTES SOCIALES HAN PARADO LA SANGRÍA DEL EMPLEO”

Los datos del mercado laboral del mes de agosto, a juicio de Lola Santillana, secretaria de Empleo de CCOO, ponen de manifiesto la necesidad de prorrogar los ERTE, y de tener cuanto antes unos Presupuestos Generales del Estado para reactivar la economía y dar respuesta a las necesidades de la sociedad.



Lola Santillana, secretaria de Empleo de CCOO

El mes de agosto registró el primer aumento neto de empleo en un mes de agosto (6.822 más que en julio) y el menor aumento del paro en un mes de agosto desde 2016 (29.780 más que en julio), lo que en términos desestacionalizados incluso se convierte en un descenso del paro registrado. Estos datos, unidos al menor volumen de contratación, que es mayoritariamente temporal, reflejan la menor actividad durante este verano respecto a veranos anteriores, lo que ha “inflado” menos este año las contrataciones de temporada y, por tanto, también los despidos al final de la temporada estival.

Según señala la responsable de Empleo de CCOO, el empleo que se ha creado en estos meses estivales se ha mantenido, pero permanecen las características del empleo en España: temporal, con elevada rotación y con un elevado número de contratos por persona. El 91,4% de los contratos firmados han sido temporales y solo el 8,6% contratos indefinidos. De los contratos indefinidos firmados en agosto, 4 de cada 10 han sido a jornada parcial.

Lola Santillana ha apelado a la responsabilidad de los partidos políticos y el Gobierno para aprobar cuanto antes unos PGE que den al país la estabilidad que necesita. “Hemos aprendido que gracias al consenso con los agentes sociales, con las medidas que se aprobaron al principio de la pandemia se pudo frenar la sangría de despidos gracias al acuerdo de ERTE”, ha señalado. Por tanto, añadió, “hacemos también un llamamiento para que se llegue cuanto antes a un acuerdo para prorrogar los ERTE y sobre el teletrabajo y para poner en marcha un plan de reconstrucción con los fondos europeos, para dar una oportunidad a las personas que están en desempleo.

Contigo somos más fuertes. Trabajamos por el empleo, por mejores condiciones de trabajo, mejores salarios y nuevos derechos.

CCOO inicia una [campaña de afiliación](#) en la que invita a unirse a la mayor organización sindical para que entre todas y todos consigamos que la salida de esta crisis sanitaria sea justa para las trabajadoras y los trabajadores. En la campaña se pone de manifiesto la importancia de defenderse, informarse y protegerse, con el apoyo del primer sindicato del país, ante la crisis económica y laboral provocada por la pandemia.



ACTUAR

es esencial

PASE LO QUE PASE

CCOO

La crisis sanitaria ha demostrado que la acción del sindicato, como instrumento de protección y negociación en el ámbito laboral y social, ha sido esencial para las personas trabajadoras y sus derechos. En ello ha puesto todo su esfuerzo CCOO desde el inicio del estado de alarma, con la puesta en marcha de iniciativas como la de organizar un dispositivo de atención en el que han participado aproximadamente 1.700 sindicalistas y 280 abogadas y abogados, que han atendido, en los primeros quince días de la pandemia, más de 150.000 llamadas y 35.000 correos electrónicos en el conjunto del Estado, además de consultas por WhatsApp y por redes sociales.

Tras la valoración positiva que CCOO ha hecho de esta línea de atención, ha decidido mantenerla como un servicio permanente. Haya crisis sanitaria, crisis económica o cualquier situación, los trabajadores y trabajadoras deben saber que tienen una vía de comunicación fácil, directa y, sobre todo, solvente con el sindicato.

CCOO ha sido capaz de poner en marcha este servicio gracias a la fuerza y capacidad organizativa que tiene gracias al apoyo de cerca de un millón de personas afiliadas con que cuenta, y, por supuesto, también a las casi 100.000 delegadas y delegados conseguidos en las elecciones sindicales, que hacen que sea el mayor sindicato del país.

Por eso, CCOO invita a todas las personas que han acudido al sindicato por primera vez en esta crisis y a quienes lo vayan a necesitar en los próximos meses, a unirse a la mayor organización sindical para que entre todas y todos consigamos que la salida de esta crisis sanitaria sea justa para las trabajadoras y los trabajadores.

CCOO exige empleo digno para todas las personas

CCOO reclama empleo digno para todas las personas, independientemente de sus capacidades, al tiempo que llama la atención sobre la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad en el mercado laboral, que tienen mayores dificultades para encontrar empleo y sufren en mayor medida la precariedad. En el caso de las mujeres con discapacidad, a esta precariedad se suma la discriminación por razón de género.



CCOO es la organización más representativa en el sector de Discapacidad.

La tasa de paro entre las personas con discapacidad supera en 9 puntos la tasa de paro del resto de la población. El paro de larga duración es mucho más frecuente entre las personas con discapacidad, afectando al 56%.

El peso del empleo a tiempo parcial es mayor entre las personas con discapacidad (18%) que entre aquellas sin discapacidad (15%), según el INE. Pero solo una pequeña parte del empleo a tiempo parcial está motivada por la enfermedad o discapacidad. Asimismo, es el segundo colectivo, tras la juventud, en el que más ha aumentado la contratación a tiempo parcial desde 2007, pasando del 24% de los contratos celebrados ese año al 40% de 2017.

Las mujeres son más numerosas entre la población con discapacidad desempleada y presentan mayores dificultades para ser contratadas. El 62% de los contratos a personas con discapacidad registrados en 2017 por el SEPE fueron realizados a varones y sólo el 38% a mujeres.

Entre la contratación bonificada, el empleo ordinario sigue sin ser la vía principal de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, recayendo esta responsabilidad en los Centros Especiales de Empleo, que han gestionado cerca del 70% de este tipo de contratación en 2017, frente al 30% de las empresas ordinarias.

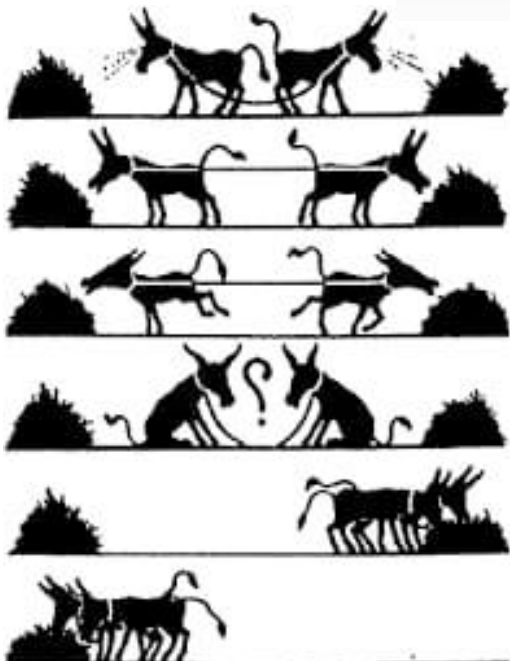
Pese a la escasez de datos al respecto, existe consenso en que sigue sin cumplirse la cuota de reserva del 2% en las empresas de 50 o más trabajadores, establecida por Ley en 1982. Ante esta realidad, que evidencia un claro desequilibrio y una desviación importante respecto de la plena integración de las personas con discapacidad a través del empleo, CCOO reclama que se refuerce el tránsito del empleo protegido al ordinario, al tiempo que se debe garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la formación a lo largo de la vida.

El sindicato llama a las Administraciones Públicas a jugar un papel ejemplar, cumpliendo escrupulosamente las cuotas establecidas e introduciendo criterios sociales en la contratación pública, que favorezcan la inserción laboral con condiciones dignas de las personas con discapacidad.

Para combatir la precariedad CCOO reclama el aumento de la vigilancia, velando por el cumplimiento de las cuotas de reserva y persiguiendo la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Finalmente, para arrojar luz sobre una realidad preocupante pero poco conocida, el sindicato considera fundamental la mejora de las fuentes estadísticas.

¡ ESPAÑA ENTERA MOVILIZADA !



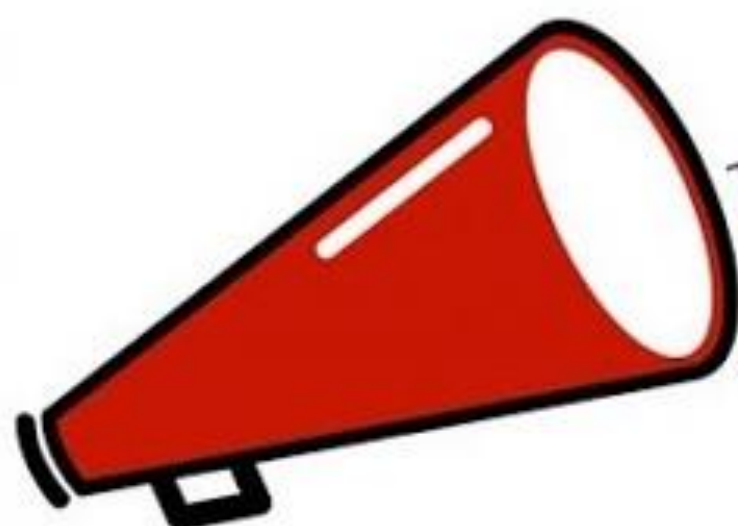
TRABAJADORA SOCIAL

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.



CCOO
INFORMA

