

Unidas por un objetivo común, más de 80 organizaciones, entre ellas CCOO PV, se movilizaron el pasado noviembre en València en la convocatoria de la 'Alianza por el Clima'. Exigimos a los gobiernos mayor ambición en la reducción de emisiones, en una planificación ordenada de la transición energética que no devaste el territorio y no sea gobernada por la especulación. Reclamamos a las empresas altura de miras y decisión ante un reto sin precedentes: la adaptación de los puestos de trabajo al cambio climático.

En una semana donde el País Valenciano se vio azotado por una nueva DANA con numerosos daños, miles de personas salieron a la calle a defender un planeta en el que poder respirar y habitar. Niñas y niños, personas mayores, organizaciones ecologistas, sindicales y vecinales, diferentes colectivos unidos para exigir a los Gobiernos participantes en la COP 27 de Egipto que el momento es 'ahora', que todo retraso sesga vidas,



Justicia climática y energética ahora

y que la desigualdad creciente afecta a las más vulnerables.

Las heridas son muy profundas y lo que hay que cambiar es el sistema, no el clima. Diferentes movimientos pusieron en el centro el agua, los ríos, unas energías renovables adaptadas al territorio o una movilidad sostenible a través de un tren público y de calidad.

Las personas jóvenes, que encabezaron la manifestación, llevaron

a cabo varias *performances* a lo largo de un grito infinito, que tiembla de indignación cada vez que se comete una injusticia con el planeta. Un grito de toda esa gente que, como definió **Pepe Mújica** recientemente, "no creo que seamos parientes muy cercanos, somos compañeros, que es más importante". En CCOO PV así lo sentimos y transmitimos toda la solidaridad con los sindicatos egipcios en sus luchas contra la represión y la vulneración de derechos humanos que padecen.

¿QUÉ ES EL SERVICIO DE INSPECCIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA?

Garantiza la aplicación y cumplimiento de la normativa ambiental de actividades económicas y sectoriales con incidencia en el entorno.

- **Inspecciones en materia de control integrado de la contaminación**
De 487 AAI en 2021 solo se ha inspeccionado a 192.
- **Inspecciones en traslados transfronterizos de residuos:**
Se hicieron 1.628 inspecciones.
- **Denuncias ambientales:**
1.400 denuncias anuales y algunos con su correspondiente expediente sancionador.
- **Investigación de accidentes, incidentes ambientales o incumplimiento.**

2020			2022		
Inspectoras	jurídicas	administrativas	Inspectoras	Jurídicas	Administrativas
5	3	5	12	4	7

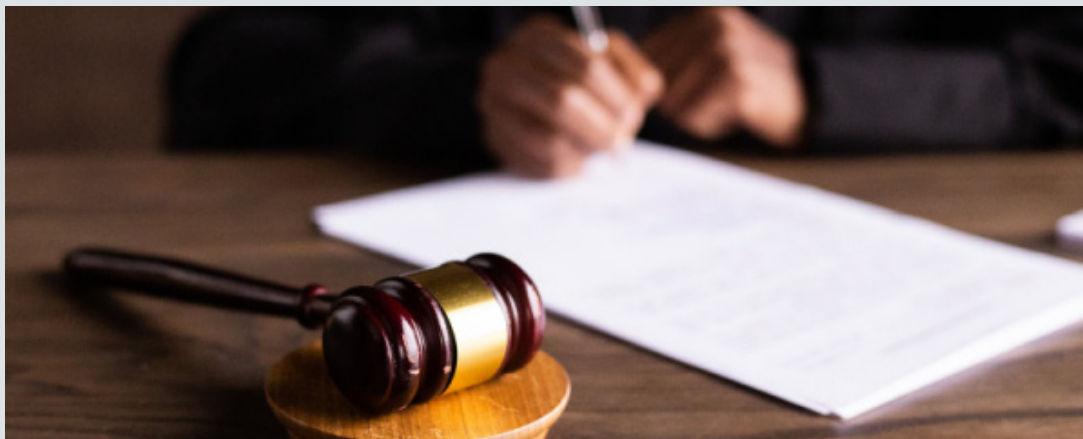
¿Cuántas personas son?

¿ASÍ NO SE CUMPLEN LOS OBJETIVOS PREVISTOS!

Se necesita

Más personal, medios económicos y materiales, para una mejor calidad y eficiencia en la inspección y control.





La Ley integral para la igualdad de trato podría modificar la calificación del despido en situación de baja médica

El 14 de julio entró en vigor una norma cuyo origen data de un anteproyecto de ley de hace más de una década, la nueva **Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. Y uno de los elementos cruciales en materia laboral puede ser el cambio de paradigma en la calificación del despido en situaciones de incapacidad temporal. ¿Pero esto es así?

La redacción del artículo 26 establece que son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley (el apartado 2.1. de la norma **incluye la referencia a enfermedad o condición de salud**).

Añade el artículo 27.1 la previsión de reparar el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible.

Puerta abierta a la defensa

Estos nuevos elementos introducidos por la norma desde luego evidencian que, en la ejecución de un despido, la empresa deberá explicitar en la carta de despido y su posterior justificación de forma muy clara e inequívoca el incumplimiento laboral, pues **se abre una puerta en la defensa de las personas trabajadoras** para

modificar la calificación del despido en los tribunales de improcedente a nulo, además de la posible indemnización reparadora del daño.

Desde toda la prudencia en la aplicación práctica de estas disposiciones por el órgano judicial, el **avance en la protección de las personas trabajadoras** es indudable, tal y como señala el profesor **Beltrán de Heredia Ruiz**: *“Puede colegirse que las empresas van a tener severas dificultades para extinguir el contrato sin causa y limitándose a abonar la indemnización por despido improcedente de trabajadores enfermos o en situación de baja por incapacidad temporal”*. (Artículo disponible aquí).

Elemento de protección

En CCOO PV valoramos las modificaciones propuestas en favor de la defensa de las personas trabajadoras ante un **despido injustificado producido en situación de baja médica o enfermedad**.

Porque necesitamos elementos de protección de este tipo que vayan en la dirección del objetivo de trabajo decente; y herramientas como las introducidas por la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación resultan de enorme interés. En el sindicato estaremos muy atentas y atentos a los pronunciamientos judiciales en situaciones concretas.

«Si los hechos son la semilla que más tarde producen el conocimiento y la sabiduría, entonces las emociones y las impresiones de los sentidos son la tierra fértil en la cual la semilla debe crecer. Los años de infancia son el tiempo para preparar la tierra. Una vez que han surgido las emociones, el sentido de la belleza, el entusiasmo por lo nuevo y lo desconocido, la sensación de simpatía, compasión, admiración o amor, entonces deseamos el conocimiento sobre el objeto de nuestra conmoción. Una vez que lo encuentras, tiene un significado duradero. Es más importante preparar el camino del niño que quiere conocer que darle un montón de datos que no está preparado para asimilar».

Rachel Carson, 'El Sentido del Asombro'.

Acuerdo entre CCOO y Securitas en la factoría Ford: acción sindical para la seguridad y la salud

El pasado septiembre se alcanzó un acuerdo en materia preventiva entre la representación de CCOO PV y la dirección de la empresa Securitas, para el **personal de seguridad que trabaja en la factoría Ford en Almussafes**.

La empresa se comprometió a la revisión y adecuación de las garitas de los puestos de control de acceso a la planta, hecho que revierte en **mejores condiciones ambientales**, de higiene, así como en la formación específica del Plan de Autoprotección de la factoría. Riesgos de exposición laboral como la **inhalación de humos** se evitarían con medidas como apagar el motor de los camiones mientras se comprueba el acceso.

El acuerdo incluye también estudios específicos sobre condiciones de trabajo en materia de jornada y descansos, además de adecuar la cobertura de bajas médicas y las rotaciones de personal, elementos clave a incluir en la evaluación de riesgos psicosocial.

Por último, pero no menos importante, el impulso de mecanismos ágiles de **coordinación de actividades empresariales entre la empresa principal y la subcontrata** para abordar incidencias con participación sindical de esta última.

Avances en seguridad y salud

Desde CCOO PV valorábamos el acuerdo como un avance muy relevante que afectaba directamente a una plantilla de 35



personas. La evolución de este acuerdo ha sido muy fructífera ya que se ha impartido la formación a la totalidad de la plantilla afectada, se han concretado el conjunto de deficiencias mediante visitas con participación sindical y existen avances importantes en los lugares de trabajo en **materia de limpieza, climatización** y la adecuación de éstos a las disposiciones mínimas de seguridad y salud.

Así mismo, se han implantado procedimientos de control y comunicación regulares para las incidencias que puedan originarse. (Para leer noticia clic [aquí](#)).

#CulturaSegura

Las consecuencias de la deshumanización del mundo del trabajo

‘Cuando el trabajo mata’, la novela gráfica que publica Garbuix Books, relata la historia de un hombre que consiguió trabajar en su vocación, que puso toda su energía, motivación y tiempo de vida en el desarrollo de sus aspiraciones profesionales. Una persona sin excesos, ni lujos, casado y con descendencia.

Pero también relata el sufrimiento de esta persona y de todo su entorno, como consecuencia de una presión máxima, de un mundo del trabajo individualista y deshumanizado, cuyas premisas empresariales se sustentan en que *“hay que tener a los accionistas contentos. Siempre quieren más y tienen razón, ¿verdad?”*. Esta competitividad empresarial irracional que recae en las personas trabajadoras y que supera toda capacidad de gestionar el tiempo y la vida.

Esta dura historia es la adaptación en viñetas de la situación que viven muchas personas, cuyas condiciones de sometimiento ante agentes estresores no son evaluadas por las empresas de forma adecuada con el fin de prevenirlas, pero tampoco asumen la responsabilidad de las

consecuencias. Aquí se cuenta la adaptación gráfica de la situación que originó **numerosos suicidios en Renault y France Telekom**, y el recorrido judicial que emprendió la viuda del protagonista de la novela.

Una excelente historia contada a partir de la investigación que llevó a cabo el periodista **Hubert**

Prolongeau, con el dibujo de **Grégory Mardon**, guión de **Arnaud Delalande** y traducción de **Montserrat Terrones**, que refuerza la necesidad de la acción colectiva organizada para la protección de la salud.



Garbuix Books

Radiografía del sector agrario: elevada siniestralidad y relaciones laborales precarias

A lo largo del tiempo se ha intentado asociar el trabajo agrario, ganadero y forestal a una imagen casi bucólica, donde la actividad física requerida mantenía a la población trabajadora en plena forma. Pero esta imagen no muestra la verdadera realidad del sector agrario: extensas jornadas de trabajo, madrugones para comenzar a trabajar al alba, condiciones climáticas adversas tanto en verano como en invierno, largas distancias hasta las explotaciones, irregularidades del terreno, exposición a múltiples alérgenos y productos tóxicos, insectos, animales, pero también los sobreesfuerzos por un trabajo que es eminentemente manual y a destajo.

En el 2021, la población trabajadora agraria asciende a 32.000 personas ocupadas, lo que representa el 2.5% del total de la población trabajadora en el País Valenciano (solo el 1.6% son mujeres).

El **Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT)** elabora anualmente un informe sobre las actividades prioritarias en función de la siniestralidad, con el fin de enfocar políticas preventivas hacia los sectores más vulnerables y que aglutinen un mayor número de trabajadores que puedan beneficiarse de las mismas.

Sector con accidentes más graves

Para ello, se centra en dos parámetros: el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral y el número de personas trabajadoras que desarrollan su trabajo en esa actividad concreta. Además, este análisis se realiza, por una parte, considerando la totalidad de accidentes de trabajo, centrándose en los que tienen peores consecuencias para la salud, priorizando así las actividades más peligrosas. En este segundo **análisis de accidentes de mayor gravedad**, la actividad de 'Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados' se encuentra a la cabeza de la lista de actividades prioritarias desde 2013. Y el País Valenciano no es ninguna excepción.

En septiembre de 2022, el índice de incidencia del sector agrario es de 5443.7, el segundo más elevado tras el de la construcción; y respecto a los accidentes de trabajo con baja, el 19.1% del total de accidentes graves ocurren en este sector. **El 15.3% del total de accidentes mortales son del sector**

agrario. Por el contrario en lo que llevamos de año tan solo 136 enfermedades profesionales han sido comunicadas, es el infrarregistro la manera de funcionar.

Las relaciones laborales del campo valenciano se encuentran en una situación crítica, condiciones de trabajo duras, población trabajadora envejecida, falta de inversión arrastrada a lo largo del tiempo, trabajo con poca o escasa valoración, estacionalidad, excesivas irregularidades, salarios vinculados a la presencialidad, y los daños irreversibles a la salud por la falta de medidas preventivas y de seguridad, según describe **Cristina Vitorio**, nuestra delegada sindical de una de las cooperativas más emblemáticas de la Ribera.

Relaciones laborales precarias

Por si fuera poco, la negociación del convenio colectivo de Recolección de Cítricos está estancada. La patronal continúa apostando por un modelo precario de relaciones laborales, más propio del s. XVIII que de la actual llamada era digital. Es inaceptable que se proponga ampliar la desregulación de la jornada laboral, desvirtuar el orden de llamamiento al trabajo, ningún incremento salarial, y sin ninguna inversión en el sistema productivo.

Por ello, CCOO y UGT han iniciado una ronda de asambleas conjuntas para explicar nuestras propuestas: incremento salarial en consonancia con el IPC; poder elegir la modalidad de recolección a jornal o a destajo; distribución de la jornada; integración de las condiciones ambientales, especialmente las altas temperaturas como medida organizativa para fijar la jornada

laboral sin poner en riesgo su salud; el orden de llamamiento realizado por antigüedad tanto al inicio, como durante la campaña, entre otras.

El sector agrario fue esencial durante el confinamiento y la pandemia. CCOO no va a consentir que el campo sea un sector residual. Los delegados y delegadas que representan a las grandes empresas de la Ribera y la Safor han manifestado su firme voluntad de luchar por un convenio colectivo digno, llegando incluso a la huelga, para que sus derechos laborales no sean nuevamente los paganos de la avaricia de la patronal. Una patronal que solo propone precariedad y subvenciones, por lo que una vez más tendremos 'Salario o conflicto'.

