

INITIATIVERE

LA REVISTA QUE LEE

30 | JULIO 2023 | Nº1

ACTUALIDAD

Accidentes
de trabajo
Colectivo LGTBI
Huelga H&M
Reforma laboral

SACADUDAS

Elecciones
y Derechos

REPORTAJE

En primera
línea de
fuego

LUMPEN

SAUD LABORAL

864 personas murieron en 2022 por accidentes de trabajo

2022 fue un año fatídico. Se produjeron 1.218.211 accidentes de trabajo, un 4,46% respecto a 2021, se incrementaron los accidentes que causaron baja (un 8,7%) y los accidentes mortales ascendieron a 864 (122 muertes más que el año anterior, lo que supone un crecimiento del 16,4%).

Así, cada día continúan falleciendo 2 personas en accidente laboral y se producen 1.790 accidentes con baja. Unos datos demoledores, tras los que hay verdaderos dramas humanos y que la sociedad parece haber normalizado. Las cifras constatan que se sigue incumpliendo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas (en un 37% de los casos no se había realizado la evaluación de riesgos laborales a la que obliga la ley) y que hay un déficit en la gestión preventiva.

Hace falta que la seguridad y salud en el trabajo sea una prioridad de la agenda política y más inversión en política preventiva, para la Inspección de Trabajo, que debe vigilar el cumplimiento de la ley, y para la Fiscalía de Salud Laboral. Se trata de acabar con la impunidad de muchos accidentes de trabajo.

Otra cuestión a destacar es que los asalariados con contratos temporales registran una incidencia 1,5 veces superior a las personas trabajadoras con contrato indefinido, tienen más riesgo de sufrir accidentes laborales, por lo que hay que avanzar en la calidad y estabilidad de los puestos de trabajo.



Un estudio de UGT vuelve a visibilizar las discriminaciones del colectivo LGTBI

UGT ha presentado durante el mes de junio la II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España, que vuelve a constatar una vez más la discriminación que sufren las personas LGTBI en el trabajo. Este estudio de campo, en base a cerca de 2.500 encuestas, recoge: que el 50% de las personas LGTBI consideran que no son aceptadas socialmente, un porcentaje que se eleva al 70% en el caso de las personas trans. En el ámbito laboral, el 75% de las personas LGTBI consideran que no tienen las mismas oportunidades que las personas heterosexuales y un 55% de las personas trans denuncia que han sido excluidas, directa o indirectamente, en entrevistas de trabajo.

Discriminaciones que terminan repercutiendo en sus derechos laborales y en sus salarios. Muchos no se atreven a pedir permisos retribuidos

por matrimonio o permisos por acompañar a su cónyuge a visitas médicas. Además, en un 41% de los casos se renuncia incluso a hablar de la vida personal (3 de cada 10 personas LGTBI reconocen haber sufrido agresiones verbales, desde chistes a insultos).

No obstante, aunque todavía queda mucho por hacer, en esta legislatura se ha avanzado mucho, gracias en gran medida a la acción sindical de UGT, a través del diálogo social. Entre los logros cabe destacar La Ley Trans y LGTBI; que, por primera vez, se introduzca en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva un capítulo para evitar las discriminaciones de las personas LGTBI, o incluso que la Ley de Empleo incorpore una mirada inclusiva en las políticas activas para las personas LGTBI en situaciones de vulnerabilidad.

La movilización en H&M consigue mejoras importantes para la plantilla

La unión hace la fuerza

Las movilizaciones, la huelga de los trabajadores y trabajadoras de H&M y las intensas negociaciones en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) han servido para alcanzar un acuerdo con la empresa que contiene importantes mejoras para la plantilla de H&M en nuestro país y da respuesta a muchas de sus demandas.

El documento, que entró en vigor el 1 de julio, recoge, entre otras cosas, medidas destinadas a la mejora de los salarios y al refuerzo de la plantilla, lo que redundará en la reducción de las cargas de trabajo. En relación a la política retributiva, el acuerdo consigue un incentivo sobre ventas para todas las posiciones de la tienda de hasta 50 euros mensuales, ligado a la presencia efectiva. Este incentivo tendrá una vigencia hasta 2025, (según año fiscal de H&M) y, antes de que finalice, se hará una evaluación conjunta con la empresa para ver las condiciones de la continuidad del incentivo.

Además, se garantiza un plus de responsabilidad mínimo por categoría

-aplicable a Store Manager (3.600€), Department Manager (2.400€), Visual Merchandiser (1.800€) y COR (2.400€)- no compensable ni absorbible que se abonará en 14 pagas y será proporcional a la jornada.

Se contempla asimismo un incremento salarial para Sales Advisors y un complemento de mejora salarial de 1.000 euros brutos a un tiempo completo y proporcional a la jornada que se distribuirá en 14 meses y no será compensable ni absorbible.

Con respecto al incremento de recursos en tiendas, el acuerdo señala que esta medida se aplicará con efectos inmediatos aumentando plantilla en 91 tiendas y modificando los contratos a 60 personas a tiempo parcial mediante la consolidación de las horas complementarias y/o ampliaciones de jornada efectivamente realizadas en los 5 últimos meses.

Por otro lado, se ha logrado que la empresa retire la propuesta de rebajar el pago en las bajas por enfermedad (complemento IT) y se ha creado una comisión de seguimiento del acuerdo.

Una reforma laboral, incuestionable

Tras un año y medio, desde su entrada en vigor, los datos la avalan: el empleo crece y además es de calidad. La temporalidad ha pasado del 30% al 14%, un mínimo histórico, y la de los jóvenes aún ha caído más, del 53% al 22%. Además, desde diciembre de 2021 a mayo de 2023 se han generado más de 3 millones de puestos de trabajo indefinidos, un 27,4% más que entonces. Hay más de 20,8 millones de personas ocupadas y el paro ha descendido hasta niveles desconocidos desde 2008. Por otra parte tampoco está ralentizando el crecimiento económico (en el primer trimestre ha sido del 4,2%), la prima de riesgo se sitúa en los 100 puntos básicos y la Inflación empieza a moderarse, a pesar de la voracidad de las empresas por aumentar sus márgenes de beneficios. Prueba de este buen funcionamiento es que el presidente del PP, Alberto Núñez Feijóo ha dicho que si llega a ser presidente del Gobierno respetará este acuerdo y eso a pesar de que su partido votó en el Parlamento en contra de esta reforma, una norma histórica, consensuada por primera vez en el diálogo social tripartito. Para demostrar que esto va a ser así, los sindicatos han pedido al PP que retire el recurso contra la reforma que presentó ante el Tribunal Constitucional.

Arranca el Observatorio de Márgenes Empresariales

En julio se ha puesto en marcha el Observatorio de Márgenes Empresariales, una propuesta sindical, asumida por el Gobierno y en el que participan los ministerios de Economía, Hacienda y el Banco de España. La patronal dio un portazo a este instrumento, que aporta transparencia y mayores datos sobre el comportamiento de los sectores, una cuestión esencial para enriquecer el debate sobre la redistribución de la riqueza. El primer informe de este Observatorio,

relativo al primer trimestre del año, constata que la mayor parte de los sectores han alcanzado o superado los beneficios alcanzados antes de la pandemia, lo que les debe permitir 'seguir mejorando los niveles salariales' según palabras de la vicepresidenta primera y ministra de Asuntos Económicos y Agenda Digital, Nadia Calviño. Estos datos vuelven a constatar que han sido las empresas las que han impulsado la subida de precios, aumentando sus márgenes de beneficios a costa

de ignorar las dificultades para llegar a fin de mes de una gran mayoría de ciudadanos/as.

El observatorio pone la lupa en lo que vienen denunciando los sindicatos: hay un reparto desigual de la riqueza, hay que adoptar medidas para que determinados sectores y empresas no tensionen los precios, y continuar luchando por unos salarios dignos, una protección social fuerte, y un crecimiento económico más igualitario y justo.

REPORTAJE

En primera línea de fuego

España es uno de los países de Europa más afectados por los incendios forestales, un problema que irá en aumento debido a los efectos del cambio climático y la subida global de las temperaturas. Sin embargo, muchos de los fuegos que arrasan nuestro país con la llegada del calor, la mayoría provocados, podrían evitarse con más medios humanos y técnicos. Inversión es la palabra mágica.



El fuego es un fenómeno natural, pero el cambio climático, la situación de la masa forestal o la mano del hombre, que está detrás del 96% de los incendios en España, lo han convertido en un problema de primer orden

Según el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, el año pasado batió los récords del decenio 2012-2022 en cuanto a número de incendios y terreno afectado con 57 Grandes Incendios y 270.000 hectáreas afectadas. En los seis primeros meses de 2023, los incendios forestales han quemado un total de 58.810,36 hectáreas de superficie. Las estadísticas señalan además que crecen los grandes incendios forestales, los que superan las 500 hectáreas, que han pasado de dos fuegos en los cinco primeros meses de 2022 y tres de media en los últimos diez años, a 15 en el mismo plazo de 2023 de forma que vamos camino que batir récords en verano. Los datos ponen de manifiesto que nuestro país tendrá que hacer frente a incendios cada vez más grandes y más difíciles de controlar y extinguir. De hecho, según el Sistema Europeo de Información sobre Incendios Forestales, los incendios afectaron entre enero y junio a un total de 65.973 hectáreas, el 55% de todo lo ardido en la Unión Europea, situando a nuestro país como el primero en la lista con más superficie quemada.

El cambio climático y la mano del hombre, principales causas

El fuego es un fenómeno natural necesario para la regeneración de los bosques, pero el cambio climático, la situación de la masa forestal o la mano del hombre, que está detrás del 96% de los incendios en España, lo han convertido en un problema de primer orden. Además de las tremendas consecuencias ecológicas y económicas,

los incendios tienen consecuencias sobre la población, y la meteorología es un factor determinante. De hecho, según el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico, en 2022 hubo tres olas de calor durante las que se produjeron el 82% de los incendios que afectaron al 88% de la superficie total quemada. Si no se toman medidas ya para paliar el cambio climático, el número de incendios y su virulencia irá en aumento.

Acabar con las diferencias entre CCAA

Las Comunidades Autónomas tienen las competencias en materia de montes y aprovechamientos forestales, y la gestión en materia de protección del medio ambiente a través de sus estatutos de autonomía. Son, por tanto, las encargadas de diseñar sus propios dispositivos mientras que corresponde a la Administración General del Estado desplegar medios estatales de apoyo, entre otras competencias. El problema es que el sistema regional genera diferencias entre las diferentes Comunidades Autónomas y entre los trabajadores públicos y los privados, lo que supone que, por ejemplo, en Castilla y León, que es sin lugar a dudas la peor comunidad autónoma de España en cuanto a condiciones laborales marcada por un sistema mixto privatizado casi al 80% y que se reparte entre unas 15 empresas, la situación sea muy distinta a Castilla-La Mancha, Andalucía o sin lugar a dudas la mejor comunidad que es Cantabria. Esto, a juicio de Ángel Rubio, responsable del sindicato profesional de



Incendio e Estreito da Calheta, Portugal. 2016. Foto: Michael Held

REPORTAJE - En primera línea de fuego

bomberos forestales de UGT, “mejoraría con una Ley Básica del Bombero forestal que partiría de la base del reconocimiento de la categoría de Bombero Forestal a todos los trabajadores de los servicios de Prevención, Detección y Extinción de Incendios Forestales, así como de las Contingencias en el Medio Natural y Rural”, un decreto estatal que iba a estar preparado para este verano pero que ha quedado paralizado con el adelanto electoral y, por tanto, ahora pende de un hilo.

Rubio considera que “el anteproyecto, que fue aprobado a finales de febrero en Consejo de Ministros, y que el Gobierno ha prometido desarrollar de urgencia si gana las elecciones, sería un hito al establecer una regulación de la profesión eliminando, por ejemplo, el amplio espectro de categorías y Unificando funciones, formación, estableciendo los riesgos añadidos a la actividad con el reconocimiento de la peligrosidad, penosidad y toxicidad que nos daría el paso

Con el adelanto electoral, el Estatuto Básico del Bombero Forestal pende de un hilo

al reconocimiento de los coeficientes reductores y por tanto accedo a la Jubilación anticipada”.

Acabar con la precariedad en el sector

Las Brigadas de Refuerzo en Incendios Forestales (BRIF) se crearon tras los grandes incendios de finales de los 80 y principios de los 90 que pusieron de relieve la necesidad de unidades especializadas que actuaran como refuerzo a las CCAA en los grandes incendios forestales y otras situaciones de especial complejidad, como la simultaneidad de incendios.

Estos profesionales, que conocen muy bien el terreno, se juegan la vida y sufren, a menudo, la falta de medios y recursos materiales y humanos, así como una situación de precariedad laboral, bajos salarios y elevada temporalidad en el empleo.

No se sienten reconocidos, ni compensados económicamente puesto que un bombero forestal BRIF dedicado a la extinción de incendios que se desplaza en medios aéreos percibe apenas 150 euros más del SMI.

Santiago, por ejemplo, que trabaja en Extremadura, señala que “los dispositivos están infradimensionados y si hay dos incendios grandes de manera simultánea el operativo colapsa, por eso es fundamental incrementar el número de efectivos y reforzar las zonas más conflictivas”. “Además”, añade, “más de la mitad de las bases están en estado deplorable, sin cocina, sin climatización.. no tenemos ni lavadoras para no contaminar a nuestra familia lavando los EPIs en casa”.

En La Rioja, Raúl insiste en la importancia de que el personal fijo discontinuo contratado en las campañas de verano se convierta en personal fijo puesto que el



Hay que dignificar los empleos de los profesionales que luchan contra los incendios

resto de la temporada la plantilla se queda corta para los trabajos de prevención. Lo mismo destaca Rafa, en la Comunidad de Madrid que, además, subraya la necesidad de mejorar la calidad de los EPIS “algo en lo que no se debería escatimar”.

Por otro lado, Rodrigo y Ángel, de Castilla León, coinciden en la necesidad de ofrecer estabilidad laboral, mejor formación y recuperar labores que se han cedido a empresas privadas. De trabajar tres meses han pasado a seis, lo que supone que tienen que compaginar varios empleos para poder ganarse la vida y reclaman también unos coeficientes reductores para poder jubilarse anticipadamente.

A pesar de la precariedad, son un referente mundial

A pesar de la precariedad y de la falta de medios, nuestro país es un referente mundial en la lucha contra los incendios fo





Incendios cada vez más virulentos.
A la izquierda, incendio en el Klamath National Forest, Yreka, EEUU, 2017.
Foto: Matt Howard

restales y resulta habitual que nuestros brigadistas se desplacen a otros países cuando estos solicitan ayuda internacional ante una situación de emergencia. Este mismo año han apoyado labores de extinción en países como Chile o Canadá “un trabajo” nos cuenta Francisco Javier que “se debe regularizar y abonar puesto que no tienen ningún tipo de remuneración a pesar de existir para ello pluses de ámbito internacional porque es como si estuviéramos actuando en cualquier lugar del territorio nacional”. Hay que preservar el medio natural a nivel internacional y España tiene una responsabilidad a escala global, ya que constituye un elemento importante para la lucha contra la pobreza por su contribución a la seguridad alimentaria y a la salud de las personas, la generación de ingresos y medios de vida y la preservación de valores culturales y sociales.

Los incendios se apagan en invierno

Los profesionales apuntan que la inversión solo en la extinción de incendios forestales, no es la solución al problema, por lo que es necesaria una inversión adecuada en una gestión integral para el medio natural y rural, con políticas de adecuación de nuestras masas forestales –trabajos de establecimiento de aéreas contrafuegos con desbroce, apeo, reducción de cagas, uso del fuego controlado, etc.- que evitarían esos demoledores fuegos y todos los daños que ocasionan, pero es necesario prevenir y mejorar la gestión forestal. Los trabajos de prevención –desbrozado, cortafuegos o limpieza de montes- son esenciales para evitar los fuegos y todos los daños que ocasionan, pero es necesario aumentar la inversión en medios humanos y técnicos y las administraciones no terminan de dar el paso. Para acabar con esta situación, afirman que hay que planificar medidas en



Políticas de prevención los 12 meses del año

distintas direcciones, pero hay cosas que se pueden hacer desde ya. La estabilización de las plantillas de Bomberos Forestales dotaría a estas unidades de una mayor profesionalización, que junto con mejora de los medios y equipos de extinción, el desarrollo de políticas de asentamiento de población en las zonas rurales, combatirían la despoblación y transformarían el territorio. Solo teniendo una visión integral de nuestro medio natural y rural, podremos tener unas masas forestales resilientes al actual empeoramiento del clima, y por tanto la herramienta con la luchar frente al cambio climático. La solución pasa por dar un giro de 180 grados a la gestión forestal y aprobar una Ley Básica de los Agentes Forestales, así como un Estatuto Básico de Bomberos Forestales para establecer un marco normativo mínimo en el sector. Además, inciden, se debe potenciar el trabajo preventivo de las Fiscalías de Medio Ambiente, en coordinación con la investigación de incendios forestales que realizan los agentes forestales y, sobre todo, promover campañas para sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre el cambio climático.

SACADUDAS

¿Te perdiste el Sacadudas del número anterior de la revista?
HAZ CLIC AQUÍ



Elecciones y Derechos

¿Puedo ir a votar en horario laboral?

Sí. Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ausentarse en su jornada laboral para ir a votar, con un permiso retribuido, por lo que el salario no podrá ser recortado.

¿De cuántas horas es el permiso?

Depende de las horas que coincidan la jornada de trabajo con la de los colegios electorales:

- Si coincide más de 6 horas, el permiso será de 4 horas
- Si coincide entre 4 y 6 horas, el permiso será de 3 horas
- Si coincide entre 2 y 4 horas, el permiso será de 2 horas
- Si no coincide o coincide menos de 2 horas, no habrá derecho a permiso

¿Cómo se pide el permiso?

Los trabajadores tendrán que avisar a la empresa de su intención de ir a votar con antelación y entregar un justificante a la empresa que deben pedir en la mesa electoral cuando vayan a votar.

¿Y en el caso de una jornada parcial?

El permiso se reduce en proporción a las horas que se trabajen.

¿Qué pasa cuando la persona trabajadora es miembro de la mesa?

Si las personas trabajadoras son llamadas a formar parte de una mesa electoral, están obligados a asistir y ese día tendrán un permiso retribuido para toda la jornada. No tendrán que acudir al trabajo ni recuperar esas horas. Además, tienen derecho a una reducción de jornada de cinco horas el día siguiente.

La persona trabajadora deberá pedir un justificante a la Junta Electoral para entregarlo a la empresa y también notificar a la empresa que forma parte de la mesa electoral cuando sea informada de ello.

¿Y los suplentes?

Deberán acudir también a la mesa electoral, pero pueden quedar liberados en caso de no ser necesarios. En ese caso, deberán volver a trabajar. En el supuesto de tener que quedarse, el procedimiento es el mismo que con los miembros de la mesa.

¿Qué puedes hacer si en el trabajo no te permiten ausentarte para ir a votar?

La empresa debe permitir a sus empleados ir a votar, según los supuestos planteados al inicio. En caso que la empresa se niegue, se aconseja ponerse en contacto con un sindicato o representantes legales de las personas trabajadoras.



PELIS&SERIES RECOMENDADAS

Sorry we missed you, la uberización del trabajo

Película disponible
gratuitamente
en RTVE

Ver aquí 



Ricky acaba de encontrar un empleo con el que planifica iniciar un negocio que de estabilidad a su familia, que arrastra una situación difícil desde la crisis de 2008. Afectados por el endeudamiento y el agotamiento laboral, afrontan además algunos conflictos su hijo adolescente. La conciliación es prácticamente imposible debido a las jornadas de trabajo extenuantes a la que ambos progenitores son sometidos, y que desmantela la familia poco a poco.

La uberización del trabajo de Ricky es el punto de mira con el que el cineasta Ken Loach hace toda una denuncia pública, y señala cómo los nuevos modelos de trabajo llegan a absorber la vida de las personas y dañar seriamente el corazón de una familia.

Director: **Ken Loach**
2019, Reino Unido



EN 1 MIN

El otro día, viendo El tiempo en la televisión, me llamó especialmente la atención el mapa del 'Semáforo de las temperaturas'. Este mapa colorea las diferentes regiones de color amarillo, naranja o rojo según hasta qué punto sus temperaturas son insufribles. El amarillo representaba temperaturas de alrededor de 37°; el naranja, de 41°; y el rojo, de 44°.

No pude evitar preguntarme cómo será este mapa dentro de diez años. A mi parecer, hay dos opciones. La primera es usar el mismo color para referirse a temperaturas cada vez más altas, es decir, tener un amarillo optimista coloreando regiones donde se esté a 45°. La otra sería pasar a colores más oscuros: mantener el rojo infernal para los 45° y emplear un negro fúnebre para hablar de la España de los 50°.

LA VIÑETA

