

Prevencción

Boletín de Salud Laboral y Medio Ambiente • Junio-2014

V JORNADAS CONFEDERALES DE SALUD LABORAL



(INSHT), que, tras una valoración de la prevención y siniestralidad en España, comentó las líneas de actuación del Instituto, así como los avances en la futura Estrategia 2014-2020 a nivel europeo y español.

Durante los días 3 y 4 de junio se han celebrado las **V Jornadas Confederales de Salud Laboral**. En dichas jornadas, que han tenido una estupenda acogida por los asistentes, delegados y responsables de Salud Laboral de USO, han participado ponentes de gran nivel que han abordado algunos de los temas de mayor relevancia y actualidad en materia de Salud Laboral: Enfermedades Profesionales, anteproyecto de Ley de Mutuas, trastornos músculo-esqueléticos y riesgo psicosociales.

Las jornadas arrancaron con unas palabras de bienvenida de **Joaquín Pérez**, secretario confederal de Comunicación y Formación que dio paso **M^a Dolores Limón**, Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

A continuación ha intervenido **María Félix**, técnico del INSHT analizando la incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos en la población laboral, que son una de las principales causas de baja, analizando las significativas diferencias que se encuentran entre la Encuesta de Condiciones de Trabajo y los ficheros informáticos de Se-



guridad Social: CEPROSS y PANOTRATSS.

El siguiente ponente, **Tomás Hernández**, médico de atención primaria y miembro de la FADSP, ha hablado sobre las

Enfermedades Profesionales y la dificultad de su reconocimiento, así como sobre el anteproyecto de Ley de Mutuas.

La sesión de la mañana ha finalizado con la intervención de **Julián Lobete**, Inspector de Trabajo, que ha versado sobre las competencias y actuación de la Inspección ante las Enfermedades Profesionales.

Por la tarde ha sido el turno de **Jorge López**, jefe del Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales, del Instituto Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En su intervención ha explicado en que consiste el trabajo del Servicio de Intermediación de Riesgos Psicosociales de la Comunidad de Madrid, especialmente en los difíciles casos de acoso laboral y sexual.

El segundo módulo de las jornadas estuvo dedicado a una sesión de trabajo interno con los responsables de Salud Laboral de las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales de USO,

orientado a realizar un balance de 2013/14 y coordinar el trabajo y campañas del sindicato de cara a 2015 y lo que resta de este año.

FREMAP: MARI SCADAS Y COCHES DE LUJO PAGADOS POR LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social reclama a FREMAP 43,2 millones de euros que le pertenecen y que la Mutua se ha gastado entre 2006 y 2011 en mariscadas, dietas, viajes y coches de lujo, para sus directivos. FREMAP, que gestiona al año 2.300 millones de euros de la Seguridad Social, celebró en octubre de 2013 una Junta en Santiago de Compostela, que a pesar de durar solo dos horas, incluyó todo un fin de semana de eventos: Comida en un Pazo, cena en una marisquería,

paseo amenizado por gaiteros, cata cena en el parador de Santiago, ...y así todo el fin de semana, a costa de la Seguridad Social.

La mutua, que gastaba hasta 2008, 41.796 euros al mes en coches de lujo, cuenta con 16 vocales en la Junta Directiva, entre ellos José de la Cavada, famoso por decir que los permisos de 4 días cuando fallece un familiar cercano no tienen sentido "porque los viajes no se hacen en diligencia". El geren-

te de FREMAP, según la auditoría de 2011, cobró ese año 199.000 por contrato mas 46.221 en retribución variable, gastos de representación, retribuciones en especie y póliza de pensiones. Desde la USO creemos que es un escándalo que ocurran estos hechos mientras las propias mutuas niegan bajas a los trabajadores o les presionan para acortar su tiempo de convalencia para ahorrarse el coste en prestaciones.

GRAVE INCREMENTO DE LOS ACCIDENTES LABORALES EN 2014

Por mucho que el Gobierno se empeñe en que vamos en la buena dirección gracias a sus diversas reformas, todo parece apuntar lo contrario. Los recién publicados datos de siniestralidad laboral del primer trimestre de 2014, revelan una realidad que ya se veía venir, que los accidentes laborales aumentan en el Estado Español.

Sin embargo, en lugar de tomar medidas, el Gobierno De hecho, recientemente cambió la normativa de prevención para hacer más fácil su cumplimiento a las empresas, sin evaluar las consecuencias en la seguridad y en las condiciones de trabajo.

Estos datos revelan el abandono de la prevención tanto a nivel institucional como empresarial. Con respecto al mismo trimestre de 2013, el total de accidentes con baja se ha incrementado entre Enero y Marzo de este año un 7,8%, llegando a 116.793 casos en tres meses. Suben también los leves, los graves y los ocurridos In Itinere. Los accidentes aumentan en todos los sectores, destacando sobretodo el incremento del 26% en el sector agrario y el 8,7% que suben en el sector servicios.

Los accidentes mortales por ahogamiento y sepultamiento se han incrementado un 400%. Es neces-

rio hacer también un análisis detenido de las causas del incremento del 10,8% de los accidentes por sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión, cuya relación con la precariedad y la falta de personal es si cabe más estrecha que en cualquier tipo de accidentes.

Entre Enero y Marzo el Índice de incidencia de accidentes en jor-

no ha parado de crecer en los últimos años, la situación laboral es cada vez peor y los trabajadores tienen miedo a darse de baja.

Desde la USO, reiteramos nuestra preocupación por incidencia en la salud de la precariedad laboral, la falta de personal, y de la relación en el cumplimiento de la normativa de prevención.

Por otro lado la falta de medios de la Inspección de Trabajo y de los Institutos Regionales de prevención condiciona su labor, algo que las empresas saben y que algunas aprovechan. Es importante que se dote de recursos suficientes a estas instituciones para que puedan llevar a cabo su función de control. Desgraciadamente lo que ha preferido el Gobierno hasta ahora ha sido anunciar medidas propagandísticas como el buzón de denuncias anónimas de la Inspección, que no se han mostrado eficaces en absoluto.

Ante esta situación, desde la USO, reivindicamos más que nunca la labor de vigilancia de las condiciones de seguridad que llevan a cabo los delegados y delegados de prevención. Su presencia es fundamental para hacer cumplir la normativa de prevención en las empresas y para exigir la mejora de las condiciones de trabajo.



nada de trabajo se incrementó en todos los sectores. Lo más significativo es el 49,2% de incremento de incidencia de accidentes mortales en la construcción y el 32,4% en la industria.

Hay que destacar una vez más la subida de los accidentes sin baja, cuyo número, 161.064, vuelve a superar al de los accidentes con baja. Como venimos denunciando desde hace tiempo, este dato



Después de dos años sin Estrategia Europea de Seguridad y Salud, la Comisión Europea ha publicado el nuevo Marco Europeo de Seguridad y Salud 2014-2020. En él, reconoce que en Europa mueren cada año 4.000 personas por accidentes laborales y afirma su voluntad de seguir mejorando las políticas públicas de seguridad y salud. **Sin embargo, tanto los retos que propone como la manera en que pretende abordarlos, nos hacen temer un panorama difícil para la salud de los trabajadores en la UE durante los próximos años.**

Primer reto: Reforzar la capacidad de pequeñas y medianas empresas para poner en marcha medidas de prevención del riesgo

La Comisión hace hincapié en que las pequeñas organizaciones siguen tendiendo a cumplir en menor medida la legislación tanto a nivel nacional como europeo. Según la última encuesta ESENER, el tamaño de la empresa, el sector y el país son los factores más determinantes del nivel de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. También asume que el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad no va a ser el mismo por parte de las grandes empresas que de las pequeñas, por ello, propone simplificar la legislación cuando proceda y proporcionar orientación y apoyo.

Para la USO esta afirmación supone la aceptación de que el derecho a la seguridad y salud va a ser diferente para los empleados de grandes empresas que para

los trabajadores de las PYMES (mayoritarias en nuestro país), donde, a tenor de los planteamientos de la Comisión, la legislación debe ser más laxa o fácil de cumplir.

Parece ser que el modelo a seguir son medidas como la recientemente tomada por el Gobierno Español con la Ley de Emprendedores, por la que en empresas de menos de 25 trabajadores, no será necesario contar con un servicio de prevención, pudiendo asumir la gestión de la prevención el propio empresario.

Segundo reto: Mejorar la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, los nuevos y los emergentes

La Comisión reconoce que en 2008 se produjeron 159.500 casos de enfermedades mortales relacionadas con el trabajo y que entre el 4% y el 8,5% del total de casos de cáncer tiene origen laboral. Destaca también que el estrés es uno de los riesgos principales, junto con los riesgos ergonómicos, y determinados tipos de cáncer.

Desde la USO valoramos positivamente que la Comisión reconozca la existencia de estos riesgos, pero hacen falta compromisos para garantizar el reconocimiento y declaración de todas las enfermedades laborales que producen. **Es necesario además mejorar la normativa, tanto la relativa al cáncer profesional, como a los trastornos musculoesqueléticos, los problemas mentales derivados del trabajo, así como todo lo referente a los riesgos emergentes, con respecto a los cuales los trabajadores nos encontramos aun desprotegidos.**

Tercer Reto: Combatir el cambio demográfico

Según la Comisión hay que alargar la vida laboral para que sean sostenibles los sistemas de pensiones. Por

ello ve necesario garantizar la seguridad y salud durante toda la vida activa. **A nuestro juicio aquí se está mezclando un debate ideológico o cuanto menos presupuestario, con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.**

Antes que tomar medidas de maquillaje o atenuación, sería necesario plantearse la financiación del sistema de pensiones, y no cargar con más medidas de austeridad y pérdidas de derechos a los ciudadanos europeos.

Por otro lado en España, desgraciadamente, la gran parte de los entornos laborales no permiten un envejecimiento activo saludable, ya que no son seguros en absoluto. Tanto las cifras de accidentes, como de enfermedades profesionales, son muy elevadas, e incluso se despiden en muchos casos a trabajadores por alguna Ineptitud sobrevenida, cuyo origen en muchos casos es laboral. Con el aumento de la edad de jubilación esto podría agravarse.

Falta voluntad política de combatir los riesgos laborales

Desde la USO creemos que el marco estratégico se queda corto en cuanto a la adquisición de compromisos para hacer frente a los riesgos. Parece además que hay cierta pretensión de incluir a la prevención en la vorágine desreguladora del mundo laboral que se viene fomentando desde ciertas instituciones para los países del sur de Europa. Haciendo pagar, especialmente, por esta desregulación a los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas, mayoritarias en nuestra economía.

En cuanto al último reto, relativo al envejecimiento activo saludable, parece más bien un adorno para las políticas austericidas promovidas por la Comisión y tomadas por algunos Estados Miembros de retraso de la edad de jubilación.

INEPTITUD SOBREVENIDA Y LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Definición y controversia con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El despido por ineptitud sobrevenida contradice a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puesto que permite el despido objetivo por "la ausencia en el trabajador de las condiciones necesarias para desempeñar el trabajo que le corresponde por pérdida de habilidad, carencia de facultades profesionales o deterioro de condiciones personales ligadas al trabajo (rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.)". Contrariamente a esto, la Ley de Prevención obliga al empresario a tener en cuenta la especial sensibilidad de los trabajadores a determinados riesgos a la hora de realizar la evaluación y a tomar las medidas preventivas necesarias para protegerles. **El principal problema de esto es que se da caso en que el trabajador es despedido por ineptitud sobrevenida, sin tener reconocida ningún tipo de prestación por incapacidad permanente, quedando así totalmente desprotegido.**

Para poder efectuar este tipo de despido se exige a la empresa que concurren los siguientes requisitos

- **Una falta de aptitud para el trabajo verdadera y permanente** que puede ser física o psíquica. Si la empresa no acredita ninguna limitación física que resulte incompatible con el desempeño del trabajo y los requerimientos físicos del puesto, el despido es improcedente, debiendo la empresa además introducir las adaptaciones necesarias.
- **Referida al conjunto del trabajo** y no relativa sólo a algunos de sus aspectos.
- Debe tener **cierta entidad o grado**, es decir, debe determinar una aptitud media inferior a la media normal
- Que esa falta de aptitud **se derive de causas extrañas a la voluntad del trabajador**
- Se exige que **sea posterior a su efectiva prestación de servicios**, o que al menos el empresario la conozca con posterioridad al inicio de esa prestación. No puede ser causa de despido «la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba»

La carga de la prueba de la ineptitud grave y permanente en relación al puesto de trabajo, así como su conocimiento posterior al contrato, corresponde al empresario. La ineptitud sobrevenida de un trabajador ha de ser justificada en el informe de salud emitido por el servicio de prevención, no siendo suficiente la supuesta gravedad de una dolencia para concluir la pérdida de aptitud.

Acción sindical ante posibles despidos por ineptitud sobrevenida

La ineptitud sobrevenida no debería ser causa de despido objetivo si el trabajador no tiene una prestación económica por pérdida de la capacidad para trabajar (prestación de Incapacidad Permanente Absoluta). Pero, como se ha visto, desgraciadamente, este tipo de despido está contemplado en el Estatuto y los empresarios pueden ejercerlo. Para evitar que se llegue a él es fundamental la acción sindical en la empresa:

- **Ante reconocimientos médicos valorados con apto con restricciones:** Solicitar la adaptación del puesto para las personas afectadas, el empresario debe adaptar el puesto a las características del trabajador para dar cumplimiento a la Ley de Prevención. Así en caso de despido, se llegará a juicio con pruebas del incumplimiento.
- **Vigilancia de la salud:** potenciar la finalidad preventiva. Plantear en la negociación colectiva que la vigilancia de la salud no podrá ser utilizada como argumento para un despido. Conocer los criterios para la valoración de la aptitud por el servicio de prevención.
- **Limitaciones causadas por contingencias profesionales: Inspección puede sancionar los abusos** de la figura del despido por ineptitud sobrevenida. Denunciar los incumplimientos de la Ley de Prevención, especialmente si han causado accidentes laborales con consecuencia de lesiones que pueden acabar en despido por ineptitud sobrevenida.
- **Negociar compromisos de recolocación en convenio ante incapacidades permanentes no absolutas.** Se puede hacer hincapié con la empresa en que ante la declaración de enfermedad profesional en un grado que no de origen a prestaciones, la Seguridad Social reduce la cuota social empresarial en caso de traslado a un puesto de trabajo alternativo y compatible con el estado de salud del trabajador.

¡Afiliate a la USO!
por mucho más que una cuota
WWW.USO.ES

Asesoramiento laboral · Caja de Resistencia y Solidaridad · Servicios Jurídicos · Descuentos y Promociones · Desgravación en el IRPF ...

