

“Coctel peligroso Siniestralidad, Precariedad y Juventud”

Las personas jóvenes cuando por fin acceden a un puesto de trabajo tienden a acumular factores de precarización debido a las características típicas de los empleos a los que suelen acceder y en los que coinciden diferentes cualidades que los convierten en precarios: salarios bajos, carácter eventual, trabajos de baja calidad (empleos basura), sin formación específica relacionada con el puesto de trabajo, etc. En lo que va de año en Castilla y León, según los datos de los que tenemos constancia, se produjeron 44 accidentes laborales de carácter grave y nueve de carácter mortal; mayoritariamente en los sectores de construcción, servicios e industria.

Nos surge la duda de porque las personas jóvenes en proporción al resto de la población trabajadora sufren unas tasas de siniestralidad tan alta. La respuesta es sencilla; su exposición a una mayor siniestralidad laboral viene ocasionada en gran medida por tres aspectos: recibir **menos formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, realizar las **labores más peligrosas y trabajar en peores condiciones**.

La elaboración del diagnóstico no resulta sencilla debido la complejidad de las variables que inciden tanto en la probabilidad de sufrir un accidente como con las consecuencias derivadas del mis-

mo: Hablamos de **variables de carácter sociodemográfico**, ya que está demostrado que las personas con niveles educativos más bajos sufren una mayor siniestralidad laboral, otra variable a tener en cuenta sería, por ejemplo, que las personas jóvenes suelen habitar más lejos de los centros de trabajo y que por lo tanto los desplazamientos son de mayor duración con lo que aumenta la probabilidad de sufrir accidentes “*in itinere*”.



Percepciones sobre seguridad; atendiendo al desarrollo evolutivo humano, las personas jóvenes presentan a nivel psicológico una menor percepción del peligro y por lo tanto suelen aceptar asumir mayores riesgos. **Condiciones de trabajo**; las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral presentan una clara relación con las posibilidades de que un accidente pueda producirse o por el contrario evitarse. En este punto podemos diferenciar dos tipos de variables.

Están las que no tienen una estrecha relación con el puesto de trabajo : la temporalidad, los bajos salarios, la alta tasa de rotación, el miedo al desempleo, etc .Y por otro las que si estarían relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo : la fatiga, la prolongación de la jornada laboral y más aún si es sin compensación económica, la menor experiencia en el puesto de trabajo, el no haber recibido la formación adecuada en seguridad, la infraocupación, el estrés, el ritmo de trabajo, etc.

Las acciones para reducir la siniestralidad laboral deben de partir en algunos casos del cambio cultural que supone entender que no estamos hablando de limitarnos a imponer reglas o procedimientos sino **trabajar por un cambio de pensamiento** que impulse al sistema en su conjunto a lograr la máxima seguridad con independencia de las características de las personas y de los intereses económicos. Pero también es clave la acción del sindicato en la propia empresa, no sólo a través de la exigencia del cumplimiento de las normas que vienen recogidas en el convenio colectivo y en la legislación vigente sino también siendo conscientes de que **la formación en Prevención de Riesgos Laborales reduce el número de accidentes y de enfermedades profesionales**.

LA ASESORÍA RESPONDE

Trabajo en una oficina técnica situada en un edificio común con otras empresas, además de los servicios comunes, hay personal de limpieza y mantenimiento compartidos ¿Es necesario tener Servicio de prevención?

Conforme a lo establecido en el artículo 2 del R.D. 171/2004, una Comunidad de Propietarios puede adquirir la condición de “**empresario titular del centro de trabajo**”, puesto que es quien tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar, a través de la aprobación del Presidente (art. 13 LPH) y la gestión de los Administradores de Fincas (art. 20 LPH), el “centro de trabajo”, entendido este término como “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.

Si la Comunidad no tiene personal propio, las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales: - Derecho a la protección frente a los riesgos laborales de los trabajadores (art. 14 LPRL), habiendo adquirido, las empresas contratadas, una de las modalidades preventivas establecidas en el art. 10 del R.D. 39/1997.

Para ello, como elemento de prueba, puede solicitarse, a fin de justificar el cumplimiento del artículo 11 del R.D. 171/2004: - certificado por responsable de la modalidad preventiva asumida por la empresa, que acredite la condición y la vigencia del modelo. - O copia del concierto con el servicio de prevención ajeno o acta de constitución de servicio de prevención propio o de designación de persona (art. 10 R.D. 39/1997).

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES



“Seguridad laboral en obras de construcción menores INSHT”

El documento tiene como objetivo orientar a las empresas que acometen obras menores a la hora de gestionar la prevención de riesgos de una forma eficiente. Asimismo, proporciona información sobre aspectos generales que afectan a las obras, tales como la subcontratación o la formación, con el fin de facilitar la identificación y el cumplimiento de las obligaciones preventivas en este ámbito y promover un mayor compromiso con la seguridad y salud en el trabajo. **Descárgalo en <https://goo.gl/EUopYL>**

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“BONUS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”

Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.”

Como viene siendo habitual todos los años se ha publicado el RD del sistema de incentivos conocido coloquialmente como “Bonus Prevención” en el que se puede recuperar el **5% de las cuotas abonadas por contingencias profesionales**, y hasta el **10 % de las cuotas si existe inversión** por parte de la empresa en alguna de las acciones complementarias en el R.D. de prevención de riesgos laborales recogidas en la declaración responsable sobre actividades preventivas, con el límite máximo del importe de dichas inversiones, siendo beneficiaria toda empresa que lo solicite y reúna los requisitos establecidos en la normativa durante el período de observación.

- ❖ Haber cotizado más de 5.000€ en contingencias profesionales, para poder solicitar la devolución del 5% de las cuotas.
- ❖ No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención o Seguridad Social.
- ❖ Estar al corriente en el cumplimiento de obligaciones de cotización a la Seguridad Social el día en que finaliza el plazo legalmente establecido para la presentación de solicitudes, el 31 de mayo.
- ❖ Informar a los Delegados/as de Prevención, si los hubiera, de que la empresa cursa la solicitud del incentivo y cuales son los índices de siniestralidad.
- ❖ Cumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales requeridas en esta Orden y cumplimentar y firmar la correspondiente declaración responsable.

Descarga la Orden aquí <https://goo.gl/H4vfrp>

NOTICIAS BREVES

📢 **Las empresas europeas descuidan la salud mental de sus trabajadores** Según un estudio “The Workforce in Europe 2018” realizado por ADP, proveedor global de soluciones de Gestión del Capital Humano, un 18% de los encuestados dicen que soportan estrés diariamente y tres de cada diez se sienten tan estresados que están pensando en buscar un nuevo trabajo. Por otro lado, el 14% cree que su compañía no se interesa en absoluto por su salud mental.

📢 **“Sanidad acepta las medidas propuestas por CCOO para afrontar las agresiones al personal sanitario de Sacyl”.** Por una vez, y esperemos que sienta precedente, la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León y CCOO sintonizamos en la misma onda. Los dirigentes de Sanidad han aceptado las medidas propuestas por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO-CyL (FSS-CCOO CyL) para intentar frenar el incremento de las agresiones al personal sanitario de Sacyl. En una notificación de la Gerencia Regional de Salud a la FSS-CCOO CyL, esta agradece la colaboración mostrada por nuestro sindicato de cara a la mejora de las condiciones de trabajo de los profesionales sanitarios, ‘y en concreto en lo relativo a la prevención de riesgos laborales’.

Opiniones o sugerencias a:
boiccoot@cleon.ccoo.es

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

El juzgado de lo Social número 33 de Barcelona ha declarado nulo un despido que se produjo durante la incapacidad temporal de un trabajador (baja médica) siguiendo la resolución del tribunal europeo. Una sentencia de 23 de diciembre de 2016, en la que se enjuicia el despido de un cocinero accidentado de un conocido hotel. El origen de todo fue el accidente laboral sufrido por el citado trabajador, al resbalar, caerse y fracturarse varios huesos durante su jornada laboral. Tras varias semanas en situación de incapacidad temporal, la empresa notifica al trabajador su despido disciplinario, alegando “no haber alcanzado las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo para el desempeño de sus tareas en su puesto de trabajo”. La novedad reside en que esta sentencia considera que el hecho de **despedir al trabajador en situación de incapacidad temporal (baja médica) no es improcedente, sino nulo, ya que se discrimina al trabajador por su condición de “discapacitado”**. Por ello, el trabajador ha de ser reincorporado en la empresa, con idénticas condiciones de trabajo y el abono de los salarios de tramitación en caso de estimarse el despido nulo. A pesar de haberse dictado por un Juzgado de primera instancia, sienta antecedentes en tanto las cuestiones prejudiciales emitidas por el Tribunal de Justicia Europeo han sido las determinantes en gran medida para obtener esta sentencia. **Descárgala aquí: <https://goo.gl/WBHyc6>**