

“ 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.**



federación de industria

AIRBUS

S. SINDICALCCOO-AIRBUS/PTO. REAL

Tf 956245464

mailto:ccoo.airbuspuertoreal@airbus.com

**5º Magazín
Enero 2021**



Ecuador ratificó convenio contra la violencia y el acoso laboral

El Pleno de la Asamblea Nacional este domingo, 17 de enero del 2021, ratificó por unanimidad el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral de la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

El Convenio 190 fue aprobado por la OIT el 25 de junio de 2019, con el voto afirmativo del Ecuador, y hasta ahora ha sido ratificado solo por Fiji, Argentina, Uruguay y Namibia. Con esto, Ecuador sería el tercer país en la Región en proceso de ratificar el Convenio y Recomendación para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, señaló el Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

El Convenio 190 establece que los gobiernos deben adoptar una legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral para todos: mujeres, personas en situación de movilidad humana, personas con discapacidad, personas de las diversidades sexuales, entre otras.

“Es así que este instrumento internacional reconoce el derecho de las y los trabajadores a tener una vida libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El Convenio 190 y la Recomendación 206 establecen una nueva definición

internacional sobre violencia y acoso; integra la violencia y acoso como un solo concepto indivisible”, explicó el Consejo.

El Convenio 190 tiene 20 artículos, en los que los países se comprometen a “respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”. Esto implica que se deberán establecer todos los mecanismos pertinentes para garantizar la lucha contra la violencia y el acoso.

Según dijo el asambleísta Sebastián Palacios, esta legislación busca mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres, y permitir, por ejemplo, mayor equidad de género en el ámbito laboral.



Mujeres y jóvenes siguen sufriendo con más intensidad la destrucción de empleo, la precariedad y la desigualdad laboral y social

Los jóvenes y las mujeres, con una tasa de desempleo juvenil del 39.6 % para los menores de 25 años y del 16,72% en el caso de las mujeres, siguen sufriendo con más virulencia el impacto de la pérdida de empleo en un trimestre laboral atípico que se ha visto afectado por la declaración de la pandemia de la COVID-19 y el decreto del estado de alarma en el mes de marzo pasado, según los datos del segundo trimestre de la Encuesta de Población Activa. Así se desprende del análisis realizado por CCOO de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2020 que ha recogido en su informe “Encuesta de Población Activa del Segundo Trimestre: Impacto de la crisis sanitaria en el mercado laboral”.

El segundo trimestre de los datos de la Encuesta de Población Activa no son comparables a ninguna otra serie histórica. La declaración de la pandemia y del período de confinamiento y el estado de alarma, extendido entre el 14 de marzo y el 21 de junio produjeron la mayor caída trimestral de todas las series de la EPA. Esta situación puso en evidencia las debilidades de nuestro modelo de crecimiento: reducción del peso de nuestra industria, ya muy escaso; excesiva dependencia de sectores como el turismo y la hostelería; los recortes en servicios esenciales como sanidad que han sido más evidentes que nunca; el nulo cambio de nuestros modelos de producción... La aparición masiva de los Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE, dando cobertura a multitud de situaciones cambiantes a lo largo de los meses. Todo ello ha supuesto un desplome de algunas coordenadas económicas de gran relevancia para CCOO. Es por ello que para el sindicato es importante informar sobre los datos que arrojó el trimestre segundo de un año cuyas circunstancias y consecuencias nunca antes se habían dado.

La Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2020 recoge una situación excepcional, que muestra un panorama económico y laboral igualmente inusual y con una evolución a corto y medio plazo difícil de predecir, señala CCOO.

Tanto las personas trabajadoras más jóvenes como las mujeres parten de una posición histórica ya desfavorable y su tasa de actividad y de empleo disminuye con mayor intensidad. La declaración de emergencia sanitaria y el confinamiento han hecho que experimenten una disminución de su participación laboral aún mayor. Por edades, los descensos de la participación laboral son más acusados entre las personas más jóvenes. Aquellas personas que tienen entre 16 y 29 años son a quienes más ha afectado la destrucción de empleo con un descenso del 16,2% anual frente al 9,4% que se observa entre las de edad intermedia y del 0,1% para las mayores de 45 años.

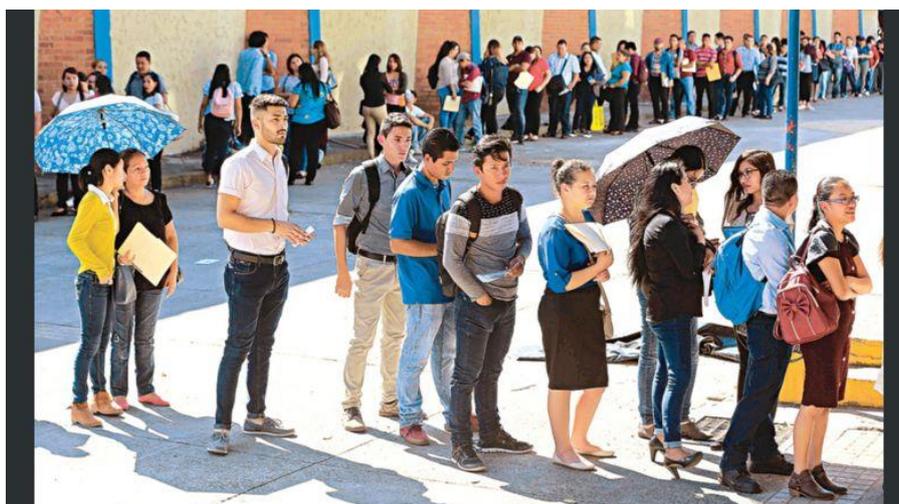
Por su parte, la posición de las mujeres empeora con una tasa de paro que continúa siendo superior a la de los hombres: 16,72% de las mujeres frente al 14,13% de los hombres y una tasa de inactividad igualmente superior (42,5% frente a 32,3%). Además, las trabajadoras siguen sufriendo una tasa de actividad (50% frente a 61,4% entre los hombres) y empleo inferior a los hombres (41,7% y 52,7% respectivamente).

Las limitaciones para buscar activamente empleo por la situación generalizada de confinamiento y los obstáculos para conjugar los cuidados de menores y personas dependientes con el empleo, han configurado un mayor descenso de la población activa femenina y un incremento de su inactividad. Una estampa que revela claramente la precariedad y la desigualdad laboral que nuestro país sigue arrastrando y los déficits de un mercado de trabajo incapaz de garantizar empleos de calidad que aseguren las condiciones dignas de vida, especialmente para las trabajadoras y para las personas más jóvenes que anhelan comenzar una vida independiente y con posibilidades de desarrollo.

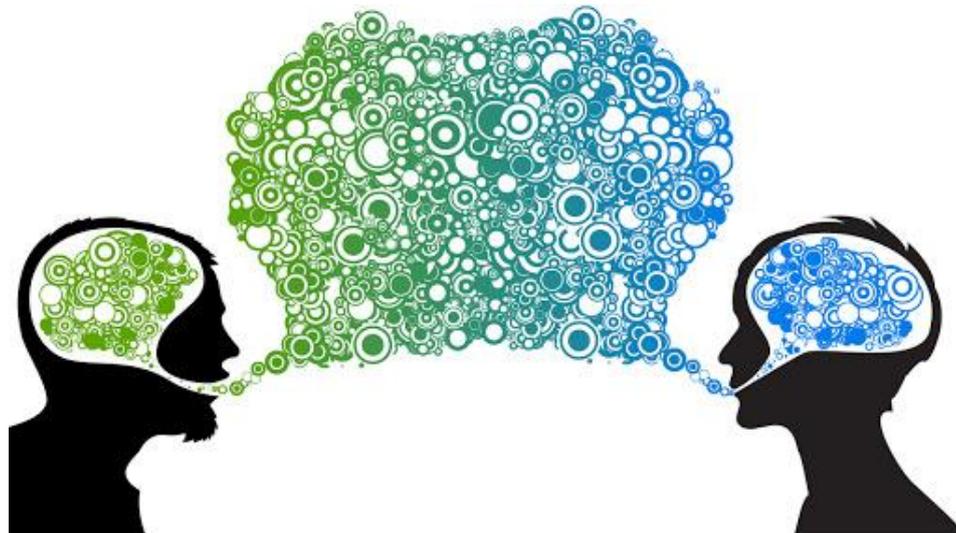
Teniendo presente la singularidad de unos datos mediatizados por la crisis de la COVID-19, es importante destacar que a pesar de las medidas acordadas entre el Gobierno y los interlocutores sociales, la ocupación ha experimentado una importante caída, y la calidad del empleo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que no han perdido su empleo también se han visto muy afectadas.

Con carácter general, el aumento del desempleo se concentra en la población parada que lleva menos tiempo en esta situación, hecho que para CCOO era de esperar tras la fuerte destrucción de empleo en un espacio de tiempo muy corto. Mientras, la cifra de personas paradas de larga y muy larga duración disminuye. De hecho, el peso del desempleo de larga duración se reduce hasta el 33,9%, frente al 41,5% del primer trimestre, y aumenta el de corta duración a lo largo del segundo trimestre. Sin embargo, a pesar del descenso significativo, la situación de las personas paradas que llevan más de un año buscando empleo sigue siendo preocupante, especialmente entre las personas paradas de más de dos años.

Por último, por sectores la caída del empleo ha sido generalizada: Construcción (-8,4%) y Servicios (-6,2%) registraron las pérdidas más grande en términos relativos, seguidos de Agricultura (-5,7%) e Industria (-4,4%). Tan solo en cuatro ramas de actividad aumenta el empleo: Industrias extractivas (+900), Información y comunicaciones (+7.100), Actividades profesionales, científicas y técnicas (+300), y en Actividades sanitarias y de servicios sociales (+91.000).



“Es imprescindible continuar con el diálogo social: los acuerdos de los ERTE y el teletrabajo han minimizado la destrucción de empleo”



“La creación de empleo tiene “los pies de barro”: el 73% es temporal”, ha señalado la secretaria de Empleo de CCOO, Lola Santillana, al analizar los datos de la EPA. Datos que reflejan también que aún no se ha recuperado todo el empleo perdido por la pandemia, y que ponen de manifiesto “la importancia y la necesidad de acuerdos como el de los ERTE y el teletrabajo” para evitar la destrucción de empleo.

Los datos de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre del año muestran que la ocupación registró un importante repunte (569.600 personas) con respecto al trimestre anterior, aunque insuficiente para recuperar las pérdidas acumuladas durante la pandemia, por lo que en términos interanuales se mantiene la destrucción de empleo (-697.500 personas que hace un año). Esta evolución es consecuencia de la pandemia y del período de desescalada y reactivación –a medio gas- de la actividad durante el tercer trimestre.

Según señala CCOO, la recuperación del empleo en el tercer trimestre se concentra allí donde más había caído previamente: el aumento de la ocupación se concentra en el sector privado (80%), todo en el empleo asalariado (100%), mayoritariamente temporal (73%) y en el sector servicios (84%). A su vez, la destrucción se concentra en el sector privado (-805.900) mientras que aumenta el empleo en el sector público (108.500). Comparado con hace doce meses, el empleo asalariado temporal cae en 582.800 personas y el indefinido en 99.100. Por sectores, el descenso interanual del empleo se concentra en el sector servicios (-533.600) y en la industria (-128.100).

Descienden las ausencias del empleo por ERTE y paro parcial por razones técnicas o económicas, o enfermedad, accidente o incapacidad temporal en el tercer trimestre. En el mismo sentido, el número efectivo de horas trabajadas

repunta un 15,1% respecto al segundo trimestre, a pesar de que el tercer trimestre suele concentrar las vacaciones laborales.

El impacto del teletrabajo ha seguido siendo relevante en el tercer trimestre: dos millones de personas trabajaron desde su domicilio más de la mitad de los días, lo que equivale al 10,3% de la población ocupada (en el segundo trimestre alcanzó el 16,2%).

En este sentido, a juicio de secretaria de Empleo, Lola Santillana, acuerdos como el de los ERTE, que han evitado una importante destrucción de empleo, y el teletrabajo, marcan el camino a seguir. Es necesario que se sigan acordando medidas entre los sindicatos, los empresarios y el Gobierno”, afirmó.

El desempleo aumenta en 355.000 personas a pesar de la recuperación del empleo en el tercer trimestre, hasta alcanzar un total de 3.722.900 personas en paro, lo que supone 508.500 personas más que hace un año y una tasa de paro del 16,26%, 0,93 puntos porcentuales más que el trimestre anterior y 2,34 puntos más que hace un año. Durante el segundo trimestre muchos desempleados no pudieron buscar empleo de manera activa como consecuencia del confinamiento y el estado de alarma lo que provocó que algo más de un millón fueran clasificados como inactivos. Una vez levantado el estado de alarma, durante el tercer trimestre la mayoría de esas personas han podido buscar y encontrar trabajo o se han podido inscribir como paradas y demandantes de empleo y ha repuntado con fuerza la población activa (923.000 personas).

A juicio de CCOO, el impacto de la crisis derivada del COVID19 está disparando el riesgo de pobreza y vulnerabilidad de la población. En el tercer trimestre de 2020 hay casi 1,2 millones de hogares con todos sus miembros activos en paro, 23.900 más que en el trimestre anterior (el 8,7% de los hogares con población activa). En el segundo trimestre de 2020 repuntó con fuerza el número de hogares que carecían de ingresos (salario, pensión, prestación) aumentando hasta situarse en 671.000 hogares, donde residen 1.288.000 personas.



Entra en vigor la nueva normativa sobre los planes de igualdad en las empresas

Este 14 de enero ha entrado en vigor el Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, fruto del acuerdo entre el Gobierno, CCOO y UGT el pasado mes de julio. Desde CCOO estaremos vigilantes para exigir el cumplimiento de esta nueva normativa.

15/01/2021.

**HERRAMIENTAS
PARA SEGUIR
AVANZANDO EN
LAS POLÍTICAS
DE IGUALDAD
EN EL ÁMBITO
LABORAL**



Herramientas para seguir avanzando en igualdad

Este jueves 14 de enero quedará marcado como una fecha importante en el calendario de la igualdad: ha entrado en vigor el Real Decreto 901/2020, que supone el desarrollo reglamentario del artículo 1.6 del RD 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. De esta manera, **se amplía y refuerza el marco normativo iniciado por la Ley de Igualdad**.

El RD 901/2020 **clarifica aspectos muy importantes en el proceso de negociar un plan de igualdad**, como es el cómputo de plantilla, determinar quién tiene la capacidad de negociar, establecer el proceso de negociación en los grupos de empresas, o cómo se ha de realizar el seguimiento y evaluación de los planes durante su vigencia.

Otros aspectos fundamentales que introduce el nuevo Real Decreto es el establecimiento de **plazos** para realizar la negociación del plan, la configuración de la comisión negociadora y sus competencias, así como la fijación de la vigencia del propio plan, que no podrá exceder los cuatro años. **Todos los planes deberán ser registrados** con independencia de su origen o naturaleza. Además, para llevar a efecto el proceso de registro, se introduce una nueva ficha estadística que permitirá conocer puntos esenciales del contenido del plan.

El próximo 7 de marzo finaliza el plazo para la aprobación de planes de igualdad en todas las empresas que cuenten con más de cien personas en plantilla. La entrada en vigor de esta norma abre un plazo de adaptación de doce meses para todos los planes vigentes en este momento.

Desde la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad y la Secretaría de Acción Sindical elaboramos el siguiente documento, donde se explica con mayor detalle tanto la norma que entra hoy en vigor como la que regula el registro salarial, que entrará en vigor el próximo mes de abril: **'Dos herramientas para seguir avanzando en políticas de igualdad en el ámbito laboral'**



"Proceso congresual CCOO 2021"

El próximo miércoles 10 de febrero, iniciamos nuestra participación como Sección Sindical de Airbus Puerto Real (ejecutiva+afiliación) en el camino (N1, N2, N3, N4 y N5) hacia el 12º Congreso de la Confederación Sindical de CCOO. Sin duda, la incertidumbre marcada por la pandemia de la COVID-19 y la crisis sanitaria y económica a la que nos enfrentamos, nos debe hacer reforzar la importancia de la común, de los espacios públicos y de solidaridad compartida.

Los retos de la digitalización y el tránsito a una economía baja en emisiones, debe contar con organizaciones sindicales que evite que se haga a consta de precarizar una buena parte del empleo, ya de por sí de muy baja calidad en España. Así mismo, debemos de reducir el diferencial fiscal con la Eurozona, y reforzar el sistema público de pensiones o las prestaciones de desempleo. La puesta en marcha del Pacto de Estado por la industria, acompañado de una nueva Ley de Industria, constituye el eje de cara al futuro, apostando por una estrategia industrial que se potencie desde cada comunidad autónoma y que aporte mayor valor añadido. El capital humano, junto con la movilidad sostenible, la digitalización, las infraestructuras, la industria 4.0, son las piezas clave en el futuro industrial de nuestro país.

La brecha salarial, la segregación ocupacional, la feminización de los cuidados y sus efectos en las carreras profesionales, deben estar de modo transversal en nuestra acción sindical. Debemos actuar desde la acción en el centro de trabajo hasta las instituciones, con los movimientos sociales, y generar ideas con rigor y análisis propio.

*Fdo: Juan Manuel Trujillo García
(Secretario Sección Sindical de CCOO Airbus Puerto Real)*

NIVEL 1 ➡ Asamblea Congresual de Centros de Trabajo (Airbus Pto Real) ➡ 10-02-21

NIVEL 2 ➡ Congreso Industrial de Cádiz ➡ 25-02-21

NIVEL 3 ➡ Congreso Industrial de Andalucía ➡ 24 y 25-03-21

NIVEL 4 ➡ III Congreso Federal Industria ➡ 8, 9 y 10 -06-21

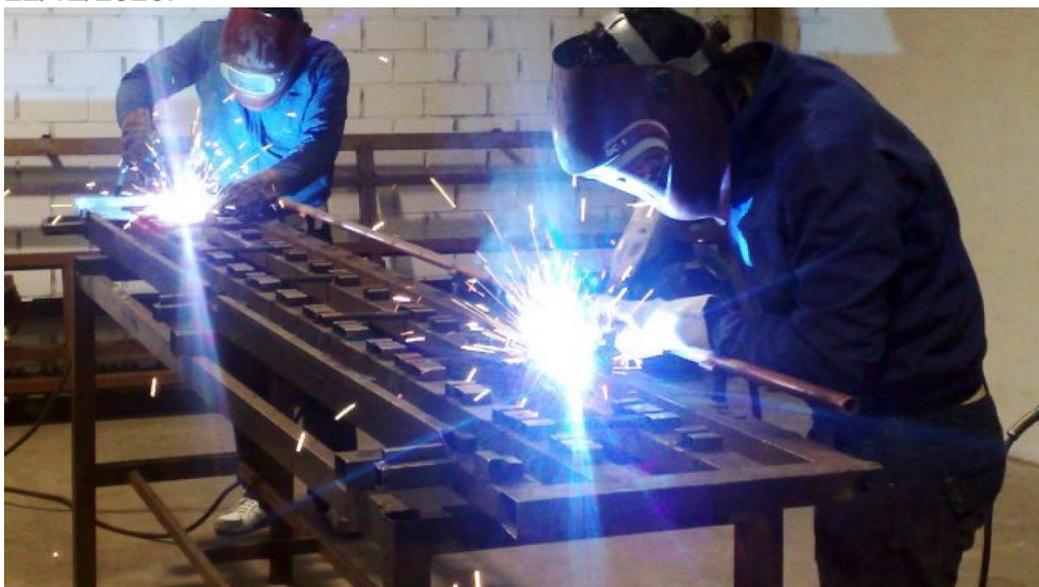
NIVEL 5 ➡ XII Congreso Confederal ➡ 01, 02 y 03-07-21

Se traspone por fin la primera modificación de la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos

- El establecimiento de 13 nuevos límites de exposición profesionales a sustancias cancerígenas y la clasificación como tal del polvo respirable de sílice cristalina suponen una mejora en la protección de la salud de la población trabajadora expuesta.

La modificación del RD 665/1997, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, supone la culminación del proceso de trasposición de la primera de las Directivas que modifican la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos. Esta modificación de la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos se traspone con retraso ya que el periodo máximo de transposición finalizó el 17 de enero de 2020.

22/12/2020.



Agentes cancerígenos

CCOO valora dicha modificación ya que supone la entrada en vigor de 13 nuevos límites de exposición profesional obligatorios para sustancias cancerígenas y/o mutágenas y porque clasifica el polvo respirable de sílice cristalina, una sustancia a la que está expuesta en España una población trabajadora de más de 1 millón de personas en estimaciones de la Comisión Europea, como agente cancerígeno. Esta clasificación es de especial importancia porque a partir de este momento la sílice cristalina entra dentro del ámbito de aplicación del RD 665/1994 que establece unas medidas preventivas en la empresa más estrictas que las del RD 374/2001, de agentes químicos, que se le venía aplicando hasta ahora.

El sindicato considera positiva la modificación del RD porque respeta los límites vigentes actualmente en España para el bromoetileno, la acrilamida y el polvo respirable de sílice cristalina, que la Directiva sitúa en valores que duplican o triplican a los españoles. La legislación europea permite a los Estados miembros establecer niveles superiores de protección que los fijados en la Directiva que se está trasponiendo, algo que desde CCOO veníamos reclamando al Gobierno español, petición que finalmente se ha visto atendida. En el caso de la sílice cristalina, la Directiva fijaba el límite en 0,1 mg/m³ de aire mientras que el valor vigente en España y que finalmente se ha incluido en el Anexo del RD 665/1997 es de 0,05 mg/m³. Sin embargo, el Gobierno ha establecido un periodo de transición de un año a 0,1 mg/m³, algo que a juicio de CCOO no está justificado porque no se sustenta en la evidencia científica existente y porque el límite de 0,05 mg/m³ está vigente desde el 1 de enero de 2015, por lo que las empresas españolas ya han debido de acometer las adaptaciones necesarias desde hace 6 años.

“A pesar del periodo transitorio para el valor límite del polvo respirable de sílice cristalina, esta modificación del RD de cancerígenos es en su conjunto una buena noticia para la salud de las trabajadoras y los trabajadores de nuestro país” ha señalado Pedro J. Linares, secretario de salud laboral de CCOO. “Este es un primer paso en la modificación de la normativa de cancerígenos en España, ya que están pendientes de transposición otras 2 Directivas y ya hay una cuarta en preparación en las instituciones europeas. Desde CCOO apostamos porque estas modificaciones no sólo afecten al establecimiento de nuevos valores límite para este tipo de sustancias, algo imprescindible, sino que son necesarias otras reformas de calado para proteger de forma efectiva la salud de la población trabajadora. A nuestro juicio es necesario incorporar las sustancias tóxicas para la reproducción y los medicamentos peligrosos con efectos carcinógenos dentro del ámbito de aplicación del RD 665/1997, se debe reforzar la obligación empresarial de sustitución de agentes cancerígenos y mutágenos en el proceso productivo e incluir en el Anexo I del RD aquellas actividades sobre las que existe suficiente evidencia científica de su relación con determinados tipos de cáncer. Asimismo, se debería articular un programa integral de vigilancia de la salud para la población trabajadora que esté o haya estado expuesta a estos agentes similar al ya existente para el amianto y que comporte la generación de registros de empresas con riesgo de exposición y de trabajadoras y trabajadores expuestos”, ha añadido Linares.



RADIOGRAFÍA DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES EN LEÓN

Mar, 29/09/2020 - 15:44



Las renovables dan empleo a 2.069 personas en la provincia de León y representan un yacimiento para la transición energética y la recuperación económica.

ISTAS-CCOO **ha presentado hoy** el estudio *Las Energías Renovables en el marco de una transición energética justa en la Provincia de León* realizado con el apoyo de la *European Climate Foundation*. El estudio, que se puede descargar en esta web, ofrece una radiografía completa de la situación de las energías renovables en la provincia y plantea 31 medidas para acelerar el desarrollo del sector.

ISTAS ha estimado un volumen total de empleo directamente relacionado con la generación de energía mediante fuentes renovables de 2.069 empleos en la provincia. El estudio estima que el cierre de las centrales térmicas ha supuesto una pérdida de 600 empleos, pero que a corto plazo las energías renovables – teniendo en cuenta la potencia en tramitación– podría generar 1.719 empleos nuevos.

En el umbral de 2030, en toda Castilla y León se calcula que el sector daría empleo a 21.379 personas aproximadamente.

Aunque en la provincia de León la generación energética proveniente de fuentes renovables es menor a la de otras provincias de la Comunidad, destaca el empleo industrial en este sector, con protagonismo de la eólica. El sector cuenta con empresas dedicadas a prácticamente todas las tecnologías renovables: eólica, solar fotovoltaica, solar térmica, hidráulica y biomasa. Y empresas que participan en toda la cadena de valor, desde la fabricación a la operación y mantenimiento. Como muestra se apunta que coinciden en una provincia relativamente pequeña, empresas importantes en fabricación eólica, destacando la presencia de LM Windpower; fotovoltaica, destacando la empresa ESCELCO y la producción de *pellets*.

Además, es reseñable el esfuerzo inversor en I+D+i y en formación tanto de las empresas como de los organismos públicos presentes.

La potencia en tramitación en la provincia de las tecnologías eólica y solar fotovoltaica multiplica por 7 la potencia renovable actual. Aunque no todos los proyectos actualmente en tramitación se lleguen a materializar, este dato nos da una idea del interés inversor que existe.

Al margen de estos grandes proyectos se espera también una evolución muy positiva en el autoconsumo residencial e industrial, por el elevado recurso solar en la provincia -2.727,3 horas de sol al año por encima de la media nacional, 2.588h-, así como del uso de la biomasa para fines térmicos.

Tabla 24. Empleo por tecnologías renovables en la provincia de León

Eólica	1.564
Fotovoltaica	93
Biomasa	394
Solar térmica, geotérmica e hidroeléctrica	18
TOTAL	2.069

Tabla 25. Empleo estimado por tipo de actividad en la provincia de León

Fabricación	1.604
Promoción e instalación	42
Operación y mantenimiento	123
Acopio de materia prima y distribución	300
TOTAL	2.069

Fuente: ISTAS

En el estudio ISTAS propone una batería de medidas que resumimos en:

- Reforzar la planificación autonómica en materia de energías renovables.
- Desarrollar una Estrategia Autonómica de Transición Justa.
- Empujar a las empresas eléctricas a la inversión de proyectos de renovables en la provincia de León en las zonas en transición.
- Acelerar la integración de energías renovables en edificios públicos (como colegios, hospitales y centros de salud, residencias, polideportivos), desarrollar redes de calor urbanas.
- Impulsar planes para acelerar la rehabilitación energética en el sector público y en el residencial, de tal manera que el despliegue de las renovables térmicas no esté condicionado a la construcción de obra nueva.
- Planes para la sustitución de calderas en ciudades y limitación del apoyo público a las instalaciones exclusivamente renovables.
- Impulsar la fabricación nacional de bienes y equipos asociados al despliegue de tecnologías renovables.
- Promocionar la I+D+i de las tecnologías renovables apoyándose en los centros locales y empresas que ya desarrollan ya una labor investigadora.
- Fomentar la nueva figura de las comunidades energéticas en polígonos industriales y áreas empresariales. Para ello, se propone fijar objetivos autonómicos de autoconsumo industrial por subsectores y apoyo público para potenciar redes de calor industrial.
- Promover del uso de la biomasa para satisfacer la demanda del calor industrial, mejora de los sistemas de formación y cualificación del capital humano para facilitar su empleabilidad y desarrollar campañas de divulgación y concienciación para la promoción de las energías renovables en el ámbito residencial y empresarial.



FILOMENA Y EL CAMBIO CLIMÁTICO.

Buena parte del territorio de la Península Ibérica ha sufrido la embestida de una excepcional borrasca, una impresionante nevada, una de las más intensas en décadas, que ha provocado una situación de grave emergencia, paralizando los transportes, en muchas ciudades y municipios especialmente del centro peninsular, más allá de las impresionantes vistas que hemos tenido con la nieve, y los problemas que ha habido en el transporte para desplazarse al centro peninsular.

Es obvio que las administraciones no pueden disponer de medios adecuados para fenómenos tan excepcionales como este. Pero habrá que aprender lecciones, especialmente importantes ya que cabe prever cada vez más fenómenos climatológicos extraordinarios en el futuro.

Las intensas nevadas y las gélidas temperaturas que deja la borrasca *Filomena* en buena parte de la península son una muestra más de los fenómenos meteorológicos extremos que se asocian a las consecuencias del calentamiento del planeta. Pero algunos se preguntan cómo puede nevar tanto y hacer tanto frío si el planeta se está calentando.

Muchas veces se confunde el tiempo con el clima, la meteorología con la climatología. El temporal de nieve y el frío que hemos vivido con tanta fuerza y virulencia tiene que ver con el tiempo, el estado atmosférico en un momento y un lugar concretos que va cambiando cada día.

Cuando los científicos advierten del calentamiento de la Tierra, se refieren al clima, la media de los valores diarios de temperatura, precipitaciones en un lugar determinado durante un periodo largo y aquí la tendencia no deja lugar a dudas.

Los extraordinarios eventos climáticos de 2020 y los datos del Servicio de Cambio Climático nos muestran que lo que hoy vivimos no es sino la consecuencia de no haber actuado en su momento, que no se ha hecho lo suficiente, y que hay que garantizar una transición energética hacia un futuro de cero emisiones.



CONOZCAMOS EL CONVENIO



V CONVENIO

Artículo 9º.- Jornada de trabajo anual.-

9.1. Durante los años de vigencia del Convenio las jornadas laborales anuales serán las siguientes:

AÑOS	JORNADA GENERAL HORAS	DOBLE TURNO HORAS	TRIPLE TURNO HORAS	TARDE/ NOCHE HORAS
2016/2019	1.685	1.649h33'	1.622h03'	1.597h21'

Siendo el comienzo y final de la misma en el propio puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, para todos y cada uno de los Centros de Trabajo, cualquiera que sea el número de días al año o de vacaciones, o de fiestas anuales, o la localización de las fiestas en los días de la semana.

- 9.2. La jornada de trabajo se desarrollará siempre en jornada diaria interrumpida.
- 9.3. No se computará a ningún efecto (ni como jornada efectiva de trabajo ni como tiempo abonable) los períodos de interrupción establecidos en las respectivas jornadas de trabajo diarias, incluso cuando éstos sean al final de la jornada.
- 9.4. Se procurará que las reuniones de trabajo se convoquen y concluyan dentro de la jornada laboral.
- 9.5. En los calendarios en los que se contemplen días de descanso de libre elección por ajustes de calendario se podrán dividir en medias jornadas, por acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato.
Los días no disfrutados caducarán a todos los efectos el 31 de Diciembre de cada año.
- 9.6. Durante los años de vigencia de este convenio, la jornada general y la correspondiente a los turnos será la que figura en el apartado 1 de este artículo. No obstante lo anterior, toda persona que esté sujeta a turnos podrá, si lo desea y siempre que las cargas de trabajo lo permitan, ampliar su jornada, con la adscripción a las horas de la jornada general, abonando la Empresa la cantidad que figura en tablas por día de trabajo efectivo de calendario. A este proceso se le dará la correspondiente participación sindical.

Una vez determinadas las personas que opten voluntariamente por realizar la jornada general se implantarán las medidas organizativas y los procesos adecuados para adecuar la capacidad operativa.



Viñetas



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	

CCOO

