

GRYPE A: HACIÉNDOLE FRENTE

Comienza el otoño y el frío, las horas de luz van disminuyendo y la mayoría de nosotros nos despedimos, no sin cierta añoranza, del periodo estival. Siempre ocurre lo mismo, esperamos durante todo un largo año las anheladas vacaciones para que cuando te quieres dar cuenta se han escapado en un "visto y no visto".

Sin embargo este año no es como los anteriores, ya que no nos preocupa tanto el hecho de que se haya acabado el verano y no podamos disfrutar de las terrazas y todo lo que ello conlleva, sino que llega el frío, y el que más y el que menos está a la expectativa de lo que pueda suceder con el temido virus de la Gripe A. Siendo cierto y evidente que el contagio se puede producir en cualquier clase de ambiente, no es menos cierto que por las peculiaridades y circunstancias que presenta el ámbito laboral, los riesgos de contagio del virus se ven sensiblemente incrementados.

Es por esto que desde que CC.OO. tuvo conocimiento de la pandemia, no ha cesado de incidir en la importancia que tiene que todas las empresas se anticipen a las posibles situaciones susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores por este motivo. Por ello, hemos puesto a disposición de las empresas toda nuestra ayuda a través de una "Guía de Orientaciones Sindicales sobre la Pandemia", con el fin de que planifiquen las adaptaciones organizativas necesarias en caso de una emergencia por este motivo.

En este contexto, desde el sindicato se considera necesario que los representantes de los trabajadores en materia de salud laboral, intervengan en la preparación de los planes de actuación, negociando con la empresa las medidas de organización que se adopten con el fin de atajar eventuales vulneraciones de los derechos laborales.

A grandes rasgos, desde CC.OO. se ha propuesto que los planes que se elaboren cumplan una serie de criterios básicos:

Participación de los trabajadores: Tiene que tener como objetivo prioritario las siguientes metas:

- Protección de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Controlar y reducir las posibilidades de contacto.
- Garantizar la continuidad de la empresa.
- Proteger los derechos de los trabajadores.

Igualdad de trato: Ningún colectivo debe quedar excluido.

Carácter transitorio del plan: Debe quedar claro el

carácter temporal de las medidas de este plan y el proceso para la finalización del mismo.

Garantía ante las ausencias. Es muy importante que las personas que se ausenten del trabajo sean tratadas con todo el respeto y la máxima cobertura posible, tanto desde el punto de vista sanitario como de las prestaciones económicas.

Protección de los colectivos propensos a sufrir complicaciones graves: Existen medidas especiales para que puedan solicitar acogerse a ellas según necesidad.

Diferencias entre los síntomas de la gripe estacionaria y la gripe A.		
Síntomas	Gripe estacionaria	Gripe A
Fiebre	No llega a 39º	Inicio súbito a 39º
Dolor de cabeza	De menor intensidad	Intenso
Escalofríos	Esporádico	Frecuentes
Cansancio	Moderado	Extremo
Dolor de garganta	Pronunciado	Leve
Tos	Menos intensa	Seca continua
Moqueo	Fuerte y con congestión	Poco común
Dolores musculares	Moderado	Intenso
Ardor de Ojos	Leve	Intenso

Si en los planes se incluyeran medidas para la reducción de la movilidad o trabajos desde domicilios particulares: Nunca se aplicará a personas que no lo desean ni, por supuesto, a las que estén con síntomas de la enfermedad, ni a los que no crean que puedan asegurar su rendimiento desde el hogar.

Evaluación de riesgos y protecciones personales: Las empresas deben elaborar una evaluación de riesgos siguiendo el Real Decreto sobre riesgo biológico, siempre con la participación de los delegados de prevención, los cuales también participarán asimismo en el proceso de selección de equipos de protección individual, cuando éstos estén indicados.

Medidas para favorecer la higiene: Las empresas deben poner a disposición de todos los trabajadores los medios necesarios para favorecer la higiene de las manos, sin que se entorpezca el trabajo.

Formación e información: Los delegados han de

exigir que el plan que se adopte y las medidas que puedan afectar a las condiciones de trabajo sean transparentes y conocidas por la totalidad de la plantilla.

Por otro lado, y en lo que respecta al ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, CCOO se ha comprometido con la Administración Sanitaria a difundir en el ámbito laboral las medidas para prevenir el contagio de la gripe A en los centros de trabajo. Para ello se han adoptado una batería de medidas de actuación directa:

▪ **Difusión de la citada Guía de Orientaciones Sindicales sobre la Pandemia.**

▪ **Establecimiento de un Plan Centinela de seguimiento y apoyo a las consecuencias de la gripe, que incluye un registro de las actividades de las empresas.** Cuyo fin es que los delegados de prevención nos transmitan sus dudas sobre las posibles actuaciones ante la Gripe A y la revisión de los planes de actuación elaborados por su empresa.

▪ **Solicitud de nuestra presencia en todos los grupos de seguimiento que se formen para evitar la gripe A en el trabajo.** En este sentido CC.OO. forma parte de un Grupo Institucional de seguimiento ante la gripe A que se reúne quincenalmente y en el que se determinan y discuten las medidas excepcionales que se tengan que tomar en caso necesario.

Por otro lado, el Sindicato ha solicitado a la Autoridad Laboral y Sanitaria de nuestra Comunidad una serie de medidas:

1º Clasificación de los centros de trabajo más expuestos a la pandemia y de los trabajadores más sensibles, incluyendo las mujeres embarazadas.

2º Que los servicios de prevención y las mutuas promuevan en las empresas campañas de sensibilización a los trabajadores y trabajadoras.

3º Se ha transmitido nuestra preocupación en relación a la emisión del parte de baja médica cuando los trabajadores no acudan al Centro de Salud, tal y como se ha establecido, y el facultativo de atención primaria acuda a los domicilios de los pacientes. Es por ello que hemos solicitado que se refuerce el Sistema de Atención Primaria a los domicilios, y que los facultativos emitan el parte de baja antes de tres días, para que los trabajadores no tengan problemas en su empresa. Asunto al que se comprometió el Consejo de Sanidad

Por último, la Junta de Castilla y León ha habilitado una central de atención telefónica donde se atienden consultas sobre la gripe A, el número es el **900 222 000**.

EL ASESOR RESPONDE



La Guía de Orientaciones Sindicales sobre el virus de la Gripe A editada por CC.OO. se puede descargar desde:

www.ccoo.es/webcastillayleon

Ante cualquier duda podéis dirigirnos a: amartinez@cleon.ccoo.es

Soy el Delegado de Prevención de una empresa que se encarga del traslado de personas a un Centro de Minusválidos en el que recientemente ha habido varios casos de personas con Gripe A. Ha llegado a mi conocimiento que la empresa ha suspendido el servicio a este Centro, pero no me han informado de nada. ¿Qué tiene que hacer la empresa ante hechos como este y ante posibles casos futuros relacionados con la Gripe A? ¿Tienen que informarme de este tipo de cosas?

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario está obligado no solamente a informar sobre la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos, sino que debe consultar a los representantes de los trabajadores con antelación a la adopción de estas medidas.

La empresa debería haberte informado de los hechos ocurridos, y haberte consultado sobre las medidas preventivas necesarias al respecto. Por lo tanto, deberías hacer un escrito dirigido a la empresa para recordarles tus derechos de participación como Delegado de Prevención que eres, y exigirles a partir de ahora tu participación en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otro lado, la empresa debería elaborar un plan de actuación

ante la Gripe A H1N1, ya que aunque no hay que crear alarmismo, es necesario que las empresas tengan previstas actuaciones ante la epidemia de gripe A H1N1, que según la OMS y el Ministerio de Sanidad, puede afectar a muchas personas durante el otoño.

Para realizar este plan de actuación sería conveniente crear un grupo de trabajo, en el cual es muy importante que participéis los representantes de los trabajadores.

En el plan de actuación se deberían recoger medidas para:

- 👉 Proteger la salud de los trabajadores.
- 👉 Controlar y reducir las posibilidades de contagio en el medio laboral.
- 👉 Garantizar la continuidad de la actividad de la empresa.

La participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración del plan es sumamente importante porque las medidas de organización del trabajo que se adopten, cumplan estos criterios:

- 👉 Que sean eficaces en la protección de la salud.
- 👉 Que todos y cada uno de los colectivos laborales queden protegidos por igual.
- 👉 Que no se vulneren derechos salariales o de otro tipo de los trabajadores.

PUBLICACIONES

"LOS ÚLTIMOS DATOS"


Triptico Informativo: Gestión de las Prestaciones por incapacidades laborales.

En una de las anteriores ediciones del Boletín (BOICCOOT nº 53), se presentó una nueva Guía de consulta sobre la gestión de las prestaciones por incapacidades laborales elaborada por la Secretaría de Salud laboral, cuyo objetivo era el de tratar de resolver las dudas más comunes que surgen en relación con la gestión de las prestaciones por incapacidad laboral, como son: el concepto y clasificación de las incapacidades laborales, el papel de las mutuas en las gestiones de las mismas y las principales diferencias en el tratamiento de una incapacidad temporal cuando tiene origen laboral a cuando tiene origen común.

Debido a la relevancia del tema y al interés que despierta por parte de todos los trabajadores, desde la Secretaría se han editado de forma breve y concisa a modo de díptico, las principales nociones en relación a la Gestión de las prestaciones por incapacidades laborales.

II Encuentro Estatal de Delegados y Delegadas de Prevención de CC.OO. "Enfermedades laborales: Haver Visible lo Invisible"

El encuentro que ha sido promovido por CC.OO. y organizado por Instituto Técnico Sindical, ISTAS, tendrá lugar el próximo 15 de octubre en Madrid y congregará a 1600 delegados y delegadas procedentes de todo el territorio español, pertenecientes a todos los sectores productivos.

El tema a abordar en esta segunda edición será el de "Las enfermedades laborales: reconocer para prevenir", y es que según un estudio elaborado por el propio Istas unos 16.000 trabajadores mueren al año en España por enfermedades relacionadas con el trabajo. Sin embargo, desde que entró en vigencia el nuevo Real Decreto de enfermedades profesionales en el 2007, y para sorpresa de todos, la notificación de las enfermedades sigue descendiendo, sin ir más lejos este año la notificación de las mismas ha descendido un 22% respecto al mismo periodo del año anterior.

Estos datos se deben, en primer lugar, al incumplimiento de sus funciones por parte de las Mutuas, que eluden su tarea de identificación, declaración y tratamiento de las enfermedades profesionales, lo que nos lleva a pensar que patologías que se producen dentro del ámbito laboral se están derivando al Sistema Nacional de Salud y se están tratando como contingencias comunes, con el consabido perjuicio para los trabajadores.

En segundo lugar, tampoco el sistema público de salud ha desarrollado las funciones que el nuevo R.D. les ha dado, de promover el reconocimiento de estas enfermedades.



La lucha por hacer visible y por prevenir todos los riesgos y daños de origen laboral constituye uno de los objetivos estratégicos más importantes de Comisiones Obreras.

NOTICIAS BREVES

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y las Mutuas de Accidentes de Trabajo han firmado un Protocolo General de Colaboración para mejorar el control y los servicios que se prestan a los trabajadores afectados de Incapacidad Temporal. El Protocolo tiene por objeto reducir el tiempo de comunicación de los partes de baja y unificar criterios diagnósticos y de información entre las mutuas y el INSS. Esto supondrá una mayor equidad en el tratamiento que reciben los trabajadores de cualquier punto de España por enfermedades o accidentes similares y permitirá a los médicos disponer de una información más precisa, que evitará la duplicación de pruebas y molestias a los pacientes.

Un informe elaborado por el Fiscal Superior de Castilla y León, Manuel Martín Granizo, ha puesto de manifiesto el posible fraude de las Mutuas a la hora de notificar la gravedad de los accidentes de trabajo en los partes que se remiten a la Inspección de Trabajo. Este posible "maquillaje" de los datos se haría con el fin de evitar un mayor control por parte de los inspectores hacia la empresa donde ha tenido lugar el accidente, ya que la Inspección no investiga los accidentes laborales leves porque no tiene posibilidades, y sólo lo hace de los más graves. En este sentido la Fiscalía de las nueve provincias ha manifestado que van a vigilar el posible fraude de ley.

Los pasados día 29 y 30 de septiembre han tenido lugar en León unas Jornadas técnicas y formativas en salud laboral, organizadas por Comfia Castilla y León en colaboración con la Secretaría de Salud Laboral. Dichas jornadas que han tenido un gran éxito de participación al congregarse a más de 100 delegados del sector, han servido para analizar de forma pormenorizada los principales riesgos del sector.

La Seguridad Social ha puesto a disposición del Ministerio de Sanidad las instalaciones sanitarias de las mutuas en caso de que la evolución de la Gripe A lo hiciera necesario.

La Inspección de Trabajo realizará 5.000 inspecciones en 2010 para controlar y vigilar los casos de discriminación laboral a la mujer, lo que supone un aumento del 20% respecto al año anterior.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal. (BOE nº 235, 29/09/09). Las principales disposiciones son las que siguen:

1º Se regulan las comunicaciones informáticas por parte de los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas al cumplirse el mes 12 en los procesos de Incapacidad Temporal (IT), así como el desarrollo de las competencias de control otorgadas a la Seguridad Social una vez agotado el período de doce meses de duración de la situación de incapacidad temporal. Al tiempo, reglamenta las comunicaciones a los trabajadores que se encuentran en procesos de IT, así como a las empresas en las que prestan servicios, para la aplicación de las modificaciones incorporadas en el procedimiento de seguimiento y control de la situación de IT.

2º Se establece un procedimiento de disconformidad por parte del trabajador ante el alta médica emitida por la Seguridad Social.

3º Se establece el procedimiento administrativo de revisión, por la Seguridad Social y a instancia del interesado, de las altas que expidan las Mutuas en los procesos de IT.

4º Se desarrolla el procedimiento de reducción de las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por trabajadores afectados por enfermedades profesionales en un grado que no dé origen a prestación económica (enfermedad profesional sin baja), que sean destinados en la misma empresa a puestos de trabajo alternativos y compatibles con su estado de salud, o desempeñen en otra distinta un trabajo compatible con su estado, con el objetivo de interrumpir la evolución desfavorable de su enfermedad.

Real Decreto 1429/2009, de 11 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado. (BOE nº 235, 29/09/09)