

EDITORIAL

En 2019, movilidad más sostenible

Esta vez ha sido en Polonia, y van 24, la celebración de la cumbre del clima para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Una semana antes, la Comisión Europea proponía un objetivo de cero emisiones para 2050. En este contexto, la movilidad sostenible es protagonista, puesto que el transporte es el sector que más energía consume en España. Solamente el vehículo turismo representa aproximadamente el 15% de toda la energía final consumida en España.

La movilidad es un derecho, el automóvil un privilegio.

Los desplazamientos por motivo de trabajo suponen más de un tercio de los desplazamientos totales en un día laborable. La posibilidad de poder acceder en modos alternativos al coche particular debería estar garantizada para todas las personas. Esta garantía de acceso permitiría, además de reducir las emisiones, evitar situaciones de exclusión social de aquellas personas que no disponen de coche propio o carné de conducir; reducir la siniestralidad laboral producida por los accidentes “in itinere” y, en general, mejorar la calidad de vida de las ciudades.

Las herramientas

No tenemos ninguna Ley que obligue a las empresas a proporcionar un medio de transporte para ir al trabajo, ni a la elaboración de un plan de movilidad sostenible. Sí existen referencias a la importancia de su ejecución en leyes estatales y estrategias, a las que podemos referirnos si queremos solicitarlo, en especial en las adminis-

traciones públicas debido a su papel ejemplarizante.

Es muy importante poder incluirlo en la negociación colectiva, como proponíamos en la [CAMBIUM 50](#), para que nos ampare nuestra acción sindical.

Desde el ámbito de la prevención de riesgos se puede solicitar que se elabore un plan de movilidad con el objetivo de **reducir la siniestralidad**. La contribución de los accidentes “in itinere” e “in mision” al total de los accidentes es significativo. En este plan deben fomentarse los medios alternativos al automóvil, ya que tienen menos probabilidad de que se produzca un accidente.

La **responsabilidad social de la empresa** es otro de los argumentos que podemos utilizar. Muchas empresas tienen en su política ambiental el compromiso de mejora de su comportamiento ambiental o, de forma concreta, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. En base a este compromiso se puede solicitar la puesta en marcha de medidas de movilidad sostenible o la elaboración de un plan de movilidad sostenible.

En los últimos años se han convocado líneas específicas de **subvenciones para la realización de planes de movilidad o ejecutar medidas** incluidas en los mismos. Está previsto que en 2019



también se saque esta línea de subvención en el IDAE.

Las movilizaciones pueden ser necesarias para apoyar algunas de las reivindicaciones, hacer visible la protesta, y presionar a la empresa para su puesta en marcha.

Nuestro objetivo en 2019

En este marco queremos trabajar en 2019: en la garantía de acceso a los centros de trabajo y equipamientos público sin necesidad de usar el automóvil particular. Reivindicamos otra movilidad, que sea equitativa, segura, sostenible, que dé soluciones a las personas más vulnerables, y que fomente una #TransiciónJusta hacia un modelo bajo en emisiones.

Para profundizar en las propuestas y enriquecer el debate estamos realizando charlas en las sedes de CCOO de Castilla y León, durante los meses de diciembre y enero. **¡Inscríbete y participa!**

LA ASESORÍA RESPONDE

Los planes de movilidad ¿Siguen siendo incentivo para conseguir reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas?

En 2010 se puso en marcha un mecanismo para mejorar la prevención de riesgos laborales en las empresas, a través de un sistema de incentivos que permitía la reducción de un 5% (pudiendo llegar al 10%) de la cotización por contingencias profesionales de las empresas que hubieran contribuido a reducir la siniestralidad laboral. Es el sistema conocido como “Bonus”, regulado por el Real Decreto 404/2010.

En 2017 se publicó un nuevo Real Decreto, que mantiene el sistema de incentivos, derogando el anterior 404/2010, y modificando algunos aspectos relativos a

la elaboración de Planes de Movilidad.

En la actualidad la existencia de planes de “movilidad vial” se incluye como “acciones preventivas complementarias. Esto significa que se reconoce un **incentivo adicional del 5% de las cuotas por contingencias profesionales si existe inversión** en esta medida. Aunque previamente deben haber cumplido otras obligaciones de prevención de riesgos laborales.

Si la empresa realiza la solicitud de un nuevo incentivo debe informar a los delegados o delegadas de prevención.

Con la colaboración de:



Balance del programa de visitas al sector forestal 2018

Un año más, desde la Secretaría de Migraciones y Medio Ambiente de CCOO, se han llevado a cabo las visitas a las cuadrillas que componen parte del operativo de prevención y extinción incendios de Castilla y León. La administración externaliza parte del operativo mediante la contratación de empresas privadas que realizan labores de silvicultura, además de ejecutar medidas de extinción de incendios. El objetivo de estas visitas es detectar los problemas relacionados con la seguridad en el ámbito laboral y proponer mejoras para las personas trabajadoras.

Se han visitado por parte de los técnicos de CCOO en torno a 600 trabajadores, pertenecientes a las cuadrillas de tierra, helitransportadas, nocturnas y de diputaciones.

A pesar de las mejoras que se han producido desde las primeras visitas realizadas en el año 2003, y del balance positivo hecho por la Junta de Castilla y León sobre los buenos resultados de la campaña 2018, desde CCOO seguimos denunciado las condiciones laborales duras y precarias de este colectivo.

Los principales problemas detectados este año están relacionados con la propia definición del operativo por parte de la administración.

·**Reducción del tiempo de trabajo:** el 20% de las

obras adjudicadas en 2018 tienen una duración inferior a un año. De esas obras adjudicadas más del 28 % tienen una duración igual o menor a 4 meses. ·**Elevadas bajas económicas en la adjudicación** superiores al 35%, que acaban cayendo sobre los trabajadores, módulos de parada inadecuados, carga de trabajo excesiva, jornadas de ocho horas realizando trabajos de extrema dureza en condiciones ambientales desfavorables sumando además la disponibilidad de las 24h horas para la extinción de incendios.

Este tipo de prácticas inciden de forma determinante en los **riesgos psicosociales** de las personas trabajadoras, percibiéndose en ellas un gran desánimo y sólo la necesidad de un empleo hace que no rescindan sus contratos laborales. A la dureza física del trabajo, se añaden estas situaciones que merman la eficacia en la prevención, y mucho más en la extinción de incendios ya que, en ocasiones, tras haber trabajado muchas horas en tajos de gestión forestal (desbrozando, podando, abriendo caminos, etc.) tienen que intervenir en la extinción de incendios.

Una de las consecuencias de todos estos proble-



mas es la **falta de estabilidad laboral**.

Esta situación impide una profesionalización real del sector, y sólo permanecen en él quienes no pueden encontrar otra salida laboral más beneficiosa en todos los aspectos. En un trabajo en el que **la experiencia es clave para una mayor eficacia** vemos cómo se traslada a la gente de unos lugares a otros perdiendo una gran oportunidad para fijar población en los núcleos rurales, una de las grandes lacras de nuestra Comunidad.

En estas condiciones, se sigue dejando desprotegido a este colectivo frente a los múltiples y graves riesgos propios de su actividad.

Por todo ello hacemos un llamamiento a todos los agentes implicados para que todos los acuerdos consensuados en el Diálogo Social se lleven a cabo con el fin de conseguir avances en el sector forestal.

BUENAS PRÁCTICAS

Gestor de movilidad en la Universidad

La Universidad Autónoma de Barcelona incluyó en su plan director de 2006, la aprobación del Plan Estratégico de Accesibilidad de la UAB. En 2008 se dotó de su primer Plan de Movilidad Sostenible, aplicándose el 77% de las actuaciones previstas. Tras la evaluación del primer plan y análisis actualizado de la situación, se ha redactado el segundo Plan de movilidad para el horizonte temporal 2018-2024.

En esta etapa se destaca el incremento de frecuencias y accesibilidad del autobús, nuevas líneas de servicios ferroviarios, creación de la mesa de movilidad y desarrollo del proyecto biciUAB.

Parte del éxito es atribuible a la creación de la Unidad de Planificación y Gestión de la Movilidad, al frente de la cual está una persona responsable de impulsar las actuaciones del Plan, así como

analizar, controlar y dinamizar la movilidad de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Designar gestores o coordinadores de movilidad en los centros de trabajo o polígonos industriales debe ir de la mano de la elaboración del plan de movilidad. Es una figura clave para garantizar el éxito de los mismos.

Designar gestores de movilidad en los centros de trabajo y polígonos industriales



Se encargaría de proponer y dinamizar acciones que fomenten la accesibilidad universal y el cambio de hábitos para prescindir del vehículo privado

NOTICIAS BREVES

La ley de Cambio Climático y Transición Energética se aprobará este mes

En su comparecencia ante el Pleno de la Cámara, Sánchez ha asegurado que antes de acabar el año aprobará esta norma, con el fin de garantizar "una transición justa con las personas y los territorios damnificados".

Fuente: www.elperiodicodelaenergia.com

DOCUMENTOS DE INTERÉS

Guía de ISTAS "Las compras verdes y socialmente responsables"

Su objetivo es proporcionar recursos e informaciones sobre la inclusión de criterios ambientales, sociales y éticos en las políticas de compras y contratación.

<https://istas.net/medio-ambiente/gestion-medioambiental-empresa/compras-verdes-y-socialmente-responsables-cvsr>