



CASTILLA Y LEÓN

Boletín bimestral
Año 2020 Nov-Dic #013

UGT CASTILLA Y LEÓN

Transición justa frente al
cambio climático

**GRADO Y
MED 1,5 °C**

Las aportaciones realizadas desde
UGTCyL al EpTI de la DHD pretenden la inclusión
de la transición hídrica justa.

- UGTCyL presenta observaciones al EpTI de la DHD.
- 25 de septiembre: Día de Acción Mundial por el Clima.
- Concluye "on-line" el taller "Trabajo y cambio climático".
- Semana Europea de la Movilidad 2020: "Movilidad sin emisiones para todos".
- El sindicalismo ante la adaptación al cambio climático. Nuevo tríptico.
- A debate: sindicalismo y creación de empleo sostenible.
- Publicada la tercera entrega del coleccionable.
- Humor "verde", enlaces de interés y eventos.

SUBVENCIONA:



Secretaría de Salud Laboral y Política Social.
Área de Medio Ambiente.



**Junta de
Castilla y León**

UGTCyL presenta observaciones al EpTI de la DHD.

Tras el período de consulta pública, la Confederación Hidrográfica del Duero elaborará el borrador de la nueva planificación hidrológica para el periodo 2021-2027.

Para **UGT Castilla y León** el agua es un elemento esencial para el desarrollo sostenible y una correcta gestión de los recursos hídricos es clave para reducir la pobreza, crear empleo verde y decente y aumentar la sostenibilidad ambiental. De hecho, **UGT** es suscriptor del manifiesto "**Todos con la Directiva Marco del Agua**", donde reclama a las instituciones del Estado español, en cuanto Estado miembro de la UE, que se mantenga firme en el apoyo a esta directiva frente a las maniobras de otros Estados que pretende evitar sanciones por incumplir lo establecido en esta directiva, abogando por mantener la actual legislación, y dirigir los esfuerzos a mejorar el estado de nuestras fuentes de recursos hídricos y los ecosistemas acuáticos, garantía del agua de hoy y del futuro. **UGT** considera –junto al resto de organizaciones firmantes– que es posible la visión post COVID19 de una península Ibérica sostenible, apoyada en una economía baja en carbono y con unos sistemas acuáticos saludables y repletos de biodiversidad.

Con la intención puesta en esta argumentación, entendemos que es necesario para la Demarcación del Duero establecer una planificación y gestión eficiente del recurso agua, que se anticipe en el proceso de consecución del buen estado de todas las masas de agua a un contexto de cambio climático, capaz de introducir medidas de mejora y protección de los ecosistemas hídricos, que fomente cambios en los modelos de producción y consumo que conduzcan a las adaptaciones de los usos del agua y, finalmente, que garantice el derecho humano al agua.

Este conjunto de elementos conforman lo que se ha dado en denominar "**transición hídrica justa**", un concepto entroncado con el de "transición justa", defendido desde las organizaciones sindicales para reivindicar justicia social para las personas trabajadoras, sus comunidades y territorios, en el ámbito de la aplicación de políticas dirigidas a la lucha contra el cambio climático, que deben desarrollarse a través del diálogo y la gobernanza. De ahí que también demandemos desde esta Organización que la planificación y la gestión del agua se implemente con una **transición hídrica justa**. Solo con diálogo y gobernanza será posible que los costes y los beneficios que produzca tiendan a ser justos, se minimicen los riesgos y se proteja a los sectores y a las personas más vulnerables, como son las personas trabajadoras.

Para acceder al documento donde se desarrollan las aportaciones en detalle, podéis pulsar con el ratón en la imagen.



25 de septiembre: Día de Acción Mundial por el Clima.

Representantes del Sindicato apoyaron en diversos puntos de Castilla y León este acto que ha concluido con la lectura de un manifiesto, donde se reivindicó justicia social y climática.

Bajo el Paraguas de Alianza por el Clima, 2020 Rebelión por el Clima y Fridays for Future.

Numerosas organizaciones como UGT Castilla y León, hemos contribuido con actos descentralizados en diferentes lugares de nuestro país, siempre bajo un estricto protocolo de seguridad, bajo el lema de Justicia Climática para salir de las crisis. En Valladolid, por ejemplo, frente a la sede de UGT CyL, la secretaria de Salud Laboral, Medio Ambiente y Política Social de UGT CyL, Azucena Pérez, junto a representantes de las tres federaciones, han leído el Manifiesto “Justicia Climática para salir de la crisis” (descárgalo [AQUÍ](#)), cuyas razones más significativas han sido:

- ▶ **La pandemia evidencia la necesidad de abandonar un sistema que nos lleva hacia el colapso.** El virus no es causa, sino consecuencia de una crisis sistémica profunda. Necesitamos abandonar un sistema que descarta a las personas y destruye el Planeta, para poner en el centro los colectivos más vulnerables.
- ▶ **La emergencia climática: también los científicos nos advierten del desastre socio-ecológico.** Los científicos nos advierten de que nos enfrentamos a un amplio espectro de escenarios posibles y no podemos bajar la guardia: está en nuestras manos impulsar un cambio que avance hacia un proyecto ecosocial, justo y democrático.
- ▶ **El mundo laboral debe concebirse bajo un nuevo contrato socio-ecológico.** El mundo del trabajo debe dejar de dar la espalda a la vida, a la igualdad y a la decencia. Nuestros empleos debe ser compatibles con una vida digna para todas las personas, acompañando al proceso de descarbonización de la economía con medidas de transición justa.



Concluye “on-line” el taller “Trabajo y cambio climático”.

El ciclo de talleres formativos sobre «CAMBIO CLIMÁTICO Y TRABAJO. LA NECESIDAD DE UNA TRANSICIÓN JUSTA», no pudieron completarse de forma presencial.

Taller "cambio climático y trabajo. La necesidad de una transición justa".



Aprovechar la oportunidad que ofrecen las plataformas de streaming para completar la formación programada.

Con motivo del estado de alarma no se pudo continuar desarrollando un taller que llevaba ya un recorrido por la provincias de Soria, León, Burgos y Ávila. Por tanto, en Segovia, Salamanca, Palencia, Zamora y Valladolid, los delegados/as de prevención, delegados/as de personal, delegados/as sindicales y cuatros de la organización, no tuvieron la oportunidad de acceder a esta formación, que ahora se les ha brindado vía on-line.

Preparación y desarrollo del programa didáctico.

Para acceder al taller, celebrado el martes, 29 de septiembre en horario de 10:00 a 12:00, a través de la plataforma GoToMeeting, era preciso tan solo seguir un enlace que fue remitido a los correos electrónicos de las personas interesadas, siendo necesario (tan solo y de forma muy sencilla) instalar una extensión en función de los navegadores utilizados en los ordenadores, o descargarse una aplicación en el caso de seguir la videoconferencia desde un dispositivo móvil. Se les facilitó, además, un enlace con un código y el día y a la hora señalada. La programación de la videoconferencia:

- UNIDAD 1: Introducción al cambio climático antrópico.
- UNIDAD 2: Consecuencias del cambio climático en el empleo.
- UNIDAD 3: Acción sindical y cambio climático.

Desarrollo y conclusiones.

La videoconferencia tuvo una participación de cerca de una veintena de personas, que durante una hora y media atendieron el desarrollo de la programación. Después, se abrió un espacio de preguntas, en la que los participantes tuvieron la oportunidad de verter opiniones y dudas, que enriquecieron el contenido de este espacio.

Desde UGT Castilla y León queremos agradecer a todos aquellos y aquellas que habéis participado y habéis mostrado interés en este tipo de formación, que al final nos va ayudar a reivindicar un modelo productivo y de consumo que garantice puestos de trabajo compatibles con la vida, con el clima, con los cuidados y, en definitiva, con una vida digna para todas las personas.

SEM 2020: “Movilidad sin emisiones para todos”.

UGT Castilla y León volvió a ser partícipe otro años más de este evento que pretende subrayar los objetivos de un continente neutro en carbono para 2050 del Pacto Verde Europeo.



► **Las emisiones de gases de efecto invernadero del sector transporte. El elefante en la habitación.**

Además del despilfarro energético, la desproporcionada apropiación del espacio público, la contaminación atmosférica y las repercusiones sociales (accidentabilidad, pérdida de tiempo, sedentarismo, exclusión socio-laboral, etc.), el actual modelo de movilidad es también responsable de la modificación del clima. Expresar que “cuanto más saludable sea el microclima urbano, más saludable será a su vez el clima global”, parece una obviedad, pero no hay que perder de vista que detrás de las medidas que se puedan tomar para el logro de los compromisos climáticos, se pueden cumplir también objetivos de sostenibilidad relacionados con la salud y la calidad de vida, el ahorro de recursos (energía, materiales, agua, suelo), el fomento de empleo verde y decente, y la cohesión y el bienestar social.

► **La situación en el contexto internacional, nacional y autonómico y el papel del sindicalismo.**

La defensa de unas ciudades descarbonizadas está en línea con los planteamientos emanados por el Acuerdo de París, la Agenda 2030 y el Pacto Verde Europeo, y el movimiento sindical exige desde hace años una mayor ambición para luchar contra el cambio climático a escala local. Para **UGT Castilla y León**, la importancia de “lo local” –donde mejor se define la idea de progreso basada en la accesibilidad, la velocidad y la movilidad motorizada individual apoyada en unos combustibles fósiles aparentemente inagotables–, es fundamental al convertirse en el mejor escenario para sustituir este paradigma por el de la sostenibilidad, que en el ámbito de la movilidad se traduce (según consta en la Agenda Urbana Española) en que en la ciudad se asegure la accesibilidad universal, se reduzcan las desigualdades entre barrios y entre clases sociales, que se dote de sistemas de transporte sostenibles que favorezcan una economía eficiente, un medio ambiente saludable, una buena calidad del aire y el bienestar de sus habitantes; un modelo, en definitiva, que tenga –literalmente– futuro en un escenario de crisis sanitaria, energética y socio-ecológica.

► **Movilidad sostenible en el ámbito laboral.**

Urden medidas ambiciosas para mitigar el transporte urbano y por carretera relacionado con la movilidad laboral y el tráfico de pasajeros y mercancías, responsables de una gran cantidad de emisiones. La implementación de Planes de Transporte al Trabajo con la participación de las personas trabajadoras en el contexto del diálogo social, es fundamental para aportar sostenibilidad a la movilidad urbana. Es de interés la consulta de nuestro coleccionable **«Por una movilidad sostenible REDEFINE tu forma de moverte al trabajo»**, donde encontraréis herramientas para empezar a reivindicar en vuestras empresas fórmulas más sostenibles e inclusivas para acceder a vuestros centros de trabajo.

El sindicalismo ante la adaptación al cambio climático.

La CES organizó en septiembre un seminario virtual dedicado al papel del sindicalismo en la adaptación al cambio climático. UGTcyL edita un tríptico que subraya

► Un proyecto que pretende arrojar luz sobre los impactos del cambio climático en el ámbito laboral.

La CES ha llevado a cabo un proyecto para mapear los impactos que el cambio climático tendrá en las personas trabajadoras, con el fin de involucrarlas mejor en las políticas de adaptación. Durante el año pasado, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) ha recopilado ejemplos, mejores prácticas y recomendaciones concretas que se presentaron y debatieron durante la conferencia. Estos elementos pretenden servir como contribución a la Estrategia de la UE sobre adaptación al cambio climático que se publicará en el marco del Acuerdo Verde Europeo.

En el ámbito laboral, varios estudios han estimado que aunque haya sectores donde pueda perderse empleo neto las políticas de adaptación pueden contribuir a preservar los puestos de trabajo, manteniendo la viabilidad y resiliencia de las empresas. Además, muchas medidas de adaptación requieren inversiones sustanciales que, a su vez, pueden estimular una demanda de trabajo, estimándose que un gasto del 1% del PIB, podría conducir a la creación de entre 500.000 a un millón de empleos directos e indirectos hasta 2050.

No obstante, se ha coincidido en subrayar lo esencial del diálogo social y de la negociación colectiva para asegurar los derechos de las personas trabajadoras en el desarrollo de las políticas climáticas en todos los niveles, un co-diseño y una co-creación donde la fuerza laboral de las personas trabajadoras que están en primera línea (como en el caso de la crisis sanitaria de la COVID-19) debe estar presente a través de sus representantes sindicales. Además de la defensa de un empleo verde y decente, el movimiento sindical también está preocupado por las consecuencias del impacto del cambio climático en la salud y en la seguridad de las personas trabajadoras, por lo que defienden inversión y prevención ante los rigores climáticos de la fuerza laboral que trabaja al aire libre, en ambientes de altas temperaturas, o expuestos a enfermedades y pandemias fruto del colapso ecosistémico.

► Un tríptico que subraya el papel del diálogo social y la negociación colectiva para aumentar la resiliencia.

Basado en la guía “Adaptación al cambio climático y el mundo del trabajo” de la CES, desde el Área de Medio Ambiente de UGTcyL se ha editado un tríptico que tiene unos objetivos comunes, adaptados a la realidad castellana y leonesa: En primer lugar, proporcionar una definición del concepto de adaptación al cambio climático. En segundo lugar, ofrecer un avance de los escenarios climáticos y de sus previsible impactos en Castilla y León y sus sectores económicos. En tercer lugar, explicar que el cambio climático tendrá efectos en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Finalmente, contiene un conjunto de prácticas de interés para permitir que los sindicatos adopten acciones de adaptación en los distintos niveles. Descárgalo pulsando en la imagen.

A debate: sindicalismo y creación de empleo sostenible.

Organizado por ETUI Educación, el seminario online sobre “LA PRÁCTICA DE COMPETENCIAS PARA UNA ECONOMÍA VERDE”, se basó en el “marco de competencias ecológicas”.

► 5 competencias ecológicas para un desarrollo sostenible.

El enfoque basado en el «marco de competencias ecológicas» se trata de una herramienta que pretende formar en una visión sistémica, anticipativa y colectiva del mundo del mañana, integrando una responsabilidad manteniendo una visión ética y permitiendo y apoyando cambios necesarios para vivir juntos mañana. Ha producido iniciativas y proyectos sindicales concretos que van a beneficiar a las personas trabajadoras y a su medio de vida (ver las 5 competencias en el esquema).

► El papel del sindicalismo bajo el enfoque de competencias ecológicas.

Se puede dividir en 4 cuestiones, con base en el favorecimiento de un escenario de transición justa:

- Aceptar el desafío.
- Favorecer la correcta transición y garantizar un puente entre antiguas y nuevas profesiones y roles profesionales también en los sectores tradicionales y en aquellos con un fuerte impacto ambiental. Identificar las competencias y calificaciones que construyen un puente entre diferentes sectores.
- No limitarse a negociar la calidad y cantidad del trabajo en la empresa, sino también debe ocuparse de lo que se produce (producto sostenible) y de cómo se produce (proceso productivo y su impacto ambiental).
- Adquirir una dimensión global, en particular en lo que respecta a la lucha contra el cambio climático y en las multinacionales.

► Representación.

La amplitud y omnipresencia del tema ambiental obligan a trabajar en red con los demás actores en interés del territorio en el contexto global. Es necesario recuperar espacio de participación para transformar la fuerza en propuestas, y el convenio colectivo es donde el sindicato puede jugar su propio papel estratégico como bisagra dentro y fuera de las empresas.

► Capacidad de propuesta del sindicalismo.

El sindicato deber ser capaz de dar respuestas y sugerencias políticas para valorizar la dimensión territorial, al menos en lo aspectos sobre 1) qué hacer para favorecer el crecimiento del valor del territorio, 2) cómo incentivar y exponer a las empresas y sus asociaciones representativas a converger en objetivos compartidos, y 3) cómo hacer la institución desde el nivel Europeo al local para que el crecimiento del valor del territorio se traduzca en concreciones.

ANÁLISIS DEL CAMBIO: Si se trata de cambios digitales o relacionados con la energía, el desarrollo sostenible requiere identificación, consideración y gobernanza de los diferentes tipos de cambios (sufridos o elegidos, perceptibles o no, reversibles o no ...) y hacerse la pregunta sobre la naturaleza de los cambios (mejora, mitigación, adaptación o transformación).

CAPACIDAD COLECTIVA: El reto de afrontar esta competencia radica en la articulación entre habilidades individuales (psicosociales e intercultural) y habilidades colectivas (acciones a nivel de grupo o empresa). La cooperación entre los diferentes actores permite complementariedad entre las diferentes habilidades que solo tienen sentido como un todo.

RESPONSABILIDAD ÉTICA: El ejercicio de responsabilidad a su nivel es una necesidad, pero solo se puede hacer dentro de un marco operativo ético. Esta competencia tiene un estado particular: lleva valores, da sentido a la acción y determina el propósito.

SISTÉMICO: El desarrollo sostenible se puede entender como un proceso complejo que requiere de un enfoque sistémico. En sí misma esta competencia es genérica pero su contenido específico facilita el desarrollo duradero que le da su especificidad. Aprender a problematizar una realidad necesariamente compleja se convierte en un problema importante para desarrollar propuestas contribuyendo al bien común.

CAPACIDAD DE ANTICIPARSE: El futuro ya no se puede vislumbrar como una simple proyección de la actualidad, debe integrar la incertidumbre y lo impredecible, según escenarios de continuidad, pero también de ruptura. La visión anticipativa es fundamental para preparar a los cambios y proporcionar posibles respuestas para una mejor resiliencia.



Publicada la tercera entrega del coleccionable.

UGT Castilla y León pone a vuestra disposición "Por una transición justa PARTICIPA para poner tu trabajo a prueba del clima", tanto en formato digital (PDF) como en formato físico.

Después de los títulos "Por una movilidad sostenible REDEFINE tu forma de moverte al trabajo", y de "Por un desarrollo sostenible PROTEGE el planeta desde tu lugar de trabajo", llega este tercer y último número dedicado a la transición justa.

El documento consta de 5 capítulos:

1. **"Antropoceno", la era del ser humano como fuerza impulsora del cambio global en la Tierra.** En este apartado se comentan las advertencias de los científicos ante el exceso que nuestro estilo de vida tiene ante los límites planetarios.
2. **El desafío del cambio climático como exponente de la lucha por la supervivencia: impactos y vulnerabilidades.** En este apartado narramos los principales impactos del cambio climático en los sistemas naturales y humanos. Además introducimos las evidencias del cambio climático en España y Castilla y León.
3. **El desarrollo de políticas climáticas ante el desafío del cambio climático y su impacto en el sistema productivo y en el empleo.** En este capítulo observamos los impactos y las oportunidades de este doble

desafío que suponen las repercusiones derivadas del cambio climático y del desarrollo de políticas climáticas en los sectores económicos y en el empleo. Además se introducen las políticas verdes más recientes: El Acuerdo de París y el Pacto Verde Europeo.

4. **La transición es inevitable. La justicia no: Asumir las emergencias climática, ambiental y sanitaria con justicia social.** Este apartado trata de establecer un escenario de cero emisiones netas de carbono siempre unido a un mundo con cero pobreza y con justicia social, también en el mundo del trabajo, por lo que analiza el papel del sindicalismo.
5. **Pon tu trabajo a prueba del clima.** Por último, los sindicatos y sus representantes han de estar involucrados en diálogos a todos los niveles, a fin de asegurar que las medidas de transición justa, también en las empresas.

Con este trabajo damos por finalizado este coleccionable, que podréis adquirir en vuestras sedes más cercanas de UGT, y pulsando en la imagen:



Humor “verde”, enlaces de interés y eventos.

Los chistes no sólo sirven para criticar, también para descubrir las causas profundas relacionadas con nuestro irresponsable modelo de producción y consumo, y aportar vías de solución.

En este decimotercer número de nuestro boletín “Grado y medio”, dada la importancia que le damos en este apartado al humor “verde”, os proponemos hacer un muy modesto homenaje al recientemente fallecido Joaquín Salvador Lavado, Quino, el padre de Mafalda, quien también retrató el daño ambiental que estamos causando al Planeta y a nosotros mismos.

La **Fundación Biodiversidad** del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico ha puesto en marcha dos convocatorias de ayudas para impulsar la creación de empleo vinculado a la economía verde y azul:

- Ayudas a proyectos de formación y asesoramiento para trabajadores y autónomos vinculados a la economía verde y azul (Convocatoria Mejora, dotada con 5,7 M). El plazo de solicitud es hasta el 15 de diciembre de 2020. [Infórmate AQUÍ.](#)
- Ayudas a la contratación de personas desempleadas vinculadas a la economía verde y azul (Convocatoria Emplea, dotada con 5M€). El plazo de solicitud comprende desde el 20 de febrero hasta 30 septiembre de 2021. [Infórmate AQUÍ.](#)



Desde el **Área de Medio Ambiente de UGT-CyL** queremos lanzar un mensaje motivador, lleno de optimismo y esperanza porque estos días, donde los límites son las paredes de nuestra casa, se lleven de la mejor manera posible:

¡MUCHO ÁNIMO!

