

REFORMAS SIN CONTROL, PELIGRO PARA EL TRABAJADOR. "Ante las enfermedades profesionales, QUE NO TE ENGAÑEN"

MANIFIESTO

Este 28 de abril, en el marco de la convocatoria que cada año hace la Confederación Sindical Internacional, CCOO y UGT de Castilla y León con el lema "Reformas sin control, peligro para el trabajador", queremos llamar la atención sobre la necesidad de proteger y promover la salud de los trabajadores y las trabajadoras, como medio para lograr un trabajo decente para todos.

Esta es una jornada conmemorativa, en la que nuestro principal objetivo es recordar a todas y cada una de las personas que han sido víctimas de accidentes de trabajo o que han contraído una enfermedad como consecuencia del mismo, y a sus familiares y compañeros. También es una jornada de acción para defender el valor de la salud y la seguridad, ante los recortes presupuestarios y las reformas del mercado laboral que sin duda, impactan de lleno sobre la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

Habiendo pasado más de un año desde que se aprobara la reforma laboral del Gobierno actual, que se ha convertido en la mayor agresión en forma de legislación reguladora del mercado de trabajo en nuestro país, no hay ni un solo indicador objetivo que evidencie mejora alguna, ni para los trabajadores y trabajadoras que muy a pesar suyo y nuestro, continúan en situación de desempleo, ni para las familias españolas que además de ser víctimas de la regulación laboral, lo son también de los recortes en materia sanitaria, educativa, de vivienda, de igualdad, judicial, tributaria, económica..., lo que nos lleva al histórico momento de mayor pérdida de derechos del periodo democrático.

En este tiempo se manifiesta ya de manera descarada, sin tapujos, lo que no deja de ser una situación de connivencia entre Seguridad Social, Mutuas y Sanidad, que han apostado por enarbolar la bandera patronal y unirse al discurso de que los trabajadores y trabajadoras son los responsables de la falta de competitividad de las empresas por sus abusos continuos en el acceso a la incapacidad temporal (a la que los empresarios y sus amistades peligrosas denominan bajas injustificadas).

Las bajas laborales constituyen un derecho laboral para una recuperación efectiva de la salud. Trasladar los costes a las personas trabajadoras es una forma de violencia organizacional inaceptable. Todo ello sin preocuparse en absoluto por el escandaloso aumento de los accidentes de trabajo declarados sin baja y las enfermedades profesionales igualmente calificadas sin baja, o de la infradeclaración de los mismos (accidentes graves declarados leves), o simplemente no declarados.

Sólo en Castilla y León las enfermedades profesionales han descendido un 40% desde el año 2007, cuando se produce la reforma del marco normativo de estas contingencias. Pero lo más sorprendente es el

descenso de las enfermedades profesionales con baja, que desde ese mismo año se han reducido en un 101%, contrastando con el incremento del 5% de las enfermedades sin baja médica.

La evolución de estas patologías no responde a la realidad preventiva de las empresas, pues no es creíble atribuir ese descenso de las enfermedades profesionales a una mejora de las condiciones de trabajo, ni exis-

La forma de hacer y gobernar que estamos padeciendo, nos hace reflexionar este 28 de abril, sobre las consecuencias que la práctica de este modelo económico tiene sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, y la salud pública en general.

CCOO y UGT de Castilla y León hemos venido alertando de cómo la temporalidad y la precariedad están directamente relacionadas con la siniestralidad laboral; pues somos conocedores de que las condiciones de trabajo son un aspecto esencial que incide de forma directa en la producción de daños a la salud de los trabajadores, y su prevención. Por ello, llevamos años insistiendo en que las políticas preventivas no pueden abstraerse de las políticas de empleo, y por tanto, no se puede reformar el mercado de trabajo hasta deformarlo sin que ello suponga una degradación de las condiciones de trabajo y por tanto, mayores índices de siniestralidad laboral.

En pleno siglo XXI se nos pretende retrotraer a unas condiciones laborales tan parecidas a la época de la revolución industrial, sin derechos salariales, ni de descanso, ni de jornada, ni de formación, ni a la salud, que cabe preguntarse hasta dónde y hasta cuando podremos los ciudadanos aguantar la actual situación sociolaboral. No es sostenible dinamitar las políticas públicas de salud y seguridad en el trabajo dejándolas reducidas a meras declaraciones de intenciones en el mejor de los casos, y pensar que todo seguirá evolucionando hacia la mejora de la siniestralidad por mera inercia. El importante recorte económico del 40% llevado a cabo por el Gobierno en materia de políticas públicas en prevención de riesgos laborales, puede tener como consecuencia a medio y largo plazo un aumento considerable de la siniestralidad laboral y con este, más sufrimiento a las personas trabajadoras y a sus familias, además de un considerable aumento de los costes que en materia de prestaciones de incapacidad, invalidez, viudedad y orfandad. Las distintas formas de violencia que se están ejerciendo dentro y fuera del trabajo en lo que venimos denominando las formas de violencia in-



ten razones técnicas que justifiquen que en estos momentos, sean más numerosas las enfermedades profesionales sin baja cuando en el año 2006 éstas representaban tan sólo el 5% del total.

Tampoco estas entidades públicas y privadas parecen preocupados por los costes derivados de las contingencias, que siendo profesionales, son trasladadas como comunes al sistema público de salud; coste que por supuesto asumimos todos. Es inadmisibile que a la ausencia laboral derivada de enfermedad común lo califiquen de fraude al Sistema, y que por el contrario no se preocupen en absoluto del engaño en el que incurren las mutuas cuando trasladan patologías laborales al sistema público de salud.

En estos momentos se está fraguando una nueva reforma de la incapacidad temporal, que pretende de manera soterrada hacer realidad una de las principales reivindicaciones de la Patronal, y de las propias mutuas, atribuir a éstas la posibilidad de prescribir altas médicas en procesos de IT derivados de enfermedad común. Con esta reforma se incrementará sin duda la presión en incluso la coacción, que ya hoy soportan, los trabajadores y trabajadoras enfermos, por lo que nuestro rechazo es absoluto. Estaremos muy atentos al devenir de esta norma, advirtiéndoles desde aquí que si prospera esta medida, nos tendrán en frente.

tema (en la propia empresa) y externa (ejercida por los recortes del Gobierno) suponen una elevada presión psicosocial, que tiene un claro reflejo en la disminución de la declaración de los accidentes y enfermedades profesionales con baja, mientras aumentan tanto en el caso de las enfermedades, las declaradas sin baja. Hoy por hoy es normal encontrar en el centro de trabajo a trabajadores que están enfermos, pero por temor a la pérdida del puesto de trabajo, o por la pérdida de salario que les provoca la situación de baja médica (porque entre patronal y Gobierno han puesto las medidas necesarias para ello), no tienen más remedio que acudir en malas condiciones a trabajar, con los riesgos que eso conlleva.

Desde UGT y CCOO de Castilla y León, apostamos por una salida de la crisis más solidaria, equitativa, justa y que garantice una adecuada protección social, con una fiscalidad progresiva y con reformas en los sistemas productivos que apuesten por la calidad y el valor añadido del factor humano.

El Gobierno debería considerar la prevención de riesgos laborales como un principio de calidad y competitividad de las empresas, poniendo en valor la inversión en ello y no planteando políticas de ajuste que pongan en peligro la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.





PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”



“Experiencias en ergonomía participativa, ERGOPAR”

El objetivo de esta publicación es mostrar el desarrollo y resultados obtenidos en cuatro empresas en la aplicación del Método ERGOPAR, como procedimiento participativo para la mejora de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico. Este método parte de la base de que es el trabajador, y nadie mejor que él, quien conoce su puesto de trabajo, ya que cuenta con la información y la experiencia necesarias para abordar los problemas desde la perspectiva de la actividad real en el trabajo.

Entre los objetivos que se persiguen con esta guía se encuentra.

Dar a conocer esta metodología como instrumento útil para la prevención de riesgos ergonómicos. Mostrar el desarrollo concreto de experiencias en ergonomía participativa en distintos sectores. Proporcionar orientaciones prácticas para la implementación de futuras experiencias. Promocionar actitudes y comportamientos seguros de trabajo, a través de la participación de los trabajadores/as y sus representantes.

“EL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR PARTE DE LAS MUTUAS: OTRA AGRESIÓN A LOS TRABAJADORES”

El Gobierno última un real decreto que modificará el control de la incapacidad temporal, que entre las múltiples modificaciones se encuentra la de darle aún más poder a las Mutuas.

El Gobierno aprovecha un proyecto de Real Decreto sobre medidas de mejora de la gestión en incapacidad temporal (IT) para conceder a los médicos de las Mutuas la capacidad de realizar propuestas de alta al médico de cabecera del trabajador, que si no son contestadas en 4 días, se convierten en altas efectivas operando el silencio administrativo negativo para el trabajador.

Para CCOO ello supone una agresión a los trabajadores y trabajadoras, además de a los médicos del sistema público de salud. La imposibilidad práctica de que los médicos de atención primaria contesten dentro del breve plazo de 4 días, convierten las propuestas de alta de las Mutuas en altas efectivas que obligan al trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo. La responsabilidad de esta reincorporación recaerá en los médicos de cabecera aunque ellos no hayan decidido dicha reincorporación. y pueda dar lugar a futuras recaídas

Las propuestas de alta pueden realizarse por parte de las mutuas sin necesidad de reconocimiento medico, a través de la consulta de los informes médicos elaborados por el medico del servicio de salud, para lo que se propone conceder a las Mutuas la capacidad de acceder a todo el historial medico del trabajador que figura en el sistema informático de la sanidad publica. En la actualidad las Mutuas disponen de la información medica relativa a la patología sobre la que realizan la propuesta de alta, por lo que el acceso a todo el historial medico del trabajador supone una intromisión en el derecho a la intimidad del trabajador.

Por otro lado la norma atenta contra la presunción de inocencia del trabajador en baja, introduciendo la suspensión cautelar de las prestaciones económicas hasta que se esclarecen los motivos de su permanencia en baja y dejando poco expresos los procedimientos de recurso que le quedan al trabajador o trabajadora para la defensa de su situación.



Con la entrada en vigor de este real decreto, el silencio administrativo del sistema público dará como resultado un alta médica a propuesta de la mutua y se podrá tener acceso indiscriminado a datos sensibles de los historiales médicos informatizados sin el conocimiento del interesado, ni el objetivo de que sirvan para mejorar el estado de salud del paciente.

NOTICIAS BREVES

- El estudio sobre los manuales de instrucciones de las máquinas en relación a los requisitos de ruido exigidos por la Directiva de Máquinas, y que ha sido elaborado por el INSHT a través del Centro Nacional de Verificación de Maquinaria de Baracaldo concluyen que el 80% de los manuales de instrucciones sobre máquinas incumplen los requisitos de información sobre ruido.
- Los trabajadores del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán ocuparse directamente de su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en la Seguridad Social cuando así lo acuerden con sus empleadores, a diferencia de la normativa anterior, que designaba siempre en el empleador esta tarea. La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado.

La Agencia Nacional de Seguridad Sanitaria de Francia ha publicado uno de los informes más alarmantes respecto al Bisfenol A (disruptor endocrino), (ver BOICCOOT nº 129), en el que asegura que puede ser altamente dañino para las generaciones venideras, especialmente en lo que respecta al cáncer de pecho. El bisfenol A se encuentra en un gran número de productos que utilizamos en nuestra vida cotidiana ya que forma parte del plástico policarbonado, que conforma los envases de determinados productos alimenticios, los CD o, incluso, los biberones infantiles.

El Juzgado de Toro (Zamora) ha acordado tomar declaración a familiares de afectados y testigos de la exposición al amianto en las instalaciones de la Azucarera, dentro del procedimiento judicial iniciado contra la compañía por presuntos delitos de homicidio imprudente y contra la seguridad de los trabajadores.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ha alertado que se están aumentando los riesgos laborales derivados de los empleos verdes. A medida que se aumentan este tipo de empleos aumentan también los riesgos, un ejemplo de esta situación lo podemos encontrar en los vertederos donde el incremento de residuos enviados ha aumentado los índices de accidentes, o, bien, en las alergias asociadas a la fabricación de turbinas eólicas.

Los sobreesfuerzos físicos están detrás de casi el 40% de accidentes laborales con baja. En casi la mitad de los casos, la zona donde se produce la lesión es la espalda, por posturas inadecuadas o falta de condiciones ergonómicas.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Los aspectos más importantes de la mencionada normativa serían los siguientes:

- 1.- Compatibilidad entre trabajo y pensión.** Las personas jubiladas (sólo jubilación ordinaria) en todos los regímenes, salvo en clases pasivas, podrán compatibilizar la pensión con trabajo a tiempo completo o parcial en el sector privado. La cuantía de la pensión sería del 50% de la pensión, con independencia del porcentaje de parcialidad establecido en el contrato de trabajo.
- 2.- Jubilación Anticipada.** Se mantienen las jubilaciones anticipadas voluntaria e involuntaria, con algunos cambios: **Con cese involuntario:** Como máximo se podrá anticipar 4 años, se amplían las causas, no sólo serán económicas, sino también tecnológicas, organizativas y productivas y **se exige acreditar 33 años cotizados.** Los coeficientes reductores cambian, pasando de 2 a 4 y agravándose los mismos en algunos casos. **Con cese voluntario:** Cómo máximo se podrá anticipar 2 años y se pasa a exigir 35 años cotizados. Los coeficientes reductores pasan de 2 a 4, incrementándose los mismos.
- 3.- Jubilación Parcial.** Se permitirá una reducción de jornada máxima de un 50%, salvo que el contrato sea indefinido y a tiempo completo en que será de un 75%. En el caso de la jubilación del 75%, además se exige que el relevista esté en la empresa hasta 2 años después de la jubilación definitiva del jubilado.
- 4.- Cláusula de salvaguarda o garantía.** Para personas que sufran la extinción por ERE'S, acuerdos colectivos, concursos aprobados o suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2013 y siempre que la extinción se produzca entre el 1-4-2013 y el 1-1-2019.
- 5.-** Se modifica la Ley 27/2011 sobre **las aportaciones económicas al estado por despidos colectivos realizados por empresas con beneficios.**
- 6.- Subsidio Desempleo Mayores de 55 años.** Para cumplir el requisito de carencia de rentas se pasa a exigir la suma de las rentas de toda la unidad familiar y no sólo las del beneficiario como hasta ahora.
- 7.- Convenio Especial de becarios en programas de formación.** Se amplía hasta el 31-12-2014 el plazo para que los becarios/as que participaron en programas de formación puedan realizar el convenio especial. (BOE nº 65 16/03/2013), **Descarga:** <http://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdf/BOE-A-2013-2874.pdf>

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