

POR UNA GESTIÓN DIGNA DE LAS BAJAS LABORALES

MANIFIESTO 28 DE ABRIL

En 2016 celebramos el vigésimo aniversario de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En estos 20 años hemos asistido a una profunda transformación del modelo preventivo español. La generalización de la actividad preventiva en las empresas, las políticas públicas activas y la labor de los recién elegidos delegados de prevención lograron, no sin pocos esfuerzos, una mejora de las condiciones de trabajo que se tradujo en un periodo de acusado descenso de la siniestralidad que se prolongó desde 2000 hasta 2012. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue el punto de partida, incorporando un enfoque "preventivo" hasta entonces desconocido en España, que pondría fin al enfoque "reactivo" o de reparación del daño.

Sin embargo, tras el estallido de la crisis la situación da un giro copernicano. El deterioro del mercado de trabajo, el debilitamiento de la negociación colectiva y las dificultades reales para ejercer los derechos fruto de las Reformas Laborales del último quinquenio, han reducido considerablemente los niveles de seguridad y salud en el trabajo, traduciéndose en un incremento progresivo de la siniestralidad laboral.

En estos cuatro años de legislatura han fallecido 2.310 trabajadoras y trabajadores, 128 en Castilla y León, y desde 2012 hasta 2015 se han acumulado incrementos del 8% en el índice de incidencia para el conjunto de sectores y del 9% para la siniestralidad mortal. Es inadmisibles que en pleno Sigo XXI, fallezcan más de 600 personas en un año por el hecho de ejercer su labor profesional.

La hiperprecarización de nuestro mercado de trabajo está detrás del incremento de la siniestralidad laboral de los últimos 4 años. La seguridad del empleo, definida por el contrato indefinido y a tiempo completo, se ha sustituido por una creciente contratación temporal y parcial, y una menor protección frente al despido. **Solo en Castilla y León el 35,54% de los accidentes laborales se produce en trabajadores con menos de 1 año de antigüedad, y la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo se multiplica por dos, para los trabajadores con contrato temporal.** Una alta rotación de contratos de tan corta duración impide adquirir una profesionalización, garantizar los derechos de información y formación en los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa.

La seguridad en el espacio de trabajo, ligada a la regulación legal y colectiva de las condiciones de trabajo (salud laboral, jornada...) ha quedado limitada por la mayor discrecionalidad empresarial en la fijación de dichas condiciones y por la individualización de las relaciones laborales, fruto de la debilitación de la negociación colectiva. Sólo en Castilla y León en torno a 20.000 trabajadores carecen de convenio colectivo lo que les dificulta reivindicar mejores condiciones de seguridad en el trabajo y les hace más vulnerables a las presiones de la gerencia: si el riesgo mayor para los trabajadores está en perder el empleo, **los riesgos para la salud laboral pasan a un segundo plano y «se prefiere asumir el reto del accidente que el reto de la calle».**

Por último, la seguridad de los ingresos (tanto del salario directo como de las prestaciones públicas) se ve cuestionada por situaciones de salarios bajos, por la extensión de empleos que no permiten una autonomía en cuanto a ingresos y por una menor protección social,

sobre todo en materia de prestaciones de desempleo y pensiones de jubilación. Los denominados "trabajadores pobres" sufren de un peor estado de salud, sobre todo psíquico y emocional.

Pero existen más factores que influyen en el repunte de los accidentes y unos de ellos es la desigualdad. Las condiciones de trabajo en los sectores y actividades más feminizados han sufrido con más rigor los efectos de la crisis y de las políticas de ajuste, lo que unido a la falta de políticas eficaces de igualdad de género contribuye al deterioro de la salud de las trabajadoras. **Un dato para reforzar esta idea: desde 2013 las enfermedades profesionales en mujeres se han incrementado un 24%, con un número superior en términos absolutos al de los hombres a pesar de ocupar un volumen menor de población.**

obligatorio. Esta circunstancia, nos ha llevado a UGT y CCOO de Castilla y León a plantarle cara a la Consejería de Sanidad, máxima responsable de esta omisión, negándonos a acordar cualquier medida en el ámbito de la negociación del diálogo social, ante su negativa a adquirir un compromiso claro e inequívoco de desarrollar este procedimiento.

Continuamos este año reivindicando en voz muy alta la derogación de sendas reformas laborales y con ello recuperar instituciones como la negociación colectiva, reponer los derechos laborales que nos han sido arrebatados y ganar los espacios de diálogo y acuerdo en las empresas, queremos ser especialmente beligerantes con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, denunciando las prácticas ilegales de control y gestión de las bajas laborales.

Desde que se reformó el marco normativo de la incapacidad temporal y también, el marco jurídico de las mutuas la litigiosidad en la gestión de las bajas médicas se ha disparado, no sólo en lo que a impugnaciones de alta médica se refiere, sino también por el trato desconsiderado y a veces humillante, que los trabajadores reciben de estas entidades colaboradoras.

La presión a la que someten a los trabajadores "enfermos" a través de férreos e insistentes controles además de estéril, es contraria al derecho a la salud reconocido en el art. 43 de la CE. Con ello, buscan reducir la duración de la baja sin considerar mínimamente si se ha producido una recuperación íntegra del estado de salud. La posibilidad de suspender la prestación económica es una amenaza cierta, que acaba doblegando la voluntad del trabajador obligado a someterse a un control, sin fines asistenciales o sanitarios, sino simplemente económicos. El acceso a la información clínica del proceso de incapacidad temporal sin ninguna garantía, ni en cuanto al uso ni en cuanto a la confidencialidad, genera indefensión, en definitiva, gestión económica y de nuestra salud por agentes los cuales no nos transmiten más que desconfianza.

El hecho de haber permitido entrar a las mutuas en un espacio que debería estar reservado a los servicios públicos de salud en toda su extensión ha provocado estragos, por lo que urge revertir la reforma del marco jurídico de las Mutuas y de la IT, ya que supone un nuevo recorte en los derechos de los trabajadores y sólo ha servido para que éstas invadiesen competencias de los servicios públicos, privatizando la gestión de actividades que deberían ser exclusivas de la Seguridad Social. Hay que frenar la creciente dualización del sistema público de salud, una sanidad para población activa a través de las Mutuas y otra para la inactiva cada vez más deteriorada, que supone de facto uno de los procesos de privatización de la Sanidad más intensos y desconocidos. Este proceso se ha agravado con la venta de las Sociedades de Prevención de las Mutuas a grandes grupos privados, monetizando la salud laboral y desnaturalizando la vigilancia de la salud en el trabajo, que de ser un derecho de los trabajadores está pasando a convertirse en un mecanismo de control empresarial y de ajuste de plantillas.

Como cada 28 de Abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, UGT y CCOO vamos a recordar a las trabajadoras y los trabajadores que fallecieron o perdieron la salud mientras se ganaban la vida y nos comprometemos a luchar durante el resto del año para acabar con la precariedad, la desigualdad y las injustas condiciones de trabajo que se encuentran tras los accidentes y las enfermedades de origen laboral.



Esta legislatura tampoco ha servido para solucionar el grave problema de ocultación de Enfermedades Profesionales, sobre todo de aquellas más graves y que comportan mayor sufrimiento a las personas afectadas y sus familias. **El caso del cáncer laboral es especialmente sangrante: mientras que las estimaciones más conservadoras sitúan en 9.000 casos el número de nuevos diagnósticos anuales de cáncer en España atribuibles a exposiciones laborales, las Mutuas sólo han comunicado 23 en 2015, 19 de ellos por exposición al amianto.**

La infradeclaración de las enfermedades profesionales es el reflejo de un sistema de declaración y registro ineficaz, que no ha sido capaz de deshacer el entramado de intereses que tanto las Mutuas como el propio INSS tienen en torno a la gestión de estas contingencias. **Especialmente vergonzoso es el caso de Castilla y León, que después de 10 años sigue sin disponer de un procedimiento de declaración de enfermedades profesionales desde los servicios públicos de salud, a pesar de ser**

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

"LOS ÚLTIMOS DATOS"

"EL CÓMO NOS ACCIDENTAMOS LOS CASTELLANOLEONESES"

"La Mutua Asepeyo acaba de presentar los resultados del I Observatorio de siniestralidad laboral de Castilla y León donde se dan los principales indicadores cualitativos y las causas del crecimiento de la siniestralidad laboral en nuestra Región."

Según el análisis presentado, en 2015 el 35,54% de los accidentes laborales se produjeron en trabajadores con menos de 1 año de antigüedad, y el 1,03% de los trabajadores acumuló el 25,84 % de los accidentes con y sin baja.

El estudio destaca que la segunda hora del lunes es el momento de la semana con más siniestralidad. También señala que el 75,92 % de los accidentes de trabajo con baja tienen lugar en los centros de trabajo, el 9,17% en los desplazamientos hacia o desde el centro de trabajo los llamados accidentes in itinere y el 14,91% restante en desplazamientos durante la jornada laboral o en otros centros de trabajo.

Cerca del 31,71 % de los accidentes con baja se producen por la realización de sobreesfuerzos, mientras que el 17,90 % de ellos son por golpes producidos por la caída del trabajador. En cuanto al tipo de lesiones, se evidencia que los procesos de baja más comunes se deben a dislocaciones y esguinces, concretamente un 55,11 % de los casos de los accidentes registrados.

Por otro lado, Castilla y León destaca por tener la tasa de incidencia más baja de España, número de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores. En el territorio se sitúa en un 3,23, frente al 3,86 de media nacional. Los datos apuntan que los sectores de actividad con mayor número de casos con baja en la Comunidad son la construcción, el comercio al por menor y la restauración.

No obstante, a nivel nacional, las estadísticas provisionales de siniestralidad laboral del ejercicio 2015 se han cerrado con incrementos del 5,8% del número total de accidentes en jornada de trabajo y del 7,1% en el caso de los mortales, y del 2,5% del índice de incidencia (que expresa la siniestralidad de forma relativa con independencia del volumen de población empleada) para el conjunto de los accidentes y del 3,7% para el de mortales. Se acumula de esta manera el tercer año de aumentos desde que en 2012 se alcanzaran los niveles mínimos de siniestralidad, tras más de una década de descensos constantes y generalizados.



NOTICIAS BREVES

El Ministerio de Empleo, a través del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), ha concedido una moratoria hasta el 2020, a las comunidades autónomas para evaluar los convenios de incapacidades temporales (IT) de larga duración. Estos acuerdos ya fueron suscritos entre ambos organismos desde 2013 a 2016, y una vez agotado el plazo, se han ampliado ahora cuatro años más. Esta moratoria aplaza la coordinación específica entre el INSS y las comunidades, según establece la Ley General de la Seguridad Social, donde se señala que el Gobierno ejerce en exclusiva la competencia para determinar si un trabajador, pasado un año de la incapacidad temporal, debe permanecer en dicha situación; así como incoar un expediente de incapacidad permanente o darle de alta.

Mutua Universal tendrá que devolver a la Seguridad Social 4,7 millones de euros de gastos no justificados. El Tribunal Supremo ha confirmado los resultados de una auditoría de la Seguridad Social sobre las cuentas de 2007 de la mutua, que reveló que Universal había imputado a las arcas públicas gastos "no asumibles" por valor de 4.755.335,81. La mutua recurrió a la Audiencia Nacional la resolución de la Seguridad Social, pero tanto la Audiencia como ahora el Supremo han rechazado los argumentos de la entidad.

El Hospital de la Fe de Valencia paraliza el uso de formol al hallar valores cancerígenos. Las mediciones detectan alto riesgo para los trabajadores cuatro veces por encima de lo permitido. A este respecto, la Fiscalía incoará diligencias para investigar la constante exposición que sufren sus trabajadores ante medicamentos calificados de biopeligrosos, ahora el centro de referencia de la Comunidad Valenciana se ha visto obligado a paralizar las tareas de preparación de mezclas con derivados del formaldehído-formamida y acrilamida, ácido nítrico, glicerol, temed y sigmacote- ante el alto riesgo a la exposición de estos agentes químicos en la unidad de genética. La paralización de esta técnica «llega después de 12 de años de exposición constante del personal».

CCOO considera contradictoria la resolución del Parlamento Europeo que pide la autorización por otros 7 años del glifosato. Aunque no se trata de una votación vinculante, la votación celebrada en el Parlamento Europeo en torno a la renovación de la aprobación del glifosato tiene una gran relevancia en el proceso de reautorización de esta sustancia que tiene abierto la Comisión Europea.



"porExperiencia nº 72"

Bajo el título "Los cuidados: un reto doble", en esta edición el dossier se dedica a las condiciones de trabajo de las personas que proporcionan cuidados formales: atención a domicilio de dependientes y trabajos en residencias. Se incluye un acercamiento a los datos de siniestralidad laboral de 2015 desde la perspectiva de la precariedad, y se hace un análisis de la sentencia de la Audiencia de Barcelona que casi otorga impunidad al trabajo forzoso en el caso de 72 talleres clandestinos de textil desmantelados. Se analiza la sentencia del Tribunal Supremo que da la razón a la Federación de Servicios de CCOO en el conflicto abierto con CaixaBank en torno a la evaluación de riesgos psicosociales, a su vez se informa de la acción sindical desplegada por las delegadas de CCOO en Zara para lograr la readmisión de una trabajadora despedida por incapacidad sobrevenida y se reflexiona sobre las cuestiones a tener en cuenta por los cambios en los nuevos partes de baja por incapacidad temporal.

Para su descarga: <http://goo.gl/3rzOkR>

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

■ **Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2016, en la que se reconoce que los delegados de prevención tienen acceso a toda la documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales en idénticas condiciones que la Autoridad Laboral.**

Los delegados de prevención de riesgos laborales tienen derecho a acceder, al igual que las Autoridades laborales, a los informes y documentos resultantes de la investigación por la empresa de los daños para la salud de los trabajadores, puesto que dichos informes forman parte del proceso global de evaluación de los riesgos laborales. Así, lo reconoce el Tribunal Supremo, tal y como lo hizo el tribunal de Instancia.

En ambas sentencias se corrobora que el artículo 36.2.b de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) confiere a los delegados de prevención el derecho a tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de esta Ley, a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones. La excepción a este acceso se refiere a la información médica de carácter personal que queda limitada tan solo al personal médico y a las autoridades sanitarias, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Por su parte, el artículo 22 estipula que el empresario y las personas con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Por lo que los delegados de prevención también deberán ser informados de dichas conclusiones.

El artículo 23 de la Ley, que establece que el derecho de información de los delegados de prevención tiene la misma extensión que la potestad informativa de la propia autoridad laboral en este ámbito, puesto que dicho artículo define la documentación que el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral. "Si se niega el acceso a los delegados de prevención ello sería equivalente a negar también el de la autoridad laboral", se alega en la sentencia.

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