

### ¡QUÉ HACER Y QUE NO DURANTE LOS PRIMEROS DÍAS DE BAJA!

**E**l pasado mes de agosto la prensa se hacía eco de este titular: **“Los tres primeros días de enfermedad del trabajador no necesitan parte de baja”**.

Un titular que ha surgido a raíz de una sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en la que gracias a la encomiable labor llevada a cabo por los Servicios Jurídicos de la Federación de Servicios de CCOO, se le ha venido a dar la razón a los trabajadores y trabajadoras de la empresa TRAGSATEC.

Como consecuencia de la trascendencia de esta noticia, han sido muchas las consultas que nos han llegado al sindicato por parte de varios compañeros y compañeras, al pensar que el fallo de la sentencia podría afectar a todas y todos los trabajadores de forma general, algo que desafortunadamente no es así. Como son muchas las dudas que se han generado a raíz de dicho titular, en este artículo se quiere dejar clara la diferencia que existe entre las dos situaciones por las que puede pasar un trabajador cuando se enferma a la hora de justificar su ausencia al trabajo: la primera de ellas, y las más común, es la situación de **INCAPACIDAD TEMPORAL** y por otro lado, el **PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD**, que tan solo se recoge en algunos convenios, no todos.

Partiremos por dejar claros estos dos conceptos, para luego hacer un repaso de lo que dice la sentencia en cuestión:

En primer lugar, la situación de **INCAPACIDAD TEMPORAL** es aquella situación en la que el trabajador se encuentra enfermo y en la que para justificar su ausencia al trabajo se hace necesario e imprescindible la entrega a la empresa del **PARTE DE BAJA MÉDICA OFICIAL** emitido por un facultativo médico.

Por otro lado, el **PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD** es un derecho que se recoge tan solo en algunos convenios colectivos, **NO EN TODOS**, y que en función de lo que se haya negociado, este permiso puede ser de diversa duración, y tal y como su propio nombre indica al ser un permiso retribuido no es necesaria la baja médica emitida por el facultativo, sino que es válido un justificante de ausencia o de reposo emitido por un facultativo médico.

Pues bien, la controversia que se ha dirimido en esta

sentencia ha sido en relación a estos dos conceptos: **INCAPACIDAD TEMPORAL** y **PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD**.

Concretamente dicha sentencia surge a raíz de un conflicto colectivo en la empresa TRAGSATEC.

Para ponernos en antecedentes es necesario saber que TRAGSATEC cuenta con un acuerdo en el que se recoge el derecho a los trabajadores a un permiso retribuido por enfermedad, concretamente dice así:



**“Se tendrá derecho a un permiso retribuido por enfermedad justificada por el sistema público sanitario del trabajador durante los 3 primeros días de cada periodo de enfermedad”**.

Hasta marzo de 2016, para que la empresa abonara ese permiso le “valía” con que el trabajador presentase un documento firmado por su médico a modo de justificante de que se encontraba enfermo y que no podía ir a trabajar. Sin embargo, la empresa, alegando la entrada en vigor del Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que desarrolla el RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración, para pagar ese permiso comenzó a solicitar el **PARTE OFICIAL DE BAJA MÉDICA**. (Para aquellos que no lo recuerden, dicha Orden, entre otras materias, venía a desarrollar

diferentes tipos de partes de baja en función de la duración del proceso, muy corta (menos de 5 días), corta (5 A 30), media (31 A 60) larga (más de 60)).

La Audiencia Nacional, sin embargo ha venido a dejar claro que la naturaleza jurídica de la **INCAPACIDAD TEMPORAL** y el **PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD** recogido en un convenio colectivo son **dos figuras completamente distintas**. Mientras que con la incapacidad temporal **se suspende el contrato** y el trabajador comienza a percibir una prestación económica de la Seguridad Social hasta que cese de la enfermedad, con el permiso retribuido, sin embargo, **no se produce una suspensión del contrato y la ausencia del trabajador la debe abonar la empresa**, ya que tal y como establece el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, los permisos retribuidos le dan derecho al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo sin perder su salario correspondiente.

Fundamentándose en este criterio, la sentencia le ha venido a dar la razón a CCOO, al considerar que la empresa no puede exigir un parte oficial de baja médica para que los trabajadores puedan hacer uso de dicho permiso retribuido.

Por todo ello, los trabajadores de TRAGSATEC durante los tres primeros días de enfermedad no necesitan de parte de baja, ya que tienen un permiso especial recogido en convenio colectivo. Sin embargo, es esencial recordar que aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan reconocido en convenio colectivo un permiso de ese tipo,

**Si que necesitarán el parte oficial de baja emitido por el facultativo médico**, aunque la baja sea de un día de duración.

Desde CCOO se aconseja que en aquellos convenios que no se recoja este tipo de permisos los trabajadores soliciten al facultativo médico el parte médico de baja, y que no se conformen con un documento donde indique reposo o algo parecido, ya que se corre el riesgo de que la empresa les pueda sancionar por ausentarse del trabajo sin justificación alguna.

Sin embargo, si en el convenio colectivo **SÍ** se recoge este tipo de permisos, la empresa no nos puede obligar a presentar el parte de baja médica. Prueba de ello es esta sentencia con la que contamos y que ha venido a sentar las bases para que de ahora en adelante las empresas no incumplan sus obligaciones para con los trabajadores y trabajadoras en este sentido. **¡No te dejes engañar! Infórmate en CCOO.**

### LA VISITA DEL TÉCNICO

**Con motivo del Programa de Visitas para el asesoramiento e información en Prevención de Riesgos Laborales incluido en el IV Acuerdo para la prevención de riesgos laborales en Castilla y León 2016-2020, se realizó una visita a una cooperativa agrícola. Son tres socios y tienen contratados a dos trabajadores en el régimen general. No tienen nada hecho en materia preventiva y se querían informar de si tienen obligación de hacer algo al respecto.**

La respuesta es **SÍ**, ya que las cooperativas de trabajo asociado y sus empleados, sean o no socios, están obligados a cumplir con las normas sobre seguridad y salud laboral. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en este tipo de organizaciones, sin embargo, debe llevarse a cabo “teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa”, tal y como se establece en el artículo 80.5, Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

La LPRL impone a todos los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación y, por tanto, también a las cooperativas de trabajo asociado, la obligación de integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa. Concretamente el artículo 3.1 de la LPRL hace una expresa mención como sujetos protegidos a los socios de las cooperativas y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

De tal forma que dicha protección no sólo debe de venir dada para los trabajadores contratados por cuenta ajena, sino que también deben quedar protegidos los propios socios de la cooperativa. No obstante, se deben tener en cuenta ciertas peculiaridades debido a que en el caso de los socios trabajadores existe una cotitularidad en relación con la empresa para la que prestan servicios. El socio de la cooperativa realiza un trabajo para la misma a partir de una previa condición de socio.

### Cooperativa



POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS



## PUBLICACIONES

## "LOS ÚLTIMOS DATOS"

### "SIN FORMACIÓN NO HAY PREVENCIÓN"

**"La Secretaría de Salud Laboral y Juventud de Comisiones Obreras de Castilla y León, en colaboración con cada una de las Uniones Provinciales de CCOO va a comenzar una nueva ronda de jornadas sobre LA GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, que se llevarán a cabo por todas las provincias de Castilla y León.**

Las jornadas están dirigidas principalmente a delegados y delegadas de prevención que hayan sido elegidos recientemente, pero también tendrán cabida todos aquellos representantes o cargos sindicales que tengan especial interés en la materia.

En el inicio de las mismas se presentará la siniestralidad en Castilla y León su realidad, problemática principal y propuestas de actuación sindical. Seguidamente se verán los conceptos básicos sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y la actuación de las mutuas ante los mismos. Un segundo apartado versará sobre la intervención sindical ante los daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras, donde se presentará el **Protocolo de actuación de la representación sindical ante un accidente de trabajo y enfermedades profesionales**. Para finalizar tendrá lugar la presentación de un caso práctico.

El calendario de las próximas jornadas se refleja a continuación:

- 3 de Octubre: Valladolid
- 4 de Octubre: Ávila
- 5 de Octubre: Zamora
- 6 de Octubre: Palencia
- 11 de Octubre: Salamanca
- 16 de Octubre: Soria
- 18 de Octubre: León
- 19 de Octubre: Ponferrada
- 23 de Octubre: Segovia
- 24 de Octubre: Burgos
- 26 de Octubre: Miranda
- 9 de Noviembre: Aranda

Para más información sobre las mismas ponte en contacto con tu sindicato provincial.



### "CAMPAÑA AUTOCUIDA-T"

Tríptico informativo Departamento de Drogodependencias

Como parte de la Campaña "Autocuida-t", que se encuadra dentro del Programa de prevención del tabaquismo y de sensibilización para la deshabituación tabáquica, estamos reeditando y editando material en la línea del auto-cuidado personal y de la promoción de hábitos saludables. Con este nuevo tríptico queremos informar, orientar, sensibilizar y dotar de herramientas prácticas a los/as delegados/as, a la hora de abordar esta difícil problemática en sus respectivas empresas, para poder intervenir de una forma más eficiente.

La Campaña "Autocuida-t" apuesta por empresas saludables y modelos integrales de salud e incide en los factores de protección, promocionando un estilo de vida saludable, centrándose sobre todo en la reducción de toxinas (alcohol, tabaco y otras drogas) y la gestión del estrés laboral, tomando como base los resultados de las últimas investigaciones en este campo y tomando como referencia a la Organización Mundial de la Salud en su guía "Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS".

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

**Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Toledo donde se reconoce el derecho a la prestación por riesgo durante la lactancia a una trabajadora de una gasolinera.**

Dar el pecho a un bebé en una gasolinera supone un riesgo para el lactante y para la madre por la exposición a productos tóxicos. La sentencia dictada en Toledo acordó esta medida a favor de la empleada a la que su mutua le había denegado el derecho a percibir una prestación tras pedir la suspensión del contrato durante el periodo de lactancia al existir riesgos para el bebé.

El juzgado deja así sin efecto una resolución de la mutua "Solimat" que había denegado a la trabajadora la prestación por riesgo durante los nueve meses de lactancia. De esta forma, se suspende cautelarmente su contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural y se reconoce su derecho a percibir una prestación económica que consiste en un subsidio equivalente al cien por cien de su base reguladora. Prestación que podrá cobrar hasta que el bebé cumpla 9 meses salvo que la empleada de la gasolinera quiera reincorporarse con anterioridad.

Comisiones Obreras ha manifestado su satisfacción por este auto que viene a darnos la razón, al reconocer el riesgo existente durante la lactancia natural. En este sentido, desde el sindicato se ha recordado que la Ley General de la Seguridad Social reconoce dicho riesgo así como a la prestación económica correspondiente en su capítulo IX (artículos 188 y 189), como también lo hace el Estatuto de los Trabajadores, que contempla como supuesto de suspensión del contrato de trabajo el riesgo durante la lactancia natural de nueve meses.

Asimismo CCOO ha vuelto a reivindicar la necesidad de garantizar la seguridad y la salud tanto de la madre como del bebé durante el embarazo y en la lactancia. En este sentido se recuerda que durante la lactancia los riesgos pueden venir determinados no solo por la exposición a productos tóxicos o radiaciones, sino también "por estrés, fatiga o trabajo nocturno", tanto para la salud del bebé como para la madre, al poder provocar "una reducción o interrupción de la lactancia".

## NOTICIAS BREVES

Se acaba de hacer pública la Memoria anual del Ministerio Fiscal, donde entre otros aspectos, recoge una solicitud a la Administración de Justicia para que reduzca el tiempo que se tarda en dictar sentencia por un siniestro laboral. Los juzgados de lo Penal tardaron una media de 79,61 meses en dictar estas sentencias condenatorias en 2016, una media superior a la registrada en el año 2015 que fue de 68,75 meses. Por tanto, la media de plazo de tiempo para dictar sentencias condenatorias es de 6 años y 6 meses respecto de la fecha del accidente.

La Junta reconoce que hay relación entre precariedad y accidentes laborales. El consejero de Empleo, Carlos Fernández Carriedo, ha reconocido finalmente que la precariedad laboral es uno de los principales motivos de siniestralidad en el trabajo, una "lacría social" que "preocupa" a la Junta, ya que con el aumento de la productividad va ligado un "repunte" de los accidentes.

Las muertes en el trabajo empeoran en España con los trabajos precarios. Los fallecidos han crecido un 11% en los últimos cinco años, hay un 22% más de accidentes que en el 2012 y la incidencia sigue creciendo. CCOO atribuye el empeoramiento de la siniestralidad laboral, por un lado, a la temporalidad, a la parcialidad de las jornadas, a los bajos salarios y a la elevada rotación de los trabajadores, que impiden que el trabajador se adecúe a su puesto y que reciba la formación necesaria sobre prevención (de los casi 20 millones de contratos firmados en 2016, nueve de cada diez fueron temporales). En palabras del propio, Pedro J. Linares, Secretario de Salud Laboral de CCOO, asegura que la estructura de contratación actual impide que el trabajador desarrolle su jornada en condiciones de seguridad, el 25% de los nuevos contratos firmados en 2016 duraron menos de una semana y el 38% menos de un mes. En esas condiciones una formación de calidad en prevención es inviable.

360.000 euros de indemnización para las familias de dos mujeres fallecidas por amianto. Las víctimas eran esposas de dos trabajadores de Uralita en Getafe que inhalaban el amianto al lavar en casa la ropa de sus maridos.