

### ¿HASTA CUÁNDO?



Asamblea de CC.OO. en Madrid.

A nadie le ha pasado desapercibida la noticia emitida por el Consejo de Ministros sobre el Proyecto de retrasar la edad de jubilación a los 67 años. Y en consonancia con el malestar general provocado en la sociedad española, la respuesta de CC.OO. no se ha hecho esperar, mostrando su rechazo inequívoco y sin paliativos ante la medida, considerándola "extrema e innecesaria". En esta misma dirección, el Sindicato ha iniciado una campaña de información contra el retraso de la edad de jubilación con el lema "Por el derecho a vivir la jubilación, No al recorte de la protección, No al retraso de la edad de jubilación". Una campaña con la que pretendemos llegar a todos los centros de trabajo, y en la que se quiere explicar y detallar nuestras alternativas en materia de pensiones, que pasan por "reforzar los mecanismos voluntarios de jubilación gradual y flexible, tanto para anticipar, como para retrasar la edad de jubilación, hasta la separación de fuentes para que se deje de pagar con las cotizaciones los gastos de estructura de la Seguridad Social".

Ya el pasado 4 de febrero se concentraron en la sede de la Unión de Madrid de CC.OO. cerca de dos mil delegados y delegadas sindicales, a los que el Secretario General de CC.OO., Ignacio Fernández Toxo, anunció que en la semana del 22 al 26 de febrero se llevarán a cabo manifestaciones y movilizaciones en todas las ciudades de España para protestar por el retraso proyectado de la edad legal de jubilación y otras medidas adelantadas por el Gobierno.

De las repercusiones que tiene la edad de jubilación en la salud de los trabajadores y trabajadoras se ha hablado largo y tendido. Y aunque aún a día de hoy, la comunidad científica no alcanza un consenso sobre dichas consecuencias, ya que si bien existen estudios en los que se concluye que el abandono del puesto de trabajo se traduce en una mejora signifi-

cativa e inmediata en el estado de salud en general y que rejuvenece entre ocho y diez años; por el contrario contemplamos otros que corroboran que la jubilación, y sobre todo las prejubilaciones, afectan negativamente a la salud, produciéndose en muchos de los casos depresión y ansiedad. A pesar de dichas discrepancias, lo cierto es que únicamente un 5% de los trabajadores con más de 65 años sigue en activo de manera voluntaria, mientras que son casi 4 de cada 10 trabajadores los retirados antes de los 65 años en España hasta noviembre de 2009. Las cifras hablan por sí mismas.

### POR EL DERECHO A VIVIR LA JUBILACIÓN

NO AL RECORTE DE LA PROTECCIÓN SOCIAL  
NO AL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN



Cartel de la campaña en contra del retraso de la jubilación promovida por CC.OO.

cientemente por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre las principales causas de mortalidad por accidente de trabajo en España durante los años 2005, 2006 y 2007, concluye que los trabajadores mayores de 55 años están ligeramente sobrerrepresentados en la siniestralidad mortal. Los trabajadores comprendidos en esta franja de edad y pertenecientes a los sectores Agrario, Servicios y Construcción han sufrido proporcionalmente más accidentes mortales que los jóvenes, siendo

Y es que el retraso en la edad de jubilación lleva aparejado otra serie de inconvenientes no siempre tomados en consideración. El aumento de la siniestralidad y del número de incapacidades temporales es consecuencia directa de la progresiva pérdida de las capacidades auditivas y visuales, pues lógicamente los reflejos y la capacidad de reacción son más lentas. Un estudio elaborado recientemente por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre las principales causas

este último sector el que se lleva la palma. Por otro lado, son coincidentes y numerosos los estudios que establecen una relación directa entre la mayor edad del trabajador y un periodo más prolongado de incapacidad temporal y mayor gravedad de los accidentes.

Con independencia de todos los estudios que hemos detallado, lo que ha quedado claro es que en la medida proyectada por el Gobierno, en modo alguno se ha tenido en cuenta el factor salud. Desde un punto de vista ya no sindical, sino lógico, el Ejecutivo debería haber llevado a cabo un planteamiento más flexible, tomando en consideración la ocupación, el esfuerzo físico o el estado de salud del trabajador. Es evidente, en palabras de la propia Ministra de Economía, Elena Salgado: "No es igual, tal vez, el jubilarse en un puesto administrativo que en un puesto de un sector o de unas características especiales", alegando que "Esta propuesta puede ser matizada en el sentido de que no todos los trabajos tienen la misma penosidad". En esto sí vamos a tener que dar la razón a la Ministra; no se puede cortar por el mismo patrón a un trabajador de la limpieza, un soldador o alguien que presta sus servicios subido en un andamio, por ser actividades que requieren unos condicionantes físicos superiores a las de un dependiente de comercio o un profesor universitario.

Por ello desde el sindicato entendemos que la solución pasa por un sistema de jubilación flexible y gradual, que permita atrasar el retiro en unos casos y adelantarlo en otros. En la propia negociación colectiva se recoge que aquellos trabajos que comporten una mayor peligrosidad, y aquellos en los que se necesite una determinada fortaleza física, se establezca una edad de jubilación por debajo de los 65 años. L

**"Los trabajadores mayores de 55 años de los sectores agrario, servicios y construcción sufren más accidentes mortales que los jóvenes."**

Los argumentos sindicales para hacer valer esta demanda se fundamentan en el Artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que establece la posibilidad de rebajar la edad mínima de jubilación en aquellos grupos o actividades profesionales de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y tengan elevados índices de mortalidad. La pregunta que nos surge ahora es: ¿Cuáles son estos sectores? y ¿Hasta cuándo?...

### EL ASESOR RESPONDE

**¿Puede un inspector de trabajo ordenar la paralización de la actividad laboral siempre que concurra riesgo grave e inminente?**

Sí, pero siempre que se cumpla una determinada condición:

La Ley de prevención de riesgos laborales en su Artículo 9 "Inspección de trabajo y seguridad social", establece que, en cumplimiento de la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, la Inspección de Trabajo podrá ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a su juicio, se advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otra parte, la "Paralización de los trabajos" se establece expresamente en el artículo 44 de la citada Ley de prevención, donde se determina que cuando el Inspector compruebe que el incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, conlleva, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

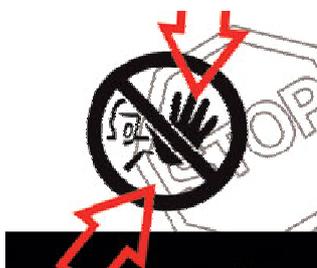
Por lo tanto, de aquí se puede concluir que para que el Inspector pueda paralizar la actividad, tiene que haber constatado el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de la empresa. Ya que si se constatará que el riesgo se ha producido por causas ajenas al citado incumplimiento (Por ejemplo una tormenta), el Inspector deberá informar

a la empresa y representantes de los trabajadores, siendo ellos los que deben decidir la paralización, de acuerdo a lo establecido en Artículo 21, "Riesgo grave e inminente" de la Ley de prevención".

Por tanto para que el Inspector pueda dictar una orden de paralización, ésta siempre debe ir acompañada de un acta de infracción con propuesta de sanción.

Por otra parte el procedimiento de paralización de trabajos por parte de la Inspección también queda regulado en el Artículo 44 de la siguiente manera:

- La orden de paralización será comunicada a la empresa, que a su vez la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de prevención o, en su ausencia, de los representantes de personal.
- El Inspector comunicará a la autoridad laboral la decisión adoptada.
- La decisión de paralización puede ser impugnada por la empresa en el plazo de 3 días hábiles ante la autoridad laboral.
- La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que lo motivaron, debiendo comunicarlo, en este último caso, a la Inspección de Trabajo.
- La autoridad laboral resolverá en el plazo de 24 horas, confirmando o anulando la medida de paralización.



**El Art. 21 de la Ley de Prevención faculta a los trabajadores y sus representantes a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida.**

**POR TU SEGURIDAD CUENTA CON NOSOTROS**

www.castillayleon.ccoo.es  
www.foremcyl.es



## PUBLICACIONES

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”

### “Un éxito rotundo”

**Más de 200 delegados y delegadas de prevención de CC.OO. han participado activamente en la Jornada sobre las Incapacidades Temporales y Permanentes organizada por la Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Castilla y León, que tuvo lugar el pasado 3 de febrero en Valladolid.**

En la jornada se trataron diferentes materias en relación a las Incapacidades Temporales y Permanentes y las diferentes modificaciones normativas en materia de la Ley General de la Seguridad Social. Concretamente el programa de la jornada contuvo:

- "Incapacidad Temporal y Permanente. Conceptos Básicos y Legislación Actual".
- "Las Enfermedades Profesionales y el Reconocimiento de las Patologías de Origen Profesional"
- Para terminar se contó con una mesa redonda sobre la "Problemática Principal en la Gestión de las Incapacidades", donde participaron diferentes responsables de salud laboral de varias federaciones, concretamente, Sanidad, Servicios a la Ciudadanía, Industria y Fiteqa y en la que se expusieron los principales problemas que en esta materia se dan en cada uno de los sectores.

Mariano Sanz Lubeiro, Secretario de Salud Laboral de la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León fue el encargado de clausurar la jornada y animó a poner en práctica todo lo aprendido, "con el objetivo de que las mutuas nos vean activos y así se lo piensen cada vez que quieran llevar a cabo un atropello contra un trabajador o trabajadora".

Desde la Secretaria de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León quieren agradecer el interés de los asistentes y esperan que su participación y colaboración en todas y cada una de las actividades desarrolladas sean máximas, la alta participación de la jornada pone de manifiesto la necesidad de realizar este tipo de acciones divulgativas y formativas.



*Una parte de la jornada se dedicó a exponer los cambios normativos en materia de regulación de incapacidad temporal, con motivo de la entrada en vigor el día 1 de octubre del Real Decreto 1430/2009, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación a la Prestación Económica de Incapacidad Temporal.*



### Guía sindical de salud laboral: "Criterios de calidad en los servicios de prevención."

En el año 2008 el Observatorio de Salud Laboral, formado entre otros, por ISTAS y la Unión de Mutuas, hizo público un estudio sobre la mala calidad y excesiva burocratización de los servicios de prevención ajenos (SPA). Los resultados, que se obtuvieron a través de diversas encuestas a técnicos de prevención, delegados de prevención, administración y empresarios, no fueron nada alentadores, puesto que la inmensa mayoría de los encuestados puntuaron la calidad de los SPA con una nota por debajo del 5.

Ahora Istas ha elaborado esta guía que pretende servir de herramienta para facilitar la implicación de los/as delegados/as de prevención en la organización y desarrollo de la prevención en las empresas, desde el mismo momento en que se trate de elegir la modalidad organizativa de la prevención dentro de la empresa, hasta cuando se aborde la gestión realizada por el servicio de prevención y la conveniencia, o no, de renovar su concierto.

## NOTICIAS BREVES

La Federación de Industria de CC.OO. denuncia las dificultades a la hora de reconocer las enfermedades profesionales relacionadas con la exposición al amianto y ponen como ejemplo el caso de un trabajador de una empresa del sector que ha tardado diez años en ver reconocido su derecho a una indemnización por exposición a este material.

Ha tenido lugar un acto Cooperación Transfronteriza entre España y Portugal en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Cincuenta y dos alumnos portugueses de la zona Centro y Norte de Portugal y cincuenta y dos alumnos españoles procedentes de las provincias de Zamora y Salamanca recibieron una jornada de formación en la que se les impartieron los principales aspectos de prevención en riesgos laborales.

CC.OO. ha asegurado que el 4% de los tumores malignos que se detectan anualmente en el conjunto de Europa tienen origen laboral. Concretamente en nuestro país en el año 2008 casi la mitad de las muertes relacionadas con el trabajo en España se debieron a tumores malignos 7.615, mientras que 4.354 fueron por enfermedades del sistema circulatorio y 1.846 del sistema respiratorio.

Los accidentes de tráfico in itinere matan cada año a 220 trabajadores.

El ministerio fiscal pide que se condene a tres años de cárcel a cada uno de los cinco directivos de una empresa del metal, por propiciar una enfermedad laboral por su negligencia en materia de prevención de riesgos laborales, donde varios trabajadores enfermaron de silicosis en tercer grado por la exposición a polvo con alto contenido en sílice en el ambiente de trabajo.

La Sociedad Española de Cardiología ha alertado de que el estrés derivado de los problemas financieros y laborales actuales puede provocar complicaciones cardiovasculares, como los infartos. Por su parte un estudio de la Escuela de Salud Pública Harvard revela que los trabajadores que se quedan en paro por causas ajenas a su voluntad tienen un 54% más de posibilidades de tener un estado de salud regular o malo, en comparación con los profesionales que mantienen su puesto.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la que se declara la competencia del Servicio Público de Salud Vasco para extender partes de alta y baja médica, aunque las mutuas emitan otros partes en contra.**

El trabajador, sobre cuya incapacidad temporal se discutía, sufrió un accidente de trabajo, con fractura de tobillo, pasando a situación de incapacidad temporal declarada por la mutua, dándole el alta después de cuatro meses. No obstante, el trabajador al no estar recuperado del todo, acude a su médico de cabecera donde se le es dado de baja nuevamente por el mismo diagnóstico. Sin embargo la mutua emite un nuevo informe de alta al entender que no procede la baja otorgada por la sanidad pública, ya que alega que la competencia para extender los partes de alta y baja médica por accidente de trabajo corresponde a los médicos de las mutuas, y no al Servicio Público de Salud Vasco.

Sin embargo el recurso emitido por la mutua es desestimado, ya que el alto Tribunal considera que no puede impedirse que los servicios médicos de la sanidad pública emitan partes de baja por enfermedad común si el trabajador se halla incapacitado para su trabajo y precisa asistencia sanitaria, aun cuando se trate de contingencias asumidas por una mutua de accidentes y enfermedades profesionales y ésta haya emitido un parte de alta previo.

▪ **Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado (BOE de 10 de febrero de 2010).**

El Real Decreto incorpora las indicaciones de la "Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012" con el fin de que las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, puedan hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Entre las mejoras que introduce cabe destacar una apuesta por la utilización de recursos preventivos propios, una mejor definición de funciones y un mayor apoyo a los empleados públicos designados para funciones de prevención; la potenciación de la figura de los "Servicios de Prevención Mancomunados", o el establecimiento de un mecanismo uniforme para la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: [boiccoot@cleon.ccoo.es](mailto:boiccoot@cleon.ccoo.es)