

Actuación sindical frente a las olas de calor y el estrés térmico

Una de las consecuencias del cambio climático es el crecimiento en la intensidad de las olas de calor, que puede ser hasta 10 veces superior al siglo pasado, según un informe del grupo de Atribución Mundial del Clima. La ola de calor es un episodio de al menos tres días consecutivos, en el que, como mínimo, el 10% de las estaciones registran máximas por encima del umbral de las temperaturas máximas diarias de los meses de julio y agosto del periodo 1971-2000.

El **impacto en el desarrollo económico y social** resulta evidente, según refleja el informe de la Organización Internacional del Trabajo 'Trabajar en un planeta más caliente'. Se estima que las pérdidas económicas debido al estrés por calor aumenten a 2400 mil millones en 2013, cuyo impacto será más acentuado en los países con ingresos más bajos. Se

exacerba así la desigualdad, porque no hay dos crisis separadas, una ambiental y otra social, sino una sola y compleja crisis socioambiental.

Las líneas para la solución requieren una aproximación integral para combatir la pobreza, para devolver la dignidad a las personas excluidas y simultáneamente para cuidar la naturaleza.



Campaña preventiva por los riesgos asociados al calor

CCOO de Construcción y Servicios PV impulsa una campaña preventiva bajo el lema **'Protegerse de los golpes de calor es proteger la salud'**, en los sectores de la construcción, industrias extractivas, jardinería, mantenimiento de carreteras o limpieza viaria, entre otros.

El sindicato trabaja para incluir en los convenios la implantación de la jornada intensiva en verano. Otro de los objetivos para proteger la salud laboral ante el calor es conseguir regular en convenio los tiempos de

hidratación, de descanso y el trabajo a turnos. Para el secretario general de CCOO Construcción y Servicios PV, **Pep Albors**, de nada sirve la prevención *"sin unas autoridades laborales que intensifiquen la vigilancia y el control sobre el cumplimiento real de las medidas y jornadas especiales en verano"*.

Durante estos días, el sindicato distribuye gafas de sol, ya que proteger la vista es igualmente importante desde un punto de vista preventivo.



Síndrome de desgaste emocional (*burnout*)

La asamblea de la OMS acuerda incluir por primera vez el síndrome de desgaste emocional o de la persona trabajadora quemada, dentro de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud.

- ➔ El 59% de los trabajadores y las trabajadoras en España sufre algún tipo de estrés en el trabajo.
- ➔ El síndrome está asociado al estrés crónico en el trabajo y se caracteriza por una despersonalización de las tareas, un desgaste emocional y físico y bajo rendimiento.
- ➔ Se estima que el desgaste profesional afecta al 10% de los trabajadores y de las trabajadoras y, en sus formas más graves, a entre el 2% y el 5%.

* Más información: Nota técnica de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



La discriminación de las mujeres en la protección de su salud

El sindicato denuncia la desigualdad existente entre trabajadoras y trabajadores, en lo que se refiere a la seguridad y a la salud laboral. Ejemplos de ello los encontramos en el sector agroalimentario. Todavía hoy en día existen casos como la obligación que tienen las trabajadoras de **fichar para acceder a los aseos**, mientras que los tornos permanecen abiertos para ellos. Para combatir estas situaciones inaceptables, CCOO Industria PV y el Instituto de Seguridad, Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) han editado la Guía Informativa 'El sector de procesamiento y conservación de frutas y hortalizas. Vulnerabilidad y desigualdades en el ámbito preventivo'.



CCOO PV considera que la **perspectiva de género** ha de aplicarse en muchos otros campos. En este sentido, destaca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, bajo ponencia de la magistrada Gloria Poyatos Matas, sobre la apli-

cación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) con perspectiva de género. El asunto versa sobre un **acta de infracción impuesta a un establecimiento hotelero** y "modulada a la baja" en aspectos clave en sentencia de instancia. A juicio del Tribunal, hay que integrar la perspectiva de género de forma global para evitar interpretaciones que mermen los derechos humanos de las mujeres.

La sentencia analiza la peligrosidad y la intolerancia de considerar bajo nivel de siniestralidad de un sector altamente feminizado como es la hostelería en el área de pisos y limpieza. "El derecho a la salud laboral dispone en nuestro siglo de una protección multinivel reforzada, por lo que debe prevalecer la aplicación real (no solo formal) de las obligaciones preventivas de las empresas".

Cambio climático

Impulsa la transición: adaptar nuestro trabajo al clima

Bajo este lema se inició una campaña sindical en el ámbito europeo, el pasado 26 de junio: Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo. Solo desde el consenso, en el marco del diálogo social, se pueden alcanzar acuerdos que contribuyen a **mitigar los efectos del cambio climático**, tanto en la vida de las personas como en la competitividad empresarial.

Pero el cambio en la cultura de la empresa aún no ha llegado de forma generalizada. La intervención en la organización del trabajo no puede ser exclusiva de la di-



rección de la empresa y la posición sindical no puede basarse meramente en el conflicto. Es necesario trascender el conflicto y buscar soluciones coordinadas tendentes a la transición justa y a unas condiciones de trabajo decente.

En el marco institucional, la creación de una mesa coordinada por la nueva **Consejería de Emergencia Climática**, con participación de Economía, ha de tener una hoja de ruta clara. Una forma de alcanzar acuerdos que repercutan en la calidad de vida de las personas. Alguna de estas experiencias territoriales se recogen aquí.

La salud laboral al día: acoso en el trabajo

- Aprobado el **Convenio 190 y la Recomendación 206 para la eliminación de la Violencia y Acoso** en el trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario. Parte de la consideración de que pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, además de una amenaza para la igualdad de oportunidades, incompa-

tible con el trabajo decente. Impondrá a los Estados la obligación de tener en cuenta las consideraciones de género, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- **Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019 (BOE 10/06/2019)**. Según la sentencia, las situaciones de acoso laboral conciernen el reconoci-

miento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho a la integridad física y la prohibición de los tratos degradantes. Por tanto, se deben denunciar como actuaciones que implican trato humillante o vejatorio las situaciones que pueden provocar en la víctima "sentimientos de temor, angustia e inferioridad".