

## LA SALUD LABORAL Y EL ARTE DE NEGOCIAR

El comienzo de un nuevo empleo provoca, antes o después, la necesidad o simple curiosidad de hacernos con una copia del convenio de aplicación a la empresa o sector en la que comenzamos a prestar nuestros servicios. A la mayoría nos suelen preocupar el salario de aplicación, los días de libre disposición, complementos de aplicación, régimen disciplinario, o cuantos días me dan por el fallecimiento de un familiar. Sin embargo, poca o casi ninguna es la importancia que otorgamos a todas aquellas cláusulas que tienen que ver con la salud laboral y, en definitiva, con nuestra seguridad en el trabajo.

Para paliar en cierto modo este "abandono" o desinterés generalizado, la Secretaría de Salud Laboral de Castilla y León se ha aventurado a publicar un manual de consulta sobre la negociación colectiva en materia de salud laboral en nuestra Comunidad Autónoma.

Un trabajo que nos ha permitido señalar los puntos fuertes y detectar las debilidades que en materia de salud laboral existen en el fruto de la negociación colectiva. La elaboración de este manual ha pretendido también dar continuidad al estudio que ya en el año 2000 se llevó a cabo, como análisis pormenorizado de las diferentes cláusulas de salud laboral. En el estudio actual hemos analizado la evolución de la negociación en el transcurso de estos últimos años, mediante la observación y estudio detallado de un total de 200 convenios colectivos, tanto de empresa como de sector, circunscritos al ámbito de las diferentes provincias que integran Castilla y León.

Uno de los objetivos últimos ha sido ver en qué medida la negociación colectiva ha aportado mejoras concretas a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

La estructura del estudio ha girado en torno a los principales epígrafes marcados por la Ley de prevención, tales como la formación e información, la vigilancia de la salud, los equipos de protección, o el plan de prevención. Ello nos ha permitido hacer un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las diferentes

cláusulas, para plasmar en última instancia las diferentes propuestas de cláusulas de salud laboral. Un extracto de las conclusiones del estudio se detalla a continuación:

**Plan de prevención y Evaluación de riesgos:** Son la piedra angular de la actividad preventiva y sin embargo el porcentaje de convenios que recogen este tipo de cláusulas en el caso de los convenios de sector es de un 28%, y en el caso de los convenios de empresa no alcanza el 18%. En la práctica esta evaluación de riesgos o no se hace, o se hace de manera inadecuada y en caso de llevarse a cabo, no se toman las medidas preventivas necesarias por ahorro de costes.

**Vigilancia de la Salud:** Está claro que la Vigilancia de la Salud es uno de los temas principales en la negociación colectiva ya que se recoge en más del 60% de los

mación que puedan recibir servirá de muy poco.

**Coordinación de actividades:** No existe convenio alguno que haga referencia a esta materia.

**Servicios de Prevención:** Tras el análisis desarrollado, podemos llegar a la conclusión de que la contratación por parte de las empresas de un Servicio de Prevención se limita a la compra de un documento muy poco práctico pero que sirve para eludir responsabilidades en el caso de haberlas.

**Equipos de protección individual:** Aunque el porcentaje de convenios que los recogen es alto, más del 60%, todavía existe un concepto erróneo y difuso, ya que se los confunde con la ropa de trabajo y se utilizan como la única manera de proteger a los trabajadores.

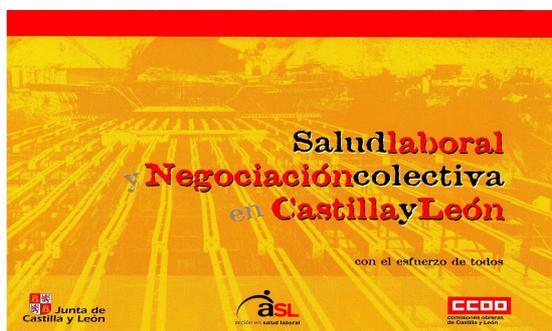
**Protección a la maternidad:** Cada vez más, se recogen medidas preventivas para mujeres embarazadas, aunque siguen siendo muy escasas debido en buena parte a que en muchos sectores la tasa de ocupación femenina es aún muy baja.

**Condiciones de trabajo:** Se recoge de manera escasa y debiera proyectarse sobre aspectos convencionales tradicionales, aspectos tales como el trabajo a turnos y nocturno, pluses, acoso laboral o la propia organización del trabajo.

**Participación de los trabajadores:** A pesar de que las cláusulas reflejadas en esta materia no son muchas, alrededor de un 20%, la calidad de las mismas es de un nivel de aceptación bastante considerable.

En definitiva, la negociación colectiva constituye la fórmula de ordenación más dinámica del sistema de relaciones laborales y permite una continua adaptación a los cambios que se manifiestan sobre la seguridad.

Pero aún queda un largo recorrido para colmar la capacidad de autonomía de la que nos dota la negociación colectiva, tendente a adecuar las necesidades concretas de sectores, territorios, empresas o centros de trabajo. Por ello, desde CC.OO. seguiremos trabajando por una mejora continuada de la negociación, una mayor formación de nuestros representantes y en criterios adecuados para la mejora de las condiciones de trabajo en todos los ámbitos de negociación.



Para descargar el estudio:

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/6/289209.pdf>

convenios, y sin embargo las cláusulas que se ocupan de esta materia están concebidas más en la obligatoriedad de un reconocimiento médico genérico sin ningún sentido preventivo.

**Formación:** Alrededor del 40% son los convenios que recogen cláusulas en este sentido. La formación es otro pilar clave, y sin embargo si los Delegados de Prevención y resto de trabajadores no reciben la formación adecuada para desempeñar su tarea, la infor-

## EL ASESOR RESPONDE



Quando se inicia la reclamación se prorroga la situación de incapacidad temporal hasta la finalización del procedimiento, manteniéndose el abono de la prestación, y por lo tanto no teniendo la obligación de ir a trabajar.

Todo el procedimiento a seguir en este tipo de casos se puede consultar en:

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/6/289209.pdf>

El pasado mes de junio sufrí un accidente de trabajo por el cual he estado de baja durante todos estos meses. La semana pasada la mutua se puso en contacto conmigo para comunicarme que consideraban que estaba curado y que por lo tanto me iban a daban el alta. El caso es que tuve que ir a trabajar, por lo que no aguante en mi puesto ni la primera hora a consecuencia de los dolores que aún padezco. Antes de finalizar la jornada acudí a la mutua para que me volviera a dar la baja, negándose rotundamente, porque alegan que lo que yo padezco se cura perfectamente en los meses que he estado de baja y que puedo desempeñar mi trabajo sin ninguna dificultad. No sé donde acudir. ¿Qué puedo hacer?.

Ante la situación que te encuentras existen dos opciones: Puedes reclamar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y ante el Servicio Público de Salud, que en el caso de Castilla y León es el SACYL. Sin embargo, en esta edición te pasamos a detallar los pasos que tienes que dar ante el INSS, y en la próxima publicación del BoiCCoot te especificaremos los pasos a dar ante el SACYL.

1º. Ante tu disconformidad con el alta médica emitida por la mutua puedes iniciar un proceso de reclamación ante el INSS en el plazo de 4 días naturales desde que la mutua te notifica el alta. Esta reclamación se hace a través de un modelo tipo que está disponible en la página web de la Seguridad Social ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)), y en él debes exponer los motivos de tu disconformidad con el alta, por otro lado este "modelo tipo" debe ir acompañado a su vez de tu historial médico relacionado con la dolencia que padeces y en el caso de que no dispongas de él y obrar en manos de la mutua, una copia de la solicitud a la mutua

de dicho historial.

Por otro lado, debes saber que el INSS tramita este tipo de reclamaciones de forma preferente de manera que la resolución se dicte en el menor tiempo posible.

2º. Una vez que inicias el proceso de reclamación debes comunicar a la empresa que has iniciado el proceso y lo debes hacer en el mismo día en que presentas dicha disconformidad o en el siguiente día hábil. También existe un modelo tipo de comunicación a la empresa en la página Web de la Seguridad Social.

3º. Cuando el INSS recibe tu reclamación se lo comunica a la mutua, para que ésta en el plazo máximo de dos días hábiles aporte los documentos relacionados con tu proceso de incapacidad temporal, y además informe sobre las causas que motivaron tu alta médica. Si no se presenta esta documentación se tendrá únicamente en cuenta la información facilitada por ti. La mutua por otro lado también podrá pronunciarse reconociendo que tienes razón sin más trámite que el archivo del procedimiento iniciado.

4º. Por último el INSS una vez que tiene toda la documentación en su poder, y en un plazo máximo de 15 días emitirá una resolución, que puede ser:

- ❖ Confirmar el alta de la mutua, con lo que el tiempo que ha durado la reclamación (máximo 15 días) y que has estado cobrando lo tendrás que devolver.
- ❖ Mantener tu baja médica al considerar que tienes razón y que todavía tus dolencias no te permiten trabajar adecuadamente.
- ❖ O te puedes haber recuperado durante el tiempo que ha durado la reclamación, en este caso se anula el alta emitida por la mutua por considerarla prematura.

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)  
[www.foremcyl.es](http://www.foremcyl.es)

## PUBLICACIONES

## "LOS ÚLTIMOS DATOS"

## "¿Premio o Castigo?"

**La Seguridad Social incentivará a las empresas que reduzcan la siniestralidad.**

En las próximas semanas entrará en vigor un nuevo decreto en el que se regulará el sistema de bonus-malus con el que se tratará de combatir la siniestralidad laboral e incentivar la prevención de riesgos en las empresas.

☒ Serán bonus aquellas compañías que inviertan en prevención y, en consecuencia, reduzcan sus índices de siniestralidad.

☒ Serán malus las que, pese a las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención, no extremen las medidas de seguridad, formación e información a las que están obligadas y sus trabajadores sufran accidentes por encima de la media de su sector de actividad.

Las empresas que mejoren los índices medios de siniestralidad del sector y no registren accidentes mortales podrán recibir al final de cada ejercicio como incentivo el equivalente a entre el 5% y el 10% de las cuotas que pagan a la Seguridad Social por las contingencias profesionales de sus empleados.

Los factores que se valorarán para establecer la cuantía del incentivo serán: las inversiones en instalaciones y procesos; no rebasar los límites de siniestralidad general ni extrema que se fijen para cada sector de actividad; estar al corriente de la legalidad en los pagos; no haber sido sancionado y tener la documentación de prevención en regla; innovación en prevención con la plantilla; realización de auditorías externas; existencia de planes de movilidad, disminución de riesgo de enfermedades y, finalmente, certificados de calidad. Del cómputo de la siniestralidad laboral se excluirán los accidentes in itinere.



*Desde CC.OO., que se acogido de buen grado la medida, sin embargo se critica que la Seguridad Social base este sistema de bonificaciones a las empresas en base a unos datos de siniestralidad generados por las propias mutuas y que al parecer del sindicato son completamente insuficientes.*

## NOTICIAS BREVES

☞ CC.OO. ha reclamado una reforma en profundidad del sistema de mutuas y democratizar sus órganos de dirección con una auténtica cogestión con la participación de la Seguridad Social, los sindicatos y las empresas. El objetivo es que las Mutuas den prestaciones a los trabajadores y evitar que "haya una carrera por ver quien genera más beneficios o sistemas de gestión que resulten más baratos, porque la consecuencia es una peor prestación a los trabajadores".

☞ La pasada semana tuvimos que lamentar la muerte de tres trabajadores en accidente laboral en menos de una semana en la provincia de Valladolid.

☞ Las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León, con motivo del Día Internacional Contra la Violencia de Género celebrado el pasado 25 de noviembre, organizaron una charla divulgativa en la que se contó con la participación de la antropóloga María Jesús Pinto, y en la que se plasmaron los diferentes ámbitos de violencia machista y acoso sexual.

☞ Un total de 167.00 europeos mueren al año por accidentes o enfermedades laborales y se pierde un 6% del PIB, que también mantiene apartados del mercado laboral a 100 millones de personas.

☞ Según una encuesta mundial realizada en más de 11.000 empresas de 13 países, el 58% de las compañías ha tenido un considerable aumento del nivel de estrés en los dos últimos años.

☞ El Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, ha afirmado que el trabajo en favor de la salud y seguridad laboral será una de las prioridades del ejecutivo durante la presidencia española de la Unión Europea del primer semestre de 2010

☞ El número de bajas laborales se reducen un 39% en el año de la crisis económica. Asimismo, la media de duración ha pasado de 28 a 15 días. Estos datos, en parte, se deben a que muchos trabajadores temen perder el trabajo si apuran o prolongan la baja.

**El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral.**

Es indiscutible el papel que tienen los sindicatos y los delegados de prevención a la hora de garantizar una mayor protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, máxime teniendo en cuenta la situación actual de crisis en la que vivimos, en la que los derechos de los/as trabajadores/as se ven mermados.

Istas ha colaborado con el Instituto Sindical Europeo, en la edición de esta publicación que trata de mostrar los resultados obtenidos a raíz de una investigación cuyo principal objetivo ha sido analizar la eficacia de la actividad preventiva de los delegados y delegadas de prevención en siete países europeos. A lo largo del documento se puede corroborar la importancia de la participación sindical, y no solo en la promoción de la salud, sino también en el establecimiento de políticas de salud laboral.

## LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

▪ **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña: Despido procedente por reiterado incumplimiento de normas de seguridad e higiene en el trabajo por no utilizar el casco en la obra.**

Los trabajadores despedidos pertenecían a una empresa de instalación de gas y fontanería que había sido subcontratada por otra empresa encargada de la construcción de una vivienda unifamiliar. La contratista remite un escrito a la empresa de los trabajadores afectados donde le expone que el día anterior estaban trabajando sin casco de protección, que fueron requeridos para que se colocaran el casco y, media hora más tarde, aún seguían sin casco, por lo que se les indicó que abandonaran la obra. Al día siguiente la empresa de gas le hace llegar una carta de despido.

Asimismo consta acreditado que ésta no era la única vez que la empresa de gas había sido llamada al orden a consecuencia del incumplimiento de las medidas de seguridad de estos mismos trabajadores.

Los trabajadores ante la carta de despido interponen demanda ante el Juzgado de lo Social, solicitando la improcedencia del mismo, sin embargo el Juzgado declara la procedencia del despido. Los trabajadores recurren la decisión del juzgado pero la Sala de lo Social confirma la sentencia al amparo de lo de lo establecido en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde se establece que corresponde al trabajador el cumplimiento de las medidas de seguridad y los deberes previstos en dicha Ley.

La sentencia argumenta que la conducta de ambos operarios no es aislada, sino que se trata de una conducta reiterada. Al parecer los trabajadores se ponían el casco de protección cuando estaba presente el Encargado de la Obra, quitándose cuando no estaba, alegando que era innecesario llevar casco en su trabajo. La Sala entiende que dicho comportamiento de indisciplina y desobediencia demuestra la voluntad consciente de ambos de no utilizar dicho equipo de protección individual, por ello, dicha conducta es sancionable con despido procedente.