

Yo voy. Reforma laboral y salud laboral.

Las calles de Castilla y León fueron una marea humana. Un total de 11 manifestaciones conjuntas de CCOO y UGT recorrieron la geografía de nuestra Comunidad con la participación de más de 65.000 personas. Fue el colofón de una jornada de huelga en la que el 72,2% de los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León secundaron el paro.

Estamos ante la antesala del mayor recorte y eliminación de derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país en los últimos 30 años, si este gobierno "socialista" no rectifica en su empeño de llevar a cabo las medidas propuestas y retira tanto el Real Decreto-Ley 10/2010 como la Ley 35/2010 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

¿Pero en que nos va a afectar en materia de Salud Laboral a las trabajadoras y los trabajadores de este país estas medidas?

Provocará que las condiciones de trabajo empeoren considerablemente ya que estaremos bajo la presión constante por parte del empresario a aceptar situaciones de riesgo por miedo a la pérdida de los puestos de trabajo, haciéndonos testigos mudos de incumplimientos sistemáticos de la normativa en prevención de riesgos. Esta situación de indefensión por miedo, provocará en los trabajadores y trabajadoras unas consecuencias en su salud, como son la aparición de estrés, ansiedad, depresión, apatía, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso del consumo de alcohol, tabaco y fármacos.



Un aspecto muy importante es el papel que se les otorga a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social a las que se les abren principalmente dos vías a la privatización del Servicio Público de Salud. Por una parte reduciendo las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, gestionadas por

las Mutuas, ya que podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de

las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común, al establecimiento de un sistema de reducción de estas cotizaciones lo que supone no sólo la posibilidad de reducir los ingresos que sostienen las prestaciones del sistema de pensiones, sino también la privatización de dicha decisión dejándola en manos de las Mutuas.

Y por otra, asumirán el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes. Dicho de otra manera las mutuas podrán obligar a los trabajadores y trabajadoras cuyas empresas tengan asumidas las contingencias comunes con la mutua, a realizarse esas pruebas, tratamientos y recuperaciones. Esta situación era muy distinta anteriormente ya que era el trabajador o trabajadora quien tomaba la decisión voluntaria, a propuesta de la mutua, de ser tratado por la mutua o por el Sistema Público de Salud.



Otra de las consecuencias de las medidas tomadas por el Gobierno es la apertura a las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) a sectores de la producción que tenían vetados hasta ahora, por tratarse de sectores y actividades de riesgo, como es el caso de la construcción, industrias extractivas, etc., con unas tasas de accidentabilidad muy por encima de la media, así como índices de incidencia que duplican la media en contingencias profesionales. Además,

las ETTs podrán ser contratadas por la Administración en la función pública.

También hay que abordar lo referente a las bajas intermitentes, debido a que los profesionales del Sistema Público de Salud, están siendo presionados para que recorten los tiempos de baja por contingencia común, presionados, por las mutuas que tienen la gestión económica de la prestación por IT en contingencia común. La presente reforma laboral favorecerá la individualización de la negociación de las condiciones de trabajo en contra de lo que siempre hemos defendido con nuestro lema "*hacer visible lo invisible*" y de *lo individual una reclamación colectiva*".

La reforma modifica el Estatuto de los Trabajadores permitiendo el despido objetivo por faltas individuales al trabajo y junto con el porcentaje de "absentismo" del colectivo de la empresa situando éste en un 2,5% del total de la plantilla. Por ejemplo, en una empresa de 6 trabajadores, con que uno de ellos esté de baja, el índice de absentismo ya es superior al 2,5 %, pudiendo permitir la rescisión del contrato para los trabajadores o trabajadoras que se ausentan del trabajo durante un periodo corto (20% en dos meses) por una lesión, muchas veces derivada de los riesgos presentes en el propio puesto de trabajo.



Contra un despido más fácil y barato, la temporalidad abusiva, la congelación de las pensiones y los recortes salariales y sociales, debemos movilizarnos.

EL ASESOR RESPONDE

Soy delegado y, a raíz de la convocatoria de la huelga general del 29 de septiembre, a mí y a varios compañeros nos ha surgido una duda en relación a este tema: ¿Qué sucede con las prestaciones por incapacidad temporal (IT) en situación de huelga?

Para dar respuesta a tu pregunta hay que tener en cuenta que existen dos tipos de huelgas: Las **legales** y autorizadas por el Ministerio de Trabajo y las **ilegales**, que son aquellas que no se han comunicado en tiempo y forma y no cuentan con el respaldo de la Administración. En el caso de las **huelgas legales**, los trabajadores que secundan una huelga, suspenden su contrato de trabajo durante lo que dura el conflicto colectivo, **por lo que no existe relación laboral** durante todo el tiempo que se esté en dicha situación y el contrato se reanuda una vez haya finalizado el plazo de la huelga, por lo tanto durante ese periodo de tiempo se pierde la acción protectora de la Seguridad Social. Se considera situación de alta especial durante éste tiempo y no se puede coger la baja. A efectos de Seguridad Social, el trabajador pasa a la situación de alta especial (Art. 125.6 LGSS), con suspensión de cotizaciones del empresario y trabajador (Art. 106.5 LGSS), sin que exista derecho a prestación por desem-

pleo o incapacidad temporal (Art. 6.3 DLRT; Art. 131.3 LGSS).

Por lo que en respuesta a tu pregunta: Si se accede a una IT en el momento en que se estaba de huelga el trabajador **NO** tendrá derecho a la prestación económica por baja laboral durante los días que dure la huelga.

Por el contrario si el trabajador causó baja médica con anterioridad a la huelga legal, continuará percibiendo la prestación de IT. Por lo tanto una huelga no puede ocasionar la pérdida de las prestaciones de aquellos trabajadores que ya venían recibiendo las **con anterioridad** a dicho conflicto colectivo.

Otro supuesto es el de la IT causada por un accidente de trabajo, en este caso **SÍ** se reconoce el derecho a la prestación económica por baja laboral, así como en el caso de riesgo durante el embarazo y maternidad.

En el caso de **huelga ilegal** la prestación económica por la IT se pierde totalmente, de manera que si la situación de IT continúa al terminar la huelga general el trabajador no se le podría reconocer la prestación económica.

Por último, en el caso de las **huelgas parciales**, el trabajador sigue "parcialmente" en alta ordinaria y por lo tanto podrá acceder a la prestación de IT. Sin embargo dicha prestación se reducirá en la misma proporción en que se haya reducido la jornada de trabajo.

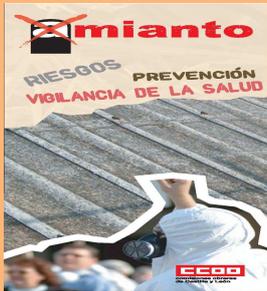


El derecho a la huelga está recogido en el artículo 28 de nuestra Constitución como un derecho fundamental inquestionable que goza de un carácter preeminente de mayor protección frente a la libertad de trabajar.



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”



Amianto.

Riesgos, Prevención, Vigilancia de la Salud.

Publicación elaborada por la Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Castilla y León.

Aún tenemos que lamentar que gran cantidad de trabajadores y trabajadoras han perdido la vida por la exposición a las fibras letales del amianto, sin olvidar los que aún siguen expuestos diariamente en su trabajo. Según estimaciones de la Junta en 2006, en **Castilla y León, habría 1500 trabajadores expuestos al amianto**, entre activos y jubilados. Las cifras más realistas indican que en los próximos 30 años **cerca de 50.000 trabajadores españoles, morirán de cáncer** provocado por el amianto.

En este folleto informativo de 11 páginas se nos dan respuestas importantes y básicas a las preguntas como: ¿Que es y donde se encuentra el amianto? Factores de riesgo, Desamiantado, Obligaciones de las empresas que realizan trabajos con amianto Equipos de protección individual y ¿Que puedo hacer yo?

Los “efectos nocivos” de la reforma laboral.

Tres ideas fundamentales sobre la Reforma Laboral aprobada:

- 👉 Primera, ha sido una apuesta por el abaratamiento del coste del despido para los empleadores, incluso introduciendo la posibilidad de que parte de este coste sea soportado por la colectividad a través del Fondo de Garantía Salarial y no por quien propicia el fin de la relación contractual.
- 👉 Segunda, ha reforzado la capacidad unilateral del empleador para modificar las condiciones de trabajo y especular sobre las pérdidas económicas futuras para la extinción de la relación laboral.
- 👉 Tercera, se centra en restar capacidad a la negociación colectiva, para propiciar la individualización en la negociación de las condiciones laborales, reduciendo el ámbito de aplicación para los convenios colectivos sectoriales a favor de la negociación a nivel de empresa e incluso promocionando la figura del “descuelgue” del convenio para las retribuciones salariales pactadas a nivel individual.

Todas estas medidas ni crean empleo ni reducen la temporalidad en la prestación del servicio, como se ha contratado en agosto de 2010, ya en vigor el Real Decreto-Ley del gobierno, en el que ha habido un incremento de 61.083 nuevos desempleados en agosto de 2010, rompiendo la tendencia de retroceso de este año. Además, el 93 % de los contratos suscritos ha sido de carácter temporal, más que en cualquier mes de los años anteriores.

Otro aspecto que seguro que tendrá repercusiones en la calidad de vida y la salud es la apertura que se ha propiciado para la intermediación laboral de agencias de colocación privadas con ánimo de lucro, que en demasiadas ocasiones sólo realizan prevención de papel para las personas a las que deben informar y formar sobre los riesgos laborales de los puestos de destino.

Se va a producir un efecto de sustitución en la contratación, con salida del mercado de trabajo de personas mayores de 45 años y con más dificultades para la recolocación, que serán sustituidas por jóvenes a los que se les aplica el nuevo modelo de fomento de la contratación indefinida. Un modelo, que permite al empresario empleador negociar individualmente una percepción salarial a la baja, una flexibilidad temporal en la prestación del servicio y una rebaja en el coste si se da el caso de tener que extinguir la relación laboral.



NOTICIAS BREVES

👉 En el BOE del 18 de septiembre de 2010 apareció publicada la “Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, apenas tres meses después de que el Gobierno presentara su propuesta por decreto tras el fracaso del diálogo social,

👉 Inspectores de Trabajo dicen que la reforma laboral no creará empleo y deteriorará las condiciones de trabajo, ya que no servirá para reducir las desmesuradas cifras de desempleo y de temporalidad y, por el contrario, va a generar un deterioro de las condiciones de trabajo, según un manifiesto firmado por un grupo de inspectores de Trabajo. Argumentan que el contrato del fomento de la contratación indefinida, con una indemnización por despido de 33 días por año, “no va a fomentar la contratación indefinida”, como, a su juicio, demuestran los datos de los primeros meses de aplicación de la reforma y que introduce notables ventajas para el empresariado y ninguna mejora para los trabajadores. Los inspectores denuncian que la pretensión de eliminar la negociación colectiva sectorial o provincial para potenciar únicamente la empresarial sólo aspira a “conseguir una rebaja generalizada de salarios por la vía de la inexistencia de convenios” y, por tanto de todo régimen salarial, en tanto que muchos trabajadores de pymes no tendrán suficiente fuerza para negociar convenios a nivel de empresa.

👉 El País Vasco dio este pasado 7 de septiembre un firme y restrictivo paso al frente contra el tabaco. Una nueva ley que se aprobará a finales de este año o principios de 2011 prohibirá encender un cigarrillo en todos los espacios cerrados de acceso público. Hasta aquí pocas diferencias con la ley antitabaco que se tramita a nivel nacional, lo que pasa es que ésta es más restrictiva aún, ya que por ejemplo **prohibirá fumar en los coches si en ellos viajan menores. Quedará prohibido fumar en las áreas recreativas destinadas a los menores (algo que aún no está incluido en la ley estatal).**

👉 El número de muertos en accidentes laborales ha descendido un 7,1% en el primer semestre respecto al mismo periodo de 2009. En total, 275 personas perdieron la vida trabajando, según el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Otras 88 personas fallecieron en los accidentes in itinere que equivale a un descenso del 15,4%

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia, de 9 de Abril del 2010, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Despido procedente de gerente que efectuaba acoso laboral a sus subordinados (JUR 2010/204452).

El trabajador, con la categoría profesional de Gerente, presentó demanda ante el Juzgado de lo Social de Madrid en reclamación contra su despido. El día 29 de Mayo del 2009, el Departamento de Recursos Humanos de la empresa recibió un burofax de una trabajadora, comunicando que, desde hacía algún tiempo, estaba sometida a una situación de acoso y abuso de autoridad por parte del Gerente, por lo que estaba de baja médica desde el 23 de Mayo de 2009. El día 19 de Junio del 2009 el Servicio de Prevención de la empresa realizó una Evaluación de Riesgos Psicosociales a través del **Istas-21** sobre 48 trabajadores de un total de 57. El informe concluyó la existencia de falta de liderazgo, inseguridad de las condiciones de trabajo, baja satisfacción en el mismo y ligeros síntomas de estrés a nivel mental. Tanto la afectada como sus compañeros de trabajo comparecieron a Juicio alegando las constantes amenazas e insultos del Gerente, tales como “*me cago en Dios y en la puta Virgen, sois unos inútiles, esto es una puta mierda, me voy y hacéis lo que os da la gana*” y “*tú a mí no me pisoteas que antes yo te echo a la calle*”. La Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social declara la procedencia del despido; Sentencia que es confirmada por la Sala de lo Social. Ésta declara que los hechos declarados probados son contundentes y revelan un comportamiento reiterado de ofensas verbales y violencia psicológica como Coordinador y Jefe, a sus subordinados, sin distinción, a los que trataba sin la más mínima consideración a su dignidad, dirigiéndose a ellos con un lenguaje blasfemo, violento, agresivo, grosero y malsonante, prevariándose de su situación superior jerárquica, amenazándoles con el despido, exigiéndoles trabajar en domingo, creando un entorno laboral negativo, humillante y degradante, con continuado sufrimiento para los trabajadores. contrario a lo que es predicable en un jefe o superior, quien debe dar ejemplo de serenidad, compostura, moderación y buen hacer ante sus subordinados, se incardina dentro del artículo 54.2.d) de E.T. procede confirmar la procedencia de su despido disciplinario.

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