

Boiccoot

A LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Boletín informativo para los trabajadores y
trabajadoras

Nº 306 2ª QUINCENA ABRIL 2021



comisiones obreras
de Castilla y León

www.asesoriasaludlaboralccoo.es

1

“Precariedad y siniestralidad. Dos caras de una misma moneda”

2

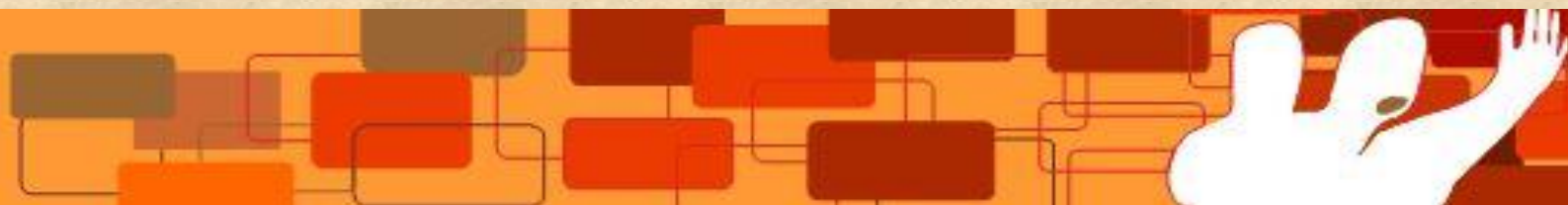
*Últimas Noticias “28 de Abril : La Salud Y La Seguridad, Un
Derecho Fundamental En El Trabajo.”*

3

El Asesor/a responde.

4

Publicaciones.



Precariedad y siniestralidad. Dos caras de una misma moneda.



El marco de relaciones laborales vigente tras la reforma laboral aprobada por el PP en 2012, puede tener los días contados. Uno de los compromisos del Gobierno de coalición con los agentes sociales fue precisamente la derogación de aquellos aspectos que más han contribuido a la inseguridad y la degradación de las condiciones de trabajo. Para CCOO es un objetivo irrenunciable acabar con una normativa que ha precarizado hasta límites insoportables las Relaciones de trabajo.

Los efectos desreguladores y flexibilizadores de la reforma laboral han tenido un serio impacto en el deterioro de las condiciones de trabajo y en todo lo que se refiere a la seguridad, estabilidad y capacidad de reclamar el cumplimiento de los derechos a la protección de la salud.

Todo lo que se refiere a la facilitación de los despidos individuales y colectivos implica un aumento de la inseguridad laboral, dado que las personas trabajadoras van a sentir sobre ellos un aumento de la presión y de la indefensión ante cualquier pequeño vaivén económico de la empresa y la facilidad con la que los/as empresarios/as van a poder desprenderse de la

plantilla con una rebaja de costes económicos muy sustancial. Todos los que nos dedicamos a la salud laboral sabemos que la inseguridad en el trabajo (temor al despido, al cambio de las condiciones de trabajo, etc.) es una de las causas que mayores patologías mentales y de otros tipos genera. El sufrimiento que causa la inseguridad va provocando un desgaste en la salud, a la par que una pérdida de capacidad individual y colectiva para enfrentarse a los incumplimientos de la legislación en materia de prevención.

Durante la vigencia de esta reforma hemos visto una mayor dificultad sindical para participar en la determinación de la organización del trabajo y tratar de establecer, mediante la participación de los trabajadores y trabajadoras, unas condiciones de trabajo más justas, democráticas y saludables.

La importancia de la derogación de reforma laboral no radica solo en encontrar un equilibrio en las relaciones laborales, sino también una forma de proteger la salud y la seguridad en el trabajo. No podemos olvidar que, frente a la precariedad, la estabilidad en el empleo permite afianzar los derechos de las personas trabajadoras ante los incumplimientos de la empresa en su deber de protección de la salud. Por el contrario, la desregulación, la flexibilización

del despido y la contratación temporal como norma induce a los trabajadores y trabajadoras a aceptar condiciones de trabajo inseguras por miedo a perder el empleo. En estas condiciones, tienen secuestrada su voluntad de aceptar o no una sobreexposición al riesgo.

Según los últimos datos disponibles, una comparativa de los índices de incidencia por tipo de contrato muestra que los accidentes aumentan a medida que las formas de contratación son más precarias.

El incremento en el índice de incidencia de la siniestralidad laboral en los contratos temporales (28,1 %) casi quintuplica el producido en los indefinidos (6,4 %) en el periodo analizado. En los contratos indefinidos, el incremento entre los firmados a tiempo parcial (12,3 %) duplica el que se produce entre los firmados a tiempo completo (12,3 %). En los contratos temporales el fenómeno se repite: son los contratos temporales a tiempo parcial los que muestran un mayor incremento de la siniestralidad (33,3 %), casi un 10% por encima de los de tiempo completo.

Esta misma precariedad, así como el pequeño tamaño de nuestras empresas, suponen un gran obstáculo para la organización de las personas trabajadoras y su derecho a la representación colectiva. Está suficientemente demostrado que en aquellas empresas donde existe una mínima presencia sindical organizada, se dan unas condiciones de trabajo más equilibradas, más justas y más seguras. Pero esto solo es posible en un 5% de las empresas que cuentan con plantillas de más de 6 trabajadores/as. Esta circunstancia viene a poner en valor también, la necesidad de que el nuevo marco de relaciones laborales que se negocie con el gobierno, reconozca la figura del delegado/a sectorial o territorial con amplias competencias en materia de PRL para intervenir en estas empresas. Es una reivindicación histórica de CCOO.

Juan Carlos González Jiménez (Secretario General CCOO Palencia)

JURISPRUDENCIA:



El TSJPV condena a una empresa a indemnizar con 420.000 euros a la familia de un trabajador fallecido de cáncer por amianto

La víctima, trabajó desde 1974 hasta mayo de 2018 "en distintos puestos de trabajo", calandra, mantenimiento, extrusora, en los que se usaban o cortaban planchas de amianto.

El trabajador fue diagnosticado de adenocarcinoma pulmonar en 2017, año en el que el INSS lo declaró "afecto de una Incapacidad Permanente Absoluta derivada de enfermedad profesional". Falleciendo dos años después, con 64 años, a consecuencia del carcinoma pulmonar. En su informe, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan) afirma que "trabajó en las instalaciones de otras empresas para las que la empresa denunciada trabajaba in situ", y que "cuando trabajaba con las prensas, tanto eléctricas como de vapor, cogía planchas de amianto". Por todo ello, se considera que el trabajador "habría podido estar expuesto al amianto durante su vida laboral".

El TSJPV ratificó la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Bilbao desestimando el recurso de la empresa, por lo que tendrá que indemnizar con 420.346,85 euros en concepto de daño moral "por pérdida de un familiar" y por las secuelas padecidas por el trabajador.

ÚLTIMAS NOTICIAS

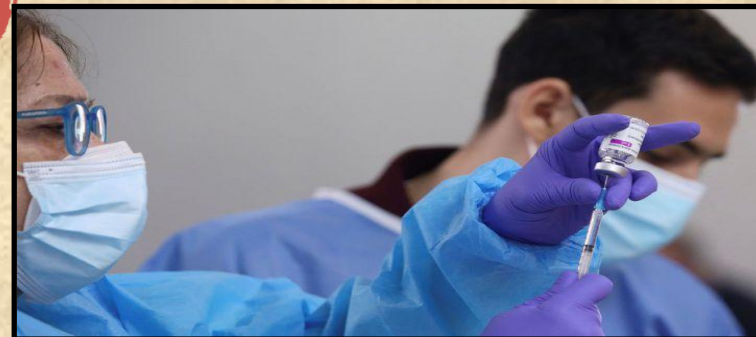


28 de Abril: La Salud Y La Seguridad, Un Derecho Fundamental en el Trabajo

Con motivo del 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el lema **“La Salud Y La Seguridad, Un Derecho Fundamental En El Trabajo”** CCOO CYL quiere poner de manifiesto la urgencia de poner soluciones a la lacra que supone la pérdida de la vida derivado del ámbito laboral, denunciando las precarias condiciones de trabajo que están en el origen de muchos de los daños que sufre la población trabajadora. Para ello se han organizado diferentes concentraciones en memoria de los fallecidos en las diferentes provincias de la comunidad autónoma.

Año, en el que se cumplen los 25 años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos, los daños a la salud en el trabajo siguen estando presentes en nuestro día a día. Seguimos lejos de alcanzar el objetivo que se marcó de conseguir integrar la prevención de riesgos en las empresas, al contrario, tenemos que denunciar la mercantilización de la salud laboral. La falta de cultura preventiva entre el tejido empresarial, unida a la inestabilidad laboral y a las condiciones precarias del empleo, caracterizadas por la enorme temporalidad y parcialidad de la contratación, generan el caldo de cultivo perfecto para el deterioro de la salud laboral.

EL ASESOR/A RESPONDE:



Buenas, soy trabajadora de una importante empresa manufacturera de vehículos. Recientemente me han llamado para vacunarme. ¿Me puedo ausentar del trabajo para vacunarme contra la covid-19 en horario laboral?

Si, un trabajador o trabajadora se puede ausentar de su puesto de trabajo para recibir la vacuna contra la covid-19, pero el que sea retribuido o no depende de lo que establezca el convenio colectivo aplicable.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3 **no contempla el derecho a un permiso retribuido para ir al médico**, salvo que se trate de mujeres embarazadas que acudan a exámenes prenatales o técnicas de preparación del parto.

En algunos convenios colectivos incluyen esta mejora, regulando el derecho de las personas trabajadoras a poder ausentarse para ir al médico, aunque suelen limitarlo a un número de horas concretas.

Si el convenio colectivo de aplicación no dice nada sobre el derecho retribuido para ir al médico, solo tendrá derecho a un **permiso no retribuido**, cuyas horas o bien se descuentan de la nómina o se recuperan otro día, salvo que se llegue a un acuerdo con la empresa en otro sentido.



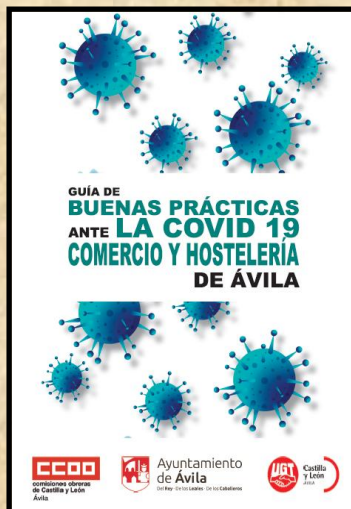
PUBLICACIONES

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ANTE LA COVID-19. COMERCIO Y HOSTELERÍA DE ÁVILA

El Ayuntamiento de Ávila en colaboración con CCOO y UGT de Avila inicio el pasado mes de Enero una campaña que se desarrolla a pie de calle mediante la que informa de las buenas prácticas Covid-19 en establecimientos de la ciudad, especialmente comercio y hostelería. Para dicha campaña se ha elaborado una Guía de Buenas Prácticas ante la Covid-19. Comercio y Hostelería de Ávila, que se entregará por parte del personal técnico de PRL en los establecimientos de la ciudad según se realice la visita.

La guía se constituye en una treintena de páginas como instrumento para la realización de un plan de continuidad que facilite herramientas para afrontar la alarma sanitaria por Covid-19. Y aborda cuestiones como la exposición de riesgo, procedimientos de actuación ante sospecha o positivo Covid-19 tanto antes de ir a trabajar como en el lugar de trabajo; actuaciones con personas trabajadoras especialmente sensibles; medidas de higiene personal; elementos de protección individual (EPIs); medidas de higiene en los establecimientos; medidas organizativas; limpieza y desinfección, etc.

Este plan de continuidad, además, será de aplicación al conjunto del personal de la empresa y deberá implicar también a las empresas externas que acceden a sus instalaciones, así como a clientes o terceros.



Link de la Guía: <https://bit.ly/3uVruKd>



www.asesoriasaludlaboralccoo.es

correo@asesoriasaludlaboralccoo.es



Descarga nuestra App

SALUD LABORAL CCOO CYL
para Android y Apple.

ASESORÍA CCOO

