



SEMANA
EUROPEA
DE LA MOVILIDAD
16-22 SEPTIEMBRE 2021

Por tu salud, muévete de forma sostenible.

#MobilityWeek



La importancia de las zonas de bajas emisiones

Las zonas de bajas emisiones (ZBE) son instrumentos de ordenación territorial, tendentes a limitar o restringir el acceso de vehículos motorizados a áreas urbanas con el fin de **mejorar la calidad del aire**. Según la OMS, 43.000 personas fallecen cada año en España como consecuencia directa o indirecta de enfermedades respiratorias derivadas de la calidad del aire.

La Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética (disponible aquí) obliga a establecer, antes de 2023, ZBE en los municipios de más de 50.000 habitantes y de 20.000, cuando se superen los valores límite de los contaminantes regulados en el RD 102/2011. Estas medidas forman parte de las **políticas de mitigación** ante el cambio climático, de indudable impacto en la salud de las personas, en el medio ambiente y en la economía.

¿Cómo se han desarrollado?

El instrumento se recogía en la Ley Valenciana de Movilidad de 2011 (disponible aquí), con un escaso impacto real debido, entre otros factores, a presiones de sectores económicos que veían como una amenaza los cambios estructurales de las ciudades.

La implantación de planes de movilidad era prácticamente insignificante y se mandaba un mensaje a la ciudadanía muy perjudicial hacia el uso de vehículo motorizado individual. La tendencia cambia a partir de 2015, aunque de forma muy desigual, con una peatonalización progresiva (y demasiado

lenta) en los centros de las ciudades. La Ley estatal y la tramitación actual de la Ley valenciana, constituyen una oportunidad, que se une a la apuesta decidida por mejorar el transporte público colectivo y la participación en el desarrollo de planes de movilidad sostenible. No solo hablamos de la electrificación del automóvil, sino de un paquete de medidas potente que se dirija hacia el **cambio en la movilidad**, con la reducción de vehículos y la transformación de las ciudades para las personas, no para el consumo.

La pandemia nos coloca delante de un espejo muy contradictorio. Por una parte, el mandato comprometido en los Planes de Recuperación, Transformación y Resiliencia (disponible aquí) es claro (Componentes 1 [aquí], 6 [aquí] y cambios normativos). Paralelamente, la contradicción para la ciudadanía de la reducción en el uso del transporte público por el temor al contagio,

con el importante incremento del comercio electrónico y del transporte de la 'última milla' (último tramo de distribución del envío).

CCOO PV insta a las corporaciones municipales (enlace documento creación de ZBE) a incrementar sus estándares de transparencia y mecanismos de participación ciudadana, a cumplir con las obligaciones de la ley evitando subterfugios: por ejemplo, facilitar horas de aparcamiento gratuitas de coche al centro de las ciudades para fines comerciales, o no implantar de forma contundente la interconectividad necesaria para una movilidad segura y sostenible.

Plan Tipo de Movilidad Segura y Sostenible en la Empresa

La Dirección General de Tráfico (en colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) pretende servir como herramienta a empresas y personas trabajadoras para la gestión de la seguridad vial y una movilidad sostenible y segura en la empresa.

En ella, se analizan los diferentes factores de riesgo, especialmente lo relacionado con las condiciones de trabajo y las interacciones con el factor humano (estrés, la fatiga y velocidad), pero también todas las características del trabajo, como por ejemplo los agentes físicos y químicos (ruido, temperatura, calidad del aire y emisión de humos, etc).

Para la elaboración del plan de movilidad entre empresa y representantes de las personas trabajadoras, la guía aporta unas pautas y unas fases que deben ser tenidas en cuenta para su desarrollo eficaz.

Hasta el mes de julio, se produjeron en el País Valenciano **3916 accidentes de trabajo in itinere** con 4 personas fallecidas. CCOO PV insta en las mesas del diálogo social a evaluar el acuerdo de recuperación social 'Alcem-nos'. Una evaluación en



lo referente al desarrollo e implantación de planes de movilidad sostenible a las áreas industriales, así como la racionalización de los horarios de entrada y salida en grandes centros de trabajo con mano de obra intensiva, así como fomentar la negociación de planes de movilidad en las empresas con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

El Plan Tipo de Movilidad está disponible en este enlace.

informació coronavirus

963 882 100 ccoopv@pv.ccoo.es



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SPRL FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL COVID 19 (Última actualización 16/07/21)



CLASIFICACION DE LOS CASOS:

- SOSPECHOSO:** Síntomas:
 - Infección e insuficiencia respiratoria - Fiebre
 - Tos - Odinofagia: Dolor al tragar - Anosmia: Perdida del olfato
 - Ageusia: Perdida del gusto
- PROBABLE:** Con síntomas y resultado negativo de PDIA
- CONFIRMADO:** - Con síntomas y resultado positivo de PDIA
- Asintomático y resultado positivo de PDIA
- DESCARTADO:** Asintomático y resultado negativo de PDIA
- RESUELTO:** Alta medica
- REINFECCION:** Tener en cuenta que en las personas trabajadoras vacunadas con resultado positivo de PDIA, se considera fallo de la vacuna si el plazo es inferior a 90 días.

***LAS PRUEBAS DE AUTODIAGNOSTICO NO SIRVEN PARA DETERMINAR EL DIAGNOSTICO DE INFECCION ACTIVA**

NOTIFICACION DE LOS CASOS: Es obligación de los SPRL comunicar los casos confirmados y brotes ocurridos en los centros de trabajo y el deber de colaboración con los servicios de salud.

MEDIDAS: 1. Casos **sospechosos y confirmado** (**incluyendo al personal sanitario y socio sanitario sin ingreso hospitalario**) Aislamiento de 10 días finalizado el periodo de aislamiento no es necesario PCR para levantar medidas ni reincorporación al trabajo.
2. casos **sospechosos y confirmado de personal sanitario y socio sanitario con ingreso hospitalario: alta hospitalaria con PCR positiva** debe permanecer en aislamiento 14 días o 21 días para supuestos graves.

CONTACTO ESTRECHO:
Personal sanitario o socio sanitario sin los equipos de protección o no han sido utilizados.
Cualquier persona que en un mismo lugar haya estado: - A una distancia <2 metros
- Con un tiempo acumulado de 15 minutos en 24 horas sin medidas de protección.

LA PERSONA TRABAJADORA CON CONTACTO ESTRECHO DEBE:
- Comunicar a la empresa el contacto. - Aislamiento o cuarentena de 10 días - Prueba diagnóstica: a. Resultado positivo -incapacidad temporal
b. Resultado negativo - Suspensión del aislamiento y reincorporación al trabajo

***PERSONAS TRABAJADORAS VACUNADAS CON PAUTA COMPLETA Y CONSIDERADAS COMO CONTACTO ESTRECHO POSITIVO ESTAN EXENTOS DE AISLAMIENTO O CUARENTENA**

Reconocidas las prestaciones de viudedad y orfandad derivadas de un suicidio con origen laboral

El Juzgado de lo Social 2 de Albacete estima la demanda presentada por las herederas en un supuesto de suicidio, reconociendo el origen laboral (clic enlace). Tras un prolongado proceso de incapacidad temporal, ni la mutua ni el INSS consideraron que **las dolencias tenían un origen laboral**, a pesar de los múltiples informes médicos que acreditaban que la patología sufrida tenía ese origen.

Sentencia novedosa

La empresa no atendió la solicitud de adaptación de puesto de trabajo. Todas estas circunstancias tuvieron como consecuencia el **suicidio del trabajador**. El juzgado, de oficio, ante los hechos probados determina el origen laboral de la incapacidad temporal aunque no se hubiera realizado previamente la reclamación de contingencias por el interesado. CCOO PV considera que la sentencia resulta novedosa al reconocer el origen laboral de la incapacidad temporal con independencia de que el suicidio del trabajador no ocurriera ni en tiempo y ni en lugar de trabajo, que no exista declaración previa de situación de acoso laboral o los incumplimientos en materia preventiva por parte del Ayuntamiento, y aún encontrándose en situación incapacidad temporal por enfermedad común.



Queremos trasladar el reconocimiento a los servicios jurídicos de CCOO de Castilla la Mancha por el trabajo realizado.

Una gran labor en un caso que estremece más aún cuando todos los indicadores muestran un incumplimiento palmario de las obligaciones empresariales en materia preventiva, lo que constata la importancia de los **mecanismos de vigilancia y control**, así como de una inversión pública que dé respuesta a las necesidades de las personas, también en salud mental.

El Supremo unifica doctrina sobre los complementos de IT aún habiendo finalizado la relación laboral

La Sentencia del Tribunal Supremo 242/2020 (Rcud: 2801/2017), bajo ponencia del Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance, dilucida el supuesto en que si la extinción de una relación laboral conlleva que la empresa deje de abonar el **complemento de la prestación de la incapacidad temporal (IT)** regulado en convenio colectivo, o si, por el contrario, este complemento debe mantenerse, extinguida la relación laboral, mientras dure la IT.

La Sentencia concluye: *“Cuando el convenio no limite la duración de la percepción del complemento de IT no concluirá con la extinción del contrato de trabajo sino que se extiende hasta la finalización de la propia IT”*. Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social han de interpretarse en conformidad con las cláusulas que las establezcan, y no dejan duda sobre la intención de las partes negociadoras.



“Cuando un trabajador haya causado el derecho a la mejora de prestación por IT [...] ese derecho no podrá ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las normas que regula su reconocimiento; así como la aplicación de los criterios propios de la materia de Seguridad Social, todos ellos llevan a la conclusión de que, como en las prestaciones propiamente dichas, la existencia de la relación laboral únicamente trasciende y es necesaria en la fecha del hecho causante y que se hace irrelevante en el posterior devenir de la mejora complementaria”.

Por lo tanto, si el convenio no limita la percepción del complemento, este **debe mantenerse hasta la finalización de la IT**. El elemento decisivo no es la causa de la IT, sino la norma colectiva que prevea el abono de dicho complemento sin establecer límite temporal alguno.

Plan Verde y de la Biodiversidad de la ciudad de València

CCOO PV participa en la elaboración del Plan Verde y de la Biodiversidad (PVB) de València 2030. Este plan alinea a la ciudad con las Estrategias de la Agenda Urbana y de Conservación de la Biodiversidad 2030 de la UE (clic aquí). El sindicato destaca su importancia por el impacto en la **creación de empleos verdes** y porque responde a la necesidad de adaptación a la emergencia climática, mejorando los parámetros para una ciudad saludable, accesible y habitable.

Los objetivos del plan son planificar, gestionar y conservar la **infraestructura verde**, que incluye zonas verdes y arbolado urbano, con especial atención al fomento de la conectividad con los espacios naturales periurbanos y a la conservación de los procesos ecológicos.

El grupo multidisciplinar de la empresa adjudicataria del Plan ha expuesto los criterios de trabajo, sobre los que participará la sociedad civil. El ámbito académico, las asociaciones ambientalistas, ecologistas y vecinales y el mundo sindical

pueden propiciar un documento clave para transformar, desde la política, las debilidades existentes, como la vulnerabilidad de las personas y el territorio, contemplando aspectos como movilidad, agua, residuos y biodiversidad, hasta contemplar el impacto socioeconómico en la ciudad.

Un instrumento imprescindible para el **fomento de espacios verdes y de protección a la biodiversidad**, que mejoraría la calidad y la cantidad de empleo dedicado, poniendo especial interés en el fomento de especies autóctonas y la protección a través de mecanismos seguros para la salud de la ciudadanía.

Este plan tiene que servir para incrementar el cuidado de las joyas verdes de la ciudad, tanto la **Albufera**

como el **cauce viejo del Turia**, sin olvidar el resto de paisajes verdes y su conexión metropolitana con el Plan de Ordenación de Recursos Naturales del Turia. Es el momento de avanzar para dignificar la ciudad con manos verdes.



#CulturaSegura



Imagen: Web À Punt Mèdia.

El documental, dirigido por **Natxo Alapont**, hace un recorrido sobre la historia y evolución del lago, con algunos de los testimonios que han contribuido a su transformación y conservación. La Albufera de València, espacio único en Europa, sufre el uso extractivo de recursos y las consecuencias de una transformación industrial, en ocasiones incontrolada.

Las aguas residuales que se vierten y la salinización por el aumento del nivel del mar, sitúan este Parque Natural en una encrucijada para su futuro. Aprendamos a conocerla

y a estimarla para que no desaparezca este pulmón para la salud humana, para la numerosa biodiversidad y para la multitud de actividades económicas que son seña de identidad del pueblo valenciano.

El documental cuenta con un recorrido por humedales que aún son desconocidos para la sociedad valenciana. Todo ello desde el punto de vista optimista e ilusionante de quienes tienen mucho que decir para quienes aún tenemos mucho que aprender. Disponible en la web de À Punt Mèdia (clic enlace).