

Acoso y violencia en el trabajo: rompamos el silencio

Con la ratificación de los primeros países (Uruguay, Fiji, Argentina, Namibia e Italia, que lo hizo el 13 de enero por unanimidad en su Senado), el **Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo** avanza hacia la consolidación en el sistema de normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En esta ocasión atendemos la **Recomendación 206**, en la que se potencia el principio de autonomía colectiva, ya que emplaza a los estados miembros a fomentarla a todos los niveles para prevenir y abordar la violencia y acoso.

Resulta de enorme interés el mandato a recopilar y divulgar la información y **buenas prácticas en el proceso de negociación y el contenido de los convenios colectivos**. En el País Valenciano reforzaría el papel fundamental el Consejo Tripartito para las relaciones laborales y la negociación colectiva, según su regulación en el Decreto 88/2013.

Además, el reciente RD 901/2020 (disponible pinchando aquí), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece como materia indispensable la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, así como las medidas respecto a violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

Este Real Decreto realiza un requerimiento para consensuar objetivos y las medidas evaluables. Específicamente en el punto 5.7. del Anexo II, las preguntas tendentes a establecer canales de formación, comunicación, prevención y reparación del daño o posible daño (aspecto a disposición del estado miembro que ratifique el C-190).

Se dota de mayor contenido a las evaluaciones de riesgos, como vigilar los peligros y riesgos que:

- se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos.

- impliquen a terceras personas como clientes o clientas, proveedoras de servicios, usuarias, pacientes y el público. Y agravadas por situaciones como el trabajo en solitario, el trabajo con personas en situación difícil, el trabajo con objetos de valor y manejo de efectivo o el trabajo en lugares aislados o remotos.

- se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso. (Vídeo campaña contra el acoso de CCOO PV, aquí).

Mandata a adoptar medidas apropiadas para los sectores, ocupaciones y las **modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y el acoso** (el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio). Por último, el Real Decreto contempla algunas vías de recurso y reparación, como las que se indican a continuación

- el derecho a dimitir y percibir una indemnización.

- la readmisión de la persona trabajadora.

- una indemnización apropiada por los daños resultantes.

- la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a

determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Según los últimos datos, el 78% de las **demandas por acoso** son desestimadas y el 50% de las demandas por prevención de riesgos laborales se estiman. En el año 2019, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social realizó 451 actuaciones, 8 actas de infracción, 121 requerimientos y un proceso de mediación y consulta por acoso sexual.



Cartel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro, mandata a adoptar medidas apropiadas para los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso.

La vigilancia de la calidad del aire en interiores

Ante las evidencias de mayor transmisión del coronavirus en espacios interiores, es necesario contemplar medidas correctoras actualizadas en las evaluaciones de riesgo.

Las evidencias han demostrado que uno de los focos de transmisión del virus más activo se produce en espacios interiores. Además de las medidas de higiene y la protección individual ya conocidas, resulta necesario conocer datos fiables sobre la cantidad de CO₂ existente en el espacio interior e implantar protocolos de ventilación adecuados a cada espacio. Por ello, en las evaluaciones de riesgo se han de contemplar **medidas correctoras** actualizadas.

A modo de ejemplo, algunas recomendaciones, en la ventilación natural o mecánica de espacios interiores:

1. Los sistemas de climatización deben evitar la recirculación de aire y maximizar la entrada de aire exterior.
2. Realizar la **ventilación natural cruzada** para asegurar la renovación del aire interior con aire exterior y evitar flujos de aire entre personas en ambientes mal ventilados.

Ventilación y COVID-19 en los centros de trabajo



3. Especial atención al mantenimiento de los sistemas de climatización y ventilación de edificios y locales.

Materiales disponibles:

- Documento técnico del Ministerio de Sanidad, disponible en este enlace.
- Díptico de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO PV sobre cómo ventilar para prevenir la transmisión del Covid por aerosoles (pinchad sobre la imagen).



Infrarregistro de accidentes de trabajo por Covid



Entre febrero y octubre de 2021, se han reconocido en el País Valenciano **48 partes de accidente de trabajo (AT) por COVID-19**. CCOO PV insta a una revisión de estos partes de baja, puesto que, en el mismo periodo, han tenido lugar 131.000 incapacidades temporales por esta causa.

- ➡ El RD 6/2020 ya estableció el tratamiento a efectos económicos como AT, y posteriormente el RD 19/2020 y el RD 28/202 corroboraron la situación asimilada al accidente de trabajo, principalmente en los sectores sanitario y sociosanitario. A pesar de ello, debido a este infrarregistro **muchas personas corren el riesgo de ver mermada su prestación** (por incapacidad permanente, o, en caso de fallecimiento, sus descendientes por pensiones contributivas).
- ➡ CCOO PV considera necesaria una revisión profunda por parte de las instituciones de la Seguridad Social y aconseja a las personas que hayan pasado este virus, **contraído como consecuencia de su trabajo**, a iniciar la determinación de contingencias para **no ver mermados sus derechos**.

El turismo tras la COVID: propuestas para una transición justa

La COVID ha impactado con intensidad en un sector muy importante en nuestro territorio. CCOO PV considera que la salida de la crisis sanitaria, social y económica requiere de una hoja de ruta clara hacia un **nuevo modelo turístico sostenible**. Con destinos turísticos basados en la calidad del empleo y el respeto al territorio y a la biodiversidad. Por ello, el pasado 25 de noviembre, se celebró un debate con diferentes organizaciones ambientales y ecologistas en el que se compartieron visiones y acciones a desarrollar de forma descentralizada bajo un criterio común.

Alguna de las reivindicaciones a trasladar a la agenda sindical y política consisten en la **limitación de nuevas infraestructuras** que prolonguen ese modelo, como, por ejemplo, más puertos deportivos, campos de golf, ampliaciones de puertos para recibir cruceros o de aeropuertos de alta capacidad.

También se contempla trasladar a la normativa urbanística limitaciones al desarrollo de urbanizaciones de segunda residencia, restringir la oferta de vivienda turística o nuevas instalaciones de hostelería, apostando por la reconversión de las edificaciones existentes. Trabajar en el cuidado y mantenimiento del espacio paisajístico y espacios naturales de proximidad con opciones de movilidad sostenible. La **Ley Valenciana de Cambio Climático y Transición Ecológica**, en tramitación, prevé la constitución de los convenios de transición justa (CTJ), que han de incluir una perspectiva integral de género:

Las patronales del sector fuerzan a mantener el modelo y a exprimir los recursos públicos, mientras bloquean permanentemente la negociación colectiva de la hostelería en las provincias de Castellón y Valencia.



1. Diagnóstico previo delimitado por área geográfica, sectores económicos y personas afectadas.
2. Compromisos específicos con los objetivos de establecer medidas de adaptación, capacitación, protección social y promoción económica.
3. Medidas de financiación y fiscales.
4. Instrumentos de seguimiento (calendarización, medición y control).

CCOO PV apuesta por paso corto y mirada larga. El punto de partida señala que tres de las comarcas con mayor número de **personas en riesgo de pobreza** se encuentran en zonas turísticas saturadas que requerirán la utilización del instrumento.

Por ello el sindicato considera imprescindible la tramitación de la ley y de la **Estrategia Valenciana de Transición Justa** para llevar a cabo estos fines, aunque las patronales del sector fuercen a mantener el modelo y a exprimir los recursos públicos, mientras bloquean permanentemente la negociación colectiva en las provincias de Castellón y Valencia.

La salud laboral al día

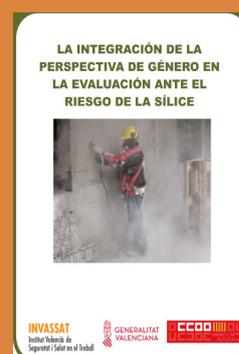
Protección frente a los riesgos provocados por la exposición a agentes cancerígenos

El 23 de diciembre se publicó en el BOE el RD 1154/2020 que modifica el RD 665/1997 sobre protección contra los riesgos relacionados con la **exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo**.

Además de modificar los valores límite de exposición profesional a determinados agentes, (en el caso del polvo respirable de sílice cristalina, tan habitual en muchos sectores productivos en el País Valenciano, se establece como medida transitoria un valor límite de 0,1 mg/m³ hasta el 31 de diciembre de 2021), se introducen modificaciones

en los tiempos de descanso y del aseo de las personas trabajadoras, así como la adaptación a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Consulta el Real Decreto en el BOE pinchando en este enlace. Para acceder a la Guía de evaluación de riesgos de la sílice, pincha sobre la imagen.



Cambio climático: ¿qué se puede hacer desde el mundo del trabajo?

“Hacer cosas por la acción climática y escapar de la paralización que produce la ecoansiedad”. “Entendamos que la acción individual siempre suma, pero que solo transforma si se centra en el cambio colectivo”.

Estas dos afirmaciones del ambientólogo y divulgador **Andreu Escrivà**, incluidas en su libro *‘Y ahora yo qué hago’* (Capitán Swing, 2020), forman parte de los principios que desde el mundo del trabajo y, especialmente, del sindicalismo de clase y confederado, se pueden llevar a cabo para **mitigar los efectos del cambio climático**.

Los resultados de un reciente estudio llevado a cabo por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS - CCOO señalan que cerca de un 75% de las personas trabajadoras encuestadas opina que la sociedad española tendrá que realizar más esfuerzos en consumir menos para contribuir a evitar el cambio climático.

El 61% indica que su empresa no ofrece actividades de formación y educación ambiental para sus



CCOO País Valencià considera inaplazable la incorporación de cláusulas medioambientales en los convenios colectivos y la actualización de la Estrategia Valenciana frente al Cambio Climático.

plantillas y solo una de cada cuatro empresas ofertan acciones de sensibilización ambiental. Consulta el estudio de ISTAS- CCOO pinchando aquí.

El consumo de energía y agua, la generación de residuos y la movilidad motorizada, son los principales desafíos que afectan al mismo tiempo a la contribución en las emisiones, a la salud de las personas y a su entorno, y a la productividad de las empresas.

En definitiva, hay amplio margen de mejora en la **gestión medioambiental en las empresas** y voluntad de las personas trabajadoras para ser agentes activas del cambio. Por ello, CCOO PV considera inaplazable la incorporación de **cláusulas medioambientales en los convenios colectivos** y la actualización de la Estrategia Valenciana frente al Cambio Climático en la que, a través del diálogo social, establecer los mecanismos de protección social, formación y adaptación del modelo productivo a la realidad climática a través de una transición que sea justa.

La amenaza sobre el patrimonio agrícola: ‘Orgull d’horta’

El suelo es un tesoro que vive bajo nuestros pies. ¿Cuánto hace que no pisaste suelo? La tierra viva que alberga biodiversidad, necesaria para conservarlos sanos, fértiles.

Llenos de organismos que puedan estabilizar la tierra y asentarla. Un **cambio de modelo** en la conservación y en el uso del suelo facilitaría la transición hacia la neutralidad climática de una forma extraordinariamente rápida, justo lo que necesitamos.



El documental ‘Orgull d’horta’ es un viaje virtual que reivindica la identidad y la raíz, esa patria de la que nadie habla.

A través de sus diferentes paradas nos enseña algunos de los errores que pagaremos muy caro, pero también la motivación para los esfuerzos individuales y colectivos necesarios en favor de la vida humana, porque el origen etimológico de humano significa procedente de la tierra,

Visita la web: <https://orgulldhorta.com/>