

Todos los descansos...son buenos para nuestra salud???

El tema de las incapacidades temporales siempre ha preocupado a las empresas, no tanto por la salud de sus trabajadores/as como por la implicación económica que para ellos implica... y aún más en el caso de las bajas de origen laboral causadas por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

En los últimos años, esta preocupación ha ido en aumento generando múltiples debates de lo que los empresarios consideran, muchas veces, un abuso de los trabajadores.

Uno de los motivos son las campañas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Unidades de Seguridad y Salud Laboral con relación a las empresas con altos índices de siniestralidad, que las convierte en objetivo claro de sanciones y obliga a los empresarios a llevar a cabo múltiples actividades preventivas y, por tanto, a invertir en esta materia.



Y otro lo encontramos en la reciente aparición del conocido "Bonus" con el que se "premia" a las empresas que hayan contribuido en la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Sin embargo, en todo este debate no se han incluido unas prácticas muy habituales desde hace ya bastante tiempo, sobre todo en las empresas de mayor tamaño, cuando se produce un accidente laboral de poca gravedad y corta duración:

- 1 Descansos o reposos preventivos y recuperadores:** el médico de empresa o el médico especialista de medicina del trabajo del área de vigilancia de la salud del servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa prescribe este reposo preventivo y la empresa concede al trabajador/a accidentado una licencia retribuida, con la excusa de evitar que el trabajador/a esté expuesto a un riesgo mayor, considerándolo especialmente sensible por su actual estado de salud tras el accidente.
- 2 Segunda actividad o recolocación:** Si el médico de la mutua considera que el trabajador/a accidentado está capacitado para

ello, se recoloca temporalmente a dicho trabajador/a en otro puesto distinto del habitual.

Las empresas pretenden clasificar estas actuaciones como "preventivas" pero...**de verdad mejoran las condiciones de trabajo o previenen los accidentes? Y en algún momento son beneficiosos para la salud de los trabajadores/as?** Nosotros **tenemos claro que NO.**

Simplemente pretenden enmascarar los datos de siniestralidad y hacer caso omiso de sus obligaciones preventivas reales ante un accidente de trabajo: asegurar la asistencia sanitaria del trabajador, investigar el accidente, aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar que vuelva a producirse y notificar dicho accidente ante Inspección de Trabajo. Además, es importante tener en cuenta que si el trabajador/a posteriormente tiene una recaída o un empeoramiento de su estado difícilmente podrá demostrar el origen laboral de su dolencia al no existir parte de accidente de trabajo ni parte de baja por contingencia profesional.

"Ante un accidente de trabajo, en lugar de promover la declaración de dicha contingencia, se otorga una licencia retribuida denominada como "descanso o reposo preventivo"

Es la misma Inspección de Trabajo la que, ante las diversas solicitudes y denuncias de CCOO, ha emitido un informe en el que considera ilegales estas actuaciones y, por tanto, objeto de sanción según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), indicando al respecto:

- Cuando ocurre un accidente de trabajo, y el trabajador sufre una lesión que le impide la ejecución de sus tareas, el facultativo de la Mutua tiene la obligación de extender el parte médico de baja por contingencias profesionales y el trabajador tiene derecho a recibir asistencia sanitaria y a percibir la correspondiente prestación del Sistema de Seguridad Social, derechos que son irrenunciables (artículo 3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).
Determinar si hay una limitación funcional que impida al trabajador estar en su puesto de trabajo debe ser inmediato, evitando cualquier acto que pueda dificultar su recuperación, como puede ser retrasar la emisión del parte de baja aunque sólo sea por unas horas.

Este facultativo no puede dejar de extender dicho

parte porque el trabajador no esté incapacitado para otro puesto distinto del suyo ni pronunciarse acerca de la capacidad del trabajador/a para ocupar puestos de trabajo distintos al suyo en función de su estado de salud tras el accidente, siendo esta actividad preventiva especializada función exclusiva de los técnicos del servicio de prevención correspondiente.

Además, es difícil que pueda llevar a cabo esta valoración si previamente no ha puesto en conocimiento de la empresa cuáles son las limitaciones del trabajador/a, para que ésta le indique los puestos que podría ocupar, vulnerando su derecho a la intimidad.

- Un accidente de trabajo no implica que se aplique el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles, puesto que el médico especialista de medicina del trabajo del servicio de prevención no puede determinar que dicho accidente provoque una situación transitoria incluida en este artículo, ni está facultado para prescribir o dictaminar ninguna medida reparadora ni recuperadora (como el descanso preventivo) tras el mismo, limitando su actividad el artículo 37.3 del Real Decreto 39/97 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

-Tras el accidente, haya o no baja médica, la empresa tiene la obligación de notificarlo a la autoridad laboral (Orden TAS/2926/2002 de 19 de noviembre, Orden de 16 de diciembre de 1987 y Art. 23.3 de la LPRL) y llevar a cabo la investigación correspondiente (Art. 16.3 de la LPRL)

No debemos permitir que las empresas sigan engañándonos con estas prácticas e incumpliendo la normativa con el único objetivo de aumentar sus beneficios a costa de la salud de los trabajadores/as



EL ASESOR RESPONDE

Soy el delegado de prevención de la empresa en la que trabajo. Esta empresa tiene Servicio Médico propio y ya son dos los casos en los que cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo leve, acude al Servicio Médico y, si las lesiones producidas por el accidente, aunque leves, le impiden realizar su trabajo, el médico le da un "parte de salida", comunicándole que permanezca en su domicilio en reposo, y que vuelva al Servicio Médico en uno o dos días para ver como se encuentra. De esta forma, no emite el parte de baja por el accidente de trabajo ocurrido. ¿Es legal esta actuación del Servicio Médico? ¿Si no es legal que podemos hacer?

En varias ocasiones ya se ha puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo, esta práctica realizada por médicos de Mutuas o Autoaseguradoras de algunas empresas, que consiste en dar reposos, denominados comúnmente como "descansos preventivos", cuando un trabajador sufre un accidente que le ocasiona lesiones leves y que le impiden desarrollar sus tareas.

La respuesta por parte de Inspección de Trabajo a estas consultas y denuncias realizadas por CC.OO., es tajante, determinando que esta práctica no es legal y se estaría cometiendo una infracción.

Para evitar esta fraudulenta actuación de las empresas, se puede **realizar un escrito**, en el cual reflejaremos nuestra absoluta disconformidad con estos descansos preventivos, y nuestra solicitud de que se corrija de forma inmediata esta forma de actuar de los facultativos. Como argumentación para el escrito se pueden utilizar las contestaciones emitidas por parte de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social de distintas provincias, que podemos haceros llegar si os ponéis en contacto con cualquiera de nuestras asesorías de Salud Laboral.

En las empresas en las que exista Comité de Seguridad y Salud, es conveniente **tratar el tema en una de las reuniones del citado Comité**, bien sea en una reunión ordinaria o convocando una reunión extraordinaria para tratar esta actuación, y que quede reflejado en el acta el procedimiento que están siguiendo los facultativos en casos de accidentes leves y, por supuesto, dejar reflejada también nuestra desaprobación al respecto.

Si tras haber dado estos pasos, la empresa sigue obviando nuestra propuesta, siempre podemos recurrir a la Inspección de Trabajo, registrando una denuncia a la cual anexaríamos copia de los escritos que hayamos realizado, las actas del Comité de Seguridad y Salud y las propias resoluciones de las Inspecciones de Trabajo.

Comisiones Obreras solicitó la intervención de la Inspección de Trabajo para impedir la inadecuada actuación en dicho supuesto, a raíz de ello la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió un informe que analiza dichas actuaciones y en conclusión, ha impartido instrucciones precisas para que siempre que se compruebe la práctica del *descanso preventivo*, se extiendan las oportunas actas de **infracción**.





PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

El estrés es la causa de entre 50% y 60% de jornadas de trabajo perdidas en UE

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud.

La crisis económica ha disparado las bajas laborales por “estrés”, que ya son la causa de entre el 50% y el 60% de todas las jornadas perdidas en la Unión Europea al derivar en depresión y ansiedad. El director de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, Jukka Takala, ha advertido de esta situación durante la celebración en Barcelona de la conferencia europea sobre la estrategia comunitaria 2007-2012 en esta materia. Takala ha explicado que los fenómenos psicosociales vinculados al trabajo -acoso laboral, estrés, depresión y violencia- están muy relacionados con el empleo precario y la intensificación del esfuerzo del trabajo que suele aparecer en épocas de crisis. Finlandia, país con un alto índice de bajas por estrés y depresión, está viendo cómo miles de trabajadores de menos de 35 años están siendo excluidos del mercado laboral por estos motivos, lo que se traduce en una pérdida equivalente a 6.000 millones de euros. Según Takala Europa podría perder del orden de 600.000 millones de euros y España 50.000 millones.



Triptico sobre la protección de la MATERNIDAD en el trabajo.

A través de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO Castilla y León se ha editado este triptico como complemento a la guía sobre Riesgos Laborales durante el Embarazo, editada en 2009 por la Secretaría de Salud Laboral. Se ha elaborado este Triptico para informar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sobre cuestiones básicas como ¿qué es el riesgo durante el embarazo o lactancia?. ¿qué hay que hacer para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia? ¿qué obligaciones tiene la empresa ante la existencia de riesgos para el embarazo? ¿qué condiciones de trabajo puedes suponer riesgo para el embarazo? ¿qué ventajas tiene la suspensión temporal del contrato de trabajo?, etc. Se trata de una publicación muy intuitiva y clara pero que recoge las principales características y líneas de actuación, en situaciones de riesgo durante el embarazo.

Este documento lo puedes descargar de :

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/6/631844.pdf>



NOTICIAS BREVES

👉 **El juzgado reconoce como laboral un accidente ocurrido durante la realización de funciones sindicales.** Se ha reconocido como accidente laboral la caída sufrida por un trabajador de Correos, liberado sindical de CC.OO., mientras desempeñaba actividades sindicales, lo que implica el reconocimiento de la actividad sindical de los liberados y liberadas como tiempo de trabajo. La secretaria de Salud Laboral de CC.OO. de Córdoba, María Menéndez, ha resaltado que lo importante de esta sentencia es que reconoce que “es aplicable la presunción de laboralidad a los accidentes sufridos por el representante o delegado sindical con ocasión del desempeño de la actividad representativa sindical que le es propia porque se considera que ésta siempre tiene lugar en tiempo y lugar de trabajo, aunque se lleve a cabo fuera de la jornada ordinaria o del centro de trabajo propiamente dicho.

👉 Hay que fomentar ciertas iniciativas como es el uso de las nuevas tecnologías, concretamente la utilización de blogs para difundir e informar de Salud laboral como otras materias relacionadas con el mundo laboral. Los compañeros de Comité Intercentros del Grupo Itevelesa de Castilla y León han elaborado un blog que está a disposición de todo el público que lo quiera consultar en la siguiente dirección: <http://cicylitevelesa.blogspot.com>

👉 **León es la provincia con más número de fallecidos en los nueve primeros meses con un total de doce víctimas.** Por provincias, León es la que tiene que lamentar el mayor número de accidentes mortales, con un total de doce hasta octubre, que suponen seis más que en el mismo periodo del año anterior. Además, en Valladolid fallecieron ocho trabajadores, cuatro más que un año antes. En Burgos, Salamanca y Zamora, se perdieron cuatro vidas en los tres casos. En la provincia burgalesa fueron tres menos que en 2009, en la salmantina, los mismos, y en la zamorana, dos más. En Palencia murieron dos trabajadores, uno menos que en 2009, y en Segovia, otros tantos, cuando un año antes no se registró ningún siniestro mortal. Por último, en Ávila falleció un obrero, cuando en 2009 no se produjo ningún siniestro fatal; y en Soria, ninguno, frente a los cuatro muertos del ejercicio anterior en los nueve primeros meses del año.

👉 **Fallece un trabajador de la empresa Infraestructuras Conelsán, subcontratada por Aldesa al ser arrollado por una máquina en las obras de la CL-501 en el término municipal de Poyales del Hoyo (Ávila).**

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia, de 23 de Febrero del 2010, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Adaptación del puesto de trabajo a trabajador con un grado de minusvalía del 37% (JUR 2010/145621).

El trabajador viene prestando sus servicios desde el 1 de octubre de 1991, con la categoría profesional de conductor-colector. El reclamante tiene reconocido un grado de minusvalía del 37% con el diagnóstico de hernia discal L5-S1, secuelas de fractura de tibia y peroné izquierdo, hipoacusia bilateral y síndrome de apnea. Osalan emite informe, en virtud del cual se concluye que el estado de salud actual del trabajador le ha impedido renovar su carnet de conducir y, de persistir esta situación, la solución sería la búsqueda de la incapacidad total para su puesto de trabajo. De mejorar su estado y recuperar su carnet, se deben valorar los riesgos específicos ergonómicos y psicosociales de contacto con el público, en relación con sus problemas de salud. El trabajador solicitó a la empresa un cambio de puesto de trabajo de conductor-colector por otro que se adecuara más a sus condiciones físicas. Al no ser atendidas sus peticiones, el trabajador interpone demanda ante el Juzgado de lo Social. La Sentencia, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao, estima parcialmente la demanda declarando el derecho del mismo a ser acogido, de forma inmediata, al puesto de conductor de maniobras de noche dejado vacante por otro trabajador –por jubilación–, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración. Reclamada la Sentencia por la empresa, es confirmada por la Sala de lo Social.

El artículo 25.1 de la LPRL establece la obligación empresarial de garantizar a los trabajadores, que por tener reconocida la situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, un nivel de protección en materia de seguridad y salud acomodado a sus características personales. Y, aunque dicho precepto no reconoce expresamente el derecho del trabajador al cambio de funciones o de puesto de trabajo en los supuestos de disminución sobrevenida de la capacidad física, psíquica o sensorial, hay que entender que el mismo deriva de un derecho preferente del afectado a ocupar los puestos vacantes adecuados a su capacidad residual, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, pues tal derecho es consecuencia obligada de la opción legal por el mantenimiento del empleo del trabajador discapacitado mediante la adopción de las medidas necesarias. Por último, el hecho de que el demandante pueda permanecer de baja en determinados periodos no es óbice a la asignación de puesto de trabajo que reclama, ya que la única consecuencia jurídica asociada a la suspensión del contrato es la interrupción de las obligaciones recíprocas de prestar servicios y de remunerarlos, tal como establece el artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores, permaneciendo en vigor el restante contenido obligacional del contrato.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boicoot@cleon.ccoo.es