

Acuerdo de reconstrucción: Alcem-nos



Alcanzado en el marco del diálogo social, este ambicioso acuerdo orienta sus 383 acciones a establecer políticas que posibiliten una recuperación económica, social y medioambiental que reduzcan la precariedad laboral y protejan a las personas.

Entre las medidas sobre **transición ecológica** destacar:

Los convenios de transición ecológica, como garantes de la suficiencia energética, en una industria resiliente que transicienda el uso de energías fósiles.

Las de implantación de energías renovables (uso de suelo y territorio, fomento de comunidades locales energéticas, medidas para el autoconsumo y la democratización energética).

Incentivo de la recogida selectiva y los sistemas de gestión complementarios; la economía circular, la transición ecológica y el cuidado del territorio; la reutilización de materiales de derribos e incentivos ligados al turismo y el transporte sostenible y la agricultura de proximidad.

En materia de **PRL**:

Incentivos para planes de movilidad sostenibles a centros de gran intensidad de mano de obra, adaptaciones horarias que permitan desplazamientos seguros, medidas complementarias en la prevención del riesgo biológico y mejoras en la protección individual. Planes de asesoramiento en Pymes y cadenas de valor y el compromiso de dotación de recursos al INVASSAT.

Un acuerdo muy relevante para la consecución de la Agenda 2030 y en el que CCOO PV ha obtenido compromisos muy importantes a materializar mediante financiación adecuada para mejorar los estándares de trabajo decente y la vida de las personas.

CCOO PV atiende las dudas sobre los efectos de la crisis sanitaria en el ámbito laboral

informació coronavirus

963 882 100 infocoronavirus@pv.ccoo.es

Siniestralidad laboral mortal: no olvidamos



Cinco meses han pasado desde el derrumbe en el vertedero de Zaldibar (Vizcaya) y dos trabajadores siguen sepultados bajo los escombros. Toda la solidaridad con sus familias y toda la fuerza sindical para exigir responsabilidades derivadas de este trágico suceso.

- ➔ En el País Valenciano, 37 personas han fallecido por accidente de trabajo de enero a mayo. Muchos de estos accidentes por trabajo en **cubiertas frágiles y caídas en altura**.
- ➔ A estas dramáticas cifras, hay que añadir las personas contagiadas y fallecidas durante la pandemia por el **coronavirus**. Sirva de homenaje para todas ellas y todos ellos, especialmente para nuestra compañera Encarna García, trabajadora de residencia de mayores, y para nuestro compañero Julio Sierra, trabajador del servicio de emergencias sanitarias, ambos sindicalistas de CCOO PV fallecidos por la COVID-19.



El impacto de la pandemia en el mundo del trabajo

El último informe de la OIT cifra en el 93% de personas trabajadoras las que viven en países en los que se han adoptado medidas de cierre de lugares de trabajo, de las que el 32% viven en países en los que se había establecido el cierre de todos los lugares de trabajo, excepto los esenciales.

En el País Valenciano, 419.584 personas trabajadoras (el 29,86%) se han visto afectadas total o parcialmente por **suspensiones de contrato**, más el número de personas que vieron extinguida su relación laboral por finalización de contrato o despido, así como de las personas cuyo sustento proviene de la economía sumergida.

Condiciones de trabajo

Pero la pandemia tiene otras consecuencias. Según el estudio elaborado por el Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo (ISTAS) de CCOO y la Universitat Autònoma de Barcelona, el 55,1% de las personas encuestadas mostró **alto riesgo de mala salud mental**. Un riesgo más pro-



Pilar 3

Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo

- ▶ Reforzar las medidas de SST
- ▶ Adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo)
- ▶ Prevenir la discriminación y la exclusión
- ▶ Permitir el acceso a la sanidad para todos
- ▶ Ampliar el recurso a una licencia remunerada

Fuente: Observatorio OIT 5ª Edición

nunciado en función de su nivel de rentas para cubrir necesidades básicas (al menos un 66% en profesiones como auxiliares de geriatría, de enfermería, trabajadoras de tiendas de alimentación y productos básicos, mercados y supermercados y limpiadoras), todas ellas trabajadoras esenciales en esta crisis.

El **consumo de fármacos** se incrementa sustancialmente en este periodo, tanto en cantidad como en nuevas consumidoras. En ambos aspectos, la **brecha de género** supera el doble dígito siendo más perjudicada la mujer. El estudio también alerta de los trastornos del sueño y alimentarios, causantes de otras patologías a medio plazo.

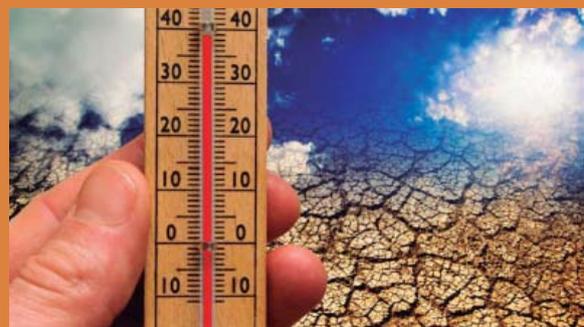
Como se puede comprobar, existen unos riesgos y unas consecuencias más allá del coronavirus. El informe completo 'Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID-19: un estudio en población asalariada', elaborado por ISTAS y la UAB, se puede consultar **aquí**.

Protección frente al cambio climático y a las olas de calor

El informe sobre el estado del clima en 2019 publicado por AEMET nos ofrece unos datos sobre los que merece la pena reflexionar.

Ha sido el tercer año más cálido de la historia. Crece la temperatura de media más de 1°C, uno de los años más secos pero con episodios de concentración de precipitaciones más extremo. Se alcanzaron los 298,81 l/m² en la estación de **Ontinyent** y en algunas zonas de las provincias de **Alicante y Murcia**, se acumularon más de 400 mm en un radio de más de 300 Km². En más de 200 estaciones de la red de AEMET se acumularon más de 100 mm, ubicándose la mayoría de dichas estaciones en las provincias de **Valencia, Alicante y Murcia**.

En referencia a cómo afectan estos fenómenos a la productividad laboral, en el año 2030 se estima una pérdida de horas de trabajo equivalentes a 7.700 empleos a jornada completa, según la OIT. El FMI advierte de un descenso del 3% cada año por el impacto del cambio climático en la productividad laboral hasta el año 2100. El efecto económico de



la DANA y de GLORIA asciende a cientos de millones de euros en reparación de seguros. El mayor impacto se encuentra en las comarcas de mayor vulnerabilidad social y mayor porcentaje de personas en riesgo de exclusión social.

Las consecuencias para la salud y las medidas preventivas las recordamos a través de este folleto divulgativo con propuestas de actuación para mitigar el cambio climático y la protección frente olas de calor.



Por un teletrabajo saludable

El crecimiento de la productividad en esta forma de trabajo tiene diferentes caras, no siempre beneficiosas para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

El desarrollo tecnológico ha sido utilizado por la economía como una alternativa a la paralización de actividades y relaciones laborales. El crecimiento de la productividad en esta forma de trabajo tiene diferentes caras y no siempre saludables.

Los riesgos de trabajar por pieza, en un espacio físico no preparado y anulando el concepto de jornada han reforzado la afirmación manifestada en la última Cumbre Mundial del Trabajo de la OIT *“no estamos trabajando desde casa sino viviendo donde trabajamos”* (Mthunzi Mdwaba, representante IOE).

La normativa vigente sobre trabajo a distancia en España (art. 13 ET) remite a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su totalidad. Sin embargo, mandata a la negociación colectiva a abordar aspectos organizativos que influyen directamente en los **riesgos psicosociales**: aislamiento, conflictos de rol y una autogestión no planificada tienen consecuencias en la salud mental de la persona trabajadora.

Diagnóstico

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en una nota técnica de prevención editada en 1996, ya incidía en un correcto diagnóstico tanto en la tarea, en la persona teletrabajadora y en el mando directivo:

Tarea. Definir las características de la tarea, identificar los objetivos parciales y finales de forma consensuada, evitar el ruido (interrupciones, reuniones telemáticas, acudir a las comunicaciones estrictamente necesarias, etc).

Persona Trabajadora. Análisis de las características personales, de las características relacionadas con el trabajo y de las circunstancias personales.

Mando directivo. Define unas características deseables como la confianza en su plantilla, capacidad para organizar el trabajo, capacidades de comunicación, capacidad para motivar y fomentar la independencia e iniciativa, capacidad para pro-

veer feedbacks y asesoramiento eficaz sobre el desarrollo de la tarea, orientado hacia la gestión de resultados y no hacia los procesos.

Trabajo Digital por Tarea (*crowdworking*)

No podemos obviar esta realidad, caracterizada por la anomia laboral y la informalidad (el 24,5% de la población española obtiene rentas mediante plataformas digitales -Encuesta sobre percepción social de la innovación en España (2018), COTEC Sigma-). El trabajo digital por tarea, *“en lugar de proporcionar flexibilidad, anula la política laboral del tiempo, circunscribiendo a la autonomía de la persona trabajadora, en un marco de perversa competitividad, impulsando al trabajo todo el tiempo”* (Dubal, V.B: 2020).

En definitiva, son numerosos los aspectos sobre salud a los que dar respuesta tanto desde el **Anteproyecto de Ley de Teletrabajo**, la implantación efectiva en los convenios colectivos de una forma integral, como en el avance normativo supranacional (C-177 OIT -1996-, Acuerdo Europeo Teletrabajo -2002-, Directiva 2019/1152 de condiciones laborales transparentes, Dir.

91/533 relativa a la obligación del empresariado de informar a su personal acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral), o fomentar acuerdos marcos globales en empresas transnacionales digitales.

El sindicato en todos ellos ostenta una legitimidad que ha de ser renovada y adaptada en sus formas de organización, con el único fin de conseguir trabajo decente que repercuta en justicia social que genere una mejor normalidad.

Para más información, están disponibles el **estudio sobre teletrabajo y género**, las recomendaciones para un **teletrabajo saludable** y las orientaciones para la **regulación** del mismo en la negociación colectiva.

La normativa sobre trabajo a distancia remite a la Ley de Prevención de Riesgos, pero es la negociación colectiva la que aborda los aspectos organizativos, que influyen en los **riesgos psicosociales**.



Manifestación en València por la Emergencia Climática, el pasado 27 de septiembre.

Comienza la tramitación de la Ley autonómica de Cambio Climático y Transición Ecológica

El pasado mes de mayo comenzó la andadura para la tramitación de una ley que ha de tener un impacto en todos los aspectos de nuestra vida y de la economía.

CCOO PV ha participado en todos los grupos de trabajo: Recursos Naturales, Movilidad, Energía, Sectores Productivos, Urbanismo/Vivienda y Educación Ambiental. Coincide con la tramitación de la ley estatal y se acompaña de la **Estrategia**

Valenciana de Cambio Climático y del Plan Valenciano Integrado de Energía y Clima, instrumentos clave en el desarrollo social, medioambiental y económico.

En los próximos números, valoraremos en profundidad las diferentes materias de mayor impacto en el mundo del trabajo. A modo de resumen, la ley tiene como objetivos específicos (art. 1):

- Reducir las **emisiones de gases de efecto invernadero** e incrementar la capacidad de los sumideros de CO2.
- Adaptar al cambio climático y **reducir la vulnerabilidad de la sociedad valenciana** ante sus impactos adversos.
- Impulsar la **transición energética justa** hacia un futuro modelo social, económico y ambiental en el que el consumo de combustibles fósiles tienda a ser nulo, basada en la reducción progresiva y en la promoción de un sistema cuya energía provenga de fuentes de energía renovables y preferentemente de proximidad.
- Definir un **marco de gobernanza climática multinivel** dirigido a garantizar la eficacia de la Estrategia valenciana de cambio climático y energía y del Plan valenciano integrado de energía y cambio climático derivado de ésta.
- Establecer mecanismos que provean **información objetiva y evaluable** sobre todos los aspectos relacionados con el cambio climático, su evaluación temporal y sus impactos.
- Fijar los instrumentos de **seguimiento de las emisiones** de gases de efecto invernadero en la Comunitat.
- Definir los **objetivos de reducción** de emisiones de gases de efecto invernadero en la Comunitat, establecer los correspondientes presupuestos de carbono globales y desagregados a nivel sectorial.
- Incorporar el cambio climático en las principales **políticas públicas** afectadas y en las actuaciones del conjunto de la sociedad.
- Fomentar la **concienciación social**, la educación, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, que permitan la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en todos los sectores y mejorar la resiliencia del territorio al cambio climático.
- Promover la **participación ciudadana** y la información pública de la sociedad valenciana en la elaboración y evaluación de las políticas contenidas en la presente ley.