

«Aunque el panorama es sombrío y las perspectivas inciertas, no debemos perder de vista nuestra visión de un futuro laboral mejor. Las esperanzas y los sueños de millones de personas dependen de nosotros. No podemos defraudarles. Juntos, debemos cumplir nuestra promesa de un futuro mejor, más justo y más inclusivo». Guy Rider, Director General de la OIT, última Conferencia Internacional del Trabajo.

## El derecho a entornos de trabajo seguros y saludables

La Conferencia Internacional del Trabajo ha acordado que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, regulado en los Convenios 155 (clic aquí) y 187 (clic aquí), adquiere ahora la categoría de fundamental. Se une así este derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el trabajo. Esta condición conlleva que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplir estos **convenios fundamentales**, con independencia de su ratificación.

### ¿Qué consecuencias tiene para España?

En un primer momento, se podría decir que España tiene ratificados ambos convenios (BOE 11.11.1985 y 04.08.2009) por lo que ya estaría incorporado al ordenamiento jurídico. Otro debate sería el grado de protección constitucional, si incluirlo como derecho fundamental (derecho a la salud o la integridad física) o principio rector de la política social y económica.

De lo que no cabe duda es del recorrido que se ha de realizar de manera tripartita (sindicatos, patronal y Gobierno) para



Campaña de CCOO para el 28 de Abril de 2021.

definir la cultura de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo. Una cultura en la que el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable se respete en todos los niveles. Desde la acción, incluyendo las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente en todos los niveles de enseñanza y de formación, estableciendo sanciones adecuadas en caso de infracción o protegiendo a las personas que juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer que esta entraña un peligro grave.

Tras dos años de pandemia, ante los riesgos cada vez más probables del cambio climático, en un mundo del trabajo cambiante, esta declaración supone un empuje relevante para poner la salud y seguridad laboral en el centro de las políticas.

Estas acciones han de resultar eficaces para combatir situaciones de explotación recientes, como en **Canet d'en Berenguer** (Valencia) o en **Alicante**, con sendas detenciones de los empresarios a partir de accidentes de trabajo. Así mismo, que sirvan también para luchar contra situaciones de desprotección frente acoso laboral y sexual a partir de medios tecnológicos, o para incorporar medidas laborales en los planes de adaptación frente al cambio climático.



## Homenaje a las víctimas del buque 'Proof Spirit'

El 3 de julio de 1997 una explosión del buque en el Puerto de València acabó con la vida de 18 trabajadores y dejó heridos a otros tantos. CCOO PV celebró un homenaje a las víctimas, 25 años después del fatídico accidente laboral.



Un emotivo acto al que asistieron familiares, trabajadores, representantes sindicales y políticos. **Manuel Querol**, el que fuera presidente del Comité de Empresa de Unión Naval de Levante reivindicó más esfuerzo en materia de seguridad laboral, para que se evite "la gran pérdida que supone la vida humana". CCOO PV continúa luchando para que la salud y la seguridad vuelva a estar presente en la agenda política y en la mejora de las condiciones laborales.

### El Supremo declara un despido por ineptitud sobrevenida como improcedente por basarse solo en un informe del servicio de prevención

La sentencia del Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso presentado por el trabajador y declara la improcedencia del despido. Condena a la UTE Álava Oeste 2017 a que opte por la **readmisión del trabajador**, en las mismas condiciones anteriores al despido o a que le indemnicen por la cantidad estimada, de 80.389,18€.

El trabajador prestaba sus servicios con categoría profesional de encargado de obra desde 2002. En 2016 sufrió **accidente de trabajo** con resultado de lumbalgia tras realizar sobreesfuerzo continuado en el trabajo, derivándole a diferentes situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales (ITCP), siendo las posteriores calificadas como recaídas de la original. Estas lesiones permanecen como una patología degenerativa lumbar y sacroilíaca, fuerte dolor crónico y dificultades de acciones motoras y movilidad.

Esta nueva situación acaba afectando a su salud mental y permanece en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC) con diagnóstico de *“trastorno de adaptación motivado por situación orgánica, depresión y ansiedad”* que permanece hasta agotar el plazo máximo sin describir mejoría.

En 2019, el INSS notifica a la empresa la resolución por la que deniega al trabajador la prestación de incapacidad permanente por no alcanzar las lesiones un grado suficiente de disminución de la capacidad laboral, por lo que ha de reincorporarse a la empresa. Esta le deriva al Servicio de Prevención (CUALTIS) para que realice el pertinente reconocimiento médico de retorno al puesto de trabajo. Dicho reconocimiento concluyó con **certificado de no apto** para las tareas propias de encargado de obra.

La empresa nunca incorporó al trabajador, y, tras las vacaciones pendientes y permisos, le comunicó la **extinción de su contrato**. En dicha comunicación se explican las funciones del puesto de encargado, sin identificar las limitaciones. Tan solo se concluye que *“el trabajador no puede conducir y esta circunstancia le impide realizar el 75% de su actividad”* y que no ha sido posible encontrar otro puesto de trabajo. Sin embargo, está constatado que la Dirección General de Tráfico no retiró el permiso de conducir al trabajador demandante.

La sentencia expone que cuando el servicio de prevención informa sobre la ineptitud sobrevenida, la empresa, en cumplimiento de su deber de seguridad, debe ordenar que deje de prestar servicios en su puesto. Ahora bien, esta obligación no comporta que pueda extinguir el contrato de trabajo con base únicamente a las **conclusiones del informe del servicio de prevención**, (realizado por solicitud unilateral de la empresa) cuya finalidad es meramente informativa.

#### Sentencia de gran valor doctrinal

Esta conclusión no implica que los informes no tengan ningún valor probatorio, *“pero será necesario que el Informe identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto de trabajo”*.

Esta sentencia tiene un importante valor doctrinal y jurisprudencial, porque unifica doctrina con relación a los requisitos y **efectos de la vigilancia de la salud respecto al mantenimiento o finalización de una relación laboral**.



CCOO PV ha puesto en marcha una campaña informativa sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El sindicato quiere difundir entre los trabajadores y las trabajadoras el **protocolo de actuación ante un accidente laboral**: qué se considera accidente de trabajo, los pasos a seguir en caso de dificultades con la empresa o la mutua, y cuestiones a tener en cuenta para facilitar la determinación final de la contingencia ante el INSS o la denuncia ante Inspección cuando sea procedente. Puedes acceder aquí al contenido de la campaña.



### #CCOOPVinforma

Este último aspecto es crucial para que se establezcan medidas preventivas y se garanticen los derechos y prestaciones específicas y la asunción de los costes por parte de las mutuas. (Clic para acceder a la campaña).

Esta campaña de salud laboral también pretende sensibilizar sobre las **enfermedades profesionales y la importancia de su reconocimiento oficial**.

El objetivo es ofrecer respuestas claras ante cuestiones como la definición de enfermedad profesional, cómo se declara y por qué es importante su reconocimiento.

# Acción preventiva ante el estrés térmico

El cambio climático está aumentando la frecuencia, intensidad y duración de las olas de calor. Europa ha experimentado varias olas de calor extremas desde finales del siglo XX, y en nuestro territorio, sin ir más lejos, este pasado mes de junio alcanzamos temperaturas superiores a los 40°C.

Las proyecciones climáticas para las próximas décadas señalan que Europa se enfrenta a la amenaza de un calentamiento continuo y acelerado, que provocará episodios de temperaturas extremas más largos y frecuentes. Las consecuencias afectan a nuestro entorno, a la productividad, pero también a la salud de las personas.

En el ámbito sanitario, tan solo los planes de salud pública gestionan este problema, pero con carencias. Todavía seguimos sin incluir una **línea específica de protección para las personas trabajadoras**.

Por lo que respecta a la prevención, se sigue actuando puntualmente, y casi de forma excepcional, ante las situaciones de estrés térmico provocadas por las olas de calor. Pero se considera una cuestión menor los factores de estrés térmico que no alcanzan esta severidad extrema, se valoran como riesgo leve y, por tanto, no se aplican medidas preventivas. Si a

ello se le suma la complicidad empresarial y de las autoridades laborales, se deriva en una falta de acción preventiva. Tal como señala el informe publicado por la **Fundación 1º Mayo** sobre

'Los episodios de altas temperaturas como riesgo laboral (junio 2022), (clic aquí) consideramos necesario y urgente que:

- Se amplíe el ámbito del **diálogo social y de la negociación colectiva** para abordar los riesgos relacionados con las olas de calor, así como que se incluyan otros riesgos y peligros para la salud y la seguridad que conlleva el cambio climático.

- Los **programas de salud pública** incluyan medidas colectivas dirigidas a evitar las exposiciones peligrosas.

- Establecer **obligaciones concretas empresariales y para las autoridades laborales** ante el riesgo de estrés térmico, como planes de acción

para identificar todos los posibles riesgos relacionados con el calor en términos de salud, seguridad, confort y bienestar, protocolos de vigilancia de la salud específicos, sistema público de alertas por altas temperaturas y programas de intervención para los sectores con mayor exposición al riesgo y que son los que habitualmente dan empleo a personas trabajadoras más vulnerables.



## #CulturaSegura

### Campaña 'Llegim en valencià per a salvar el món'

## 'Marina i el misteri de l'aigua'

Una tarde de verano, Marina, una futura bióloga en la adolescencia, encuentra una tortuga atrapada en una malla de plástico en la playa de Les Deveses de Dénia. Tras los primeros auxilios y después de que su padre llamara al 112, llegan los técnicos de la Red de Varamientos (clic aquí) para recuperarla en el Arca del Mar, de la Fundación Oceanogràfic (clic aquí).

Pero Marina quiere más y se embarcará en una aventura para descubrir el misterio y pondrá de relieve la necesidad de educar y concienciar en la relación que hemos de tener con el medio natural y marino, en una llamativa acción que abarca desde Dénia hasta Moraria.

Un año más, la campaña 'Llegim en valencià' de la Fundació Bromera, ofrece 11 historias donde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son los protagonistas. La serie comienza por el ODS 14 'Vida Submarina' y el 6 'Agua Neta i

Sanejament'. El escritor de Ondara (Alicante) **Jovi Lozano-Seser** ha sido galardonado con el XVII Premi Enric Valor de Novel·la en Valencià por la obra 'Després de maig, abans de l'estiu'.

También recibió el Premi Alfons el Magnànim 2019 por la recopilación de relatos 'Pedres que han de ser remogudes', homenaje a la narrativa negra.





### Estimado el recurso contra la nulidad del Pativel

La Sentencia del Tribunal Supremo 1751/2022 (rec: 4049/2021) (disponible aquí) anula el fallo impugnado al no ser conforme a derecho. Acuerda retrotraer las actuaciones a fin de que la Sala de instancia, con observancia de lo razonado y decidido en esta sentencia, dicte una nueva resolución resolviendo “*los demás motivos impugnatorios -formales o materiales- esgrimidos por la parte actora en apoyo de sus pretensiones*” a los que aludió en el último párrafo del Fundamento Tercero la sentencia ahora anulada.

El **Plan de Acción Territorial de la Infraestructura Verde del Litoral de la Comunitat Valenciana (PATIVEL)** es un proyecto, promovido por el Consell, de protección y ordenación territorial de la zona litoral.

Los tres motivos en los que se fundamenta el recurso de la Generalitat Valenciana son contestados de la siguiente forma:

**PRIMERO.-** La sentencia unifica doctrina, pues no estamos ante un instrumento de ordenación urbanística sino ante un instrumento de ordenación territorial. PATIVEL establece unas líneas directrices al que deberán ajustarse después los instrumentos de planificación urbanística de ámbito territorial inferior.

Por ello, la “*memoria económica*” incorporada durante la tramitación del PATIVEL debe estimarse suficiente en función del contenido material de las determinaciones del Plan, dado que “*del carácter exclusivamente normativo de sus determinaciones se deriva que el PATIVEL no propone ninguna actuación que genere un coste económico, ni su implantación y gestión necesita de la creación de estructuras administrativas nuevas que supongan una repercusión económica nueva en*

*los presupuestos de la Generalitat*”, ya que las posibles responsabilidades patrimoniales de la Administración por cambios en la clasificación de los suelos incluidos en el PATIVEL son nulas.

**SEGUNDO.-** Respecto a la ausencia de informes de impacto de género, infancia y adolescencia, la sentencia concluye que los informes “*neutros*” no serán equivalentes a inexistentes; como es el caso enjuiciado al afirmarse que no se prevén efectos sobre la igualdad, si bien, “*el objetivo es la mejora de las condiciones ambientales y racionalizar el uso del suelo, se considera que tendrá efectos positivos sobre la vida de las personas, sin que pueda distinguirse un efecto diferencial*”. En ningún momento se ha justificado que esa eventual afectación desfavorable para la igualdad de género, familia, infancia o adolescencia se proyectaba sobre la totalidad del plan y que no bastaba para remediarla con la anulación parcial del mismo, esto es, de alguna o algunas de sus determinaciones.

**TERCERO.-** Finalmente, desde la perspectiva de la parte integrante del procedimiento de Evaluación Ambiental y Territorial Estratégica, se considera que este Plan **promueve el desarrollo sostenible**, persigue un elevado nivel de protección del medio ambiente y contribuye a la integración de los aspectos ambientales y territoriales en la planificación territorial del espacio litoral de la Comunitat Valenciana.

CCOO PV saluda el fallo, pues lo considera de gran relevancia en la estrategia autonómica de ordenación territorial. El sindicato animamos a desplegar toda la ambición en el resto de planes actualmente en proceso de elaboración, como por ejemplo el **Plan de Actuación Territorial de la Vega Baja**.