

14-N CONTRA LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO Y EL DETERIORO DE LA CONDICIONES LABORALES

El 14N millones de personas hemos secundado la Huelga General y hemos salido a las calles para decirle a este gobierno que cambie su política. Para, como dijo Julio Salazar, “defender lo que es justo, y con ello, nuestra dignidad como personas, como ciudadanos y como trabajadores, frente a unas políticas que solo defienden a los especuladores, a los defraudadores, a los grandes capitales, a las grandes corporaciones y a un modelo económico basado en el expolio y la rapiña de unos pocos sobre los derechos, los valores y las condiciones de vida y de trabajo de las mayorías sociales de este país”.

dimiento, e incluso las funciones de los trabajadores y trabajadoras.

Desde todos los ámbitos se reconoce que la precariedad en el empleo genera accidentes, pero ¿Y toda la inseguridad que genera el **nuevo marco de relaciones laborales**? Con la Reforma Laboral el trabajador no sabe cuáles van a ser sus condiciones laborales mañana.

Debido a todo ello, no podemos olvidar el **previsible aumento de las patologías de índole psicosocial**. Los riesgos psicosociales son aquellos provenientes de una deficiente organización del trabajo. Y la salud psicológica de los trabajadores y trabajadoras depende en



Por todo esto vamos a seguir luchando hasta que el gobierno pare sus políticas de agresión al estado del bienestar que perjudican especialmente a las capas más débiles de la sociedad y se ceban con los trabajadores y trabajadoras. Con la reforma laboral, el gobierno pretende debilitar la negociación colectiva y además, precarizar el empleo. Desde la Secretaría de Salud Laboral de USO seguimos denunciando del efecto que esta precarización tiene sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Con la reforma laboral la empresa puede modificar las condiciones de trabajo, bien por la vía de la modificación substancial o bien, por la vía del descuelgue del convenio, **pudiendo modificar la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la remuneración (hasta dejarla en el SMI), el sistema de trabajo y ren-**

gran parte de la estabilidad en el empleo.

Por ello es necesario recordar al gobierno que **la organización del trabajo no se puede dejar a voluntad total del empresario y del incremento de beneficios, sino que es necesario tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, garantizando la estabilidad del empleo y de las condiciones en que éste se desarrolla**. Porque es evidente que a más precariedad se da una mayor siniestralidad laboral. Pero no sólo eso, si no que la falta de seguridad en el empleo, la falta de influencia en las condiciones del puesto o de la distribución de la jornada puede acarrear problemas a nivel psicológico, social, incluso en el ámbito familiar. Los trabajadores y trabajadoras no debemos convertirnos en meras mercancías cuyas condiciones cambian al antojo de los empresarios, si no que debemos defender un trato justo y un empleo estable con condiciones dignas.

UN JUEZ RECONOCE UN ICTUS COMO ACCIDENTE LABORAL FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO

Un juzgado de lo social de Sevilla ha reconocido la invalidez permanente a un trabajador que sufrió un ictus durante el fin de semana.

Dicha invalidez le había sido denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, por no haber cotizado el tiempo suficiente.

El juez alega que dicho suceso se produjo a causa de estrés que sufrió el trabajador, cuyo puesto era "comercial de marketing", los días previos al suceso. Considera hechos probados que el trabajador presentaba estrés y mareos a consecuencia del trabajo, y debido a los cuales

"tuvo que irse a descansar el fin de semana a una casa de campo"

A consecuencia del ictus, que se produjo el 20 de Julio de 2009 al trabajador le fue reconocida incapacidad temporal hasta que una vez agotada ésta, el Instituto Nacional de Seguridad Social resolvió denegarle la invalidez permanente, aun a pesar de que Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) consideró, que el comercial quedaba limitado "para toda actividad productiva".

LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PREMIA UNA PELÍCULA ESPAÑOLA DEL FESTIVAL DE CINE DOCUMENTAL DE LEIPZIG

El largometraje, dirigido por el manchego Arturo Delgado (Chico) Pereira, se llama "El invierno de Pablo". Narra la decadencia de Almadén, ciudad donde sus habitantes han vivido durante dos mil años de la minería del Mercurio, a través de la historia de Pablo, un minero retirado con graves problemas de salud. **La película revela los efectos perjudiciales de las malas condiciones de trabajo y de llevar un estilo de vida insano. En la película se muestra también la necesidad de fortalecer la capacidad de trabajo y la empleabilidad de todos los trabajadores.**

La película fue seleccionada entre mas de 2.000 documentales presentados . El ganador fue decidido por un jurado internacional compuesto por expertos en cine y la salud laboral.

La Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (OSHA), entidad que patrocina este galardón cinematográfico que se entrega en la sección "Lugares de Trabajo Saludables", distribuirá la cinta en Europa en ocho idiomas. Además entregó al director un premio de 8.000 euros.

El año pasado, el premio fue entregado al director alemán Losmann Carmen por su trabajo en la película "Hard Play Hard", en la que exploraba las teorías modernas de organización y gestión del trabajo y sus consecuencias en la salud de trabajadores y trabajadoras. En el año 2010 el ganador fue el director checo Tomas Kudrna por su película "Todo lo que brilla" que versaba sobre las condiciones de trabajo en una mina de oro en Kirguistán. En la primera edición, en el año 2009 se premió al director holandés Ton Van Zantvoort por la película " A Blooming Business" que muestra las penosas condiciones de trabajo y las consecuencias de la globalización en el negocio de las flores.



NEGOCIACIÓN DE CLAUSULAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CONVENIOS COLECTIVOS (PARTE I)

Es muy importante que en las negociaciones de convenio colectivo no nos olvidemos de incluir cláusulas referentes a Prevención de Riesgos Laborales. Con estas cláusulas podemos conseguir mejoras en vigilancia de la salud, aumentar la calidad y la participación en la evaluación de riesgos, incluir obligaciones referentes a equipos de trabajo, estipular la calidad de los equipos de protección individual, etc... Todo lo que consideremos necesario para la mejora de nuestras condiciones laborales. Veamos cuáles pueden ser algunas de estas cláusulas:

- **Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.** En cuanto al plan de prevención podemos negociar cláusulas referentes a la *participación de los representantes de los trabajadores*. También es interesante pactar la *periodicidad con que se llevará a cabo la evaluación de riesgos*.
- **Vigilancia de la salud.** Se puede exigir la creación de un *historial médico de los trabajadores*. Podemos también negociar el *contenido mínimo de los reconocimientos médicos* (por ejemplo recoger la obligación de realizar análisis de sangre u otros exámenes que consideremos importantes) , así como estipular por convenio la periodicidad. También es importante exigir que el *contenido de los reconocimientos y la periodicidad sea acorde con el puesto de trabajo* y las condiciones de éste.
- **Obligaciones de los trabajadores.** En cuanto a las obligaciones de los trabajadores añadiremos siempre una cláusula que indique que *las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva no eximen de la responsabilidad del empresario*. También que en la elección de medidas preventivas la *efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador/a y deberá prever las distracciones o imprudencias* no temerarias que pudiera cometer el trabajador o la trabajadora.
- **Delegados y delegadas de prevención.** Se puede negociar *ampliar el número de delegados y delegadas de prevención* si lo consideramos necesario, también es interesante negociar *crédito horario para los delegados de prevención*.
- **Comité de Seguridad y Salud.** Si lo consideramos importante podemos *reducir el tiempo entre reunión y reunión del comité de seguridad y salud*. También negociaremos *el carácter vinculante de los acuerdos alcanzados por unanimidad en el comité de seguridad y salud*. Se puede dejar por escrito en el convenio un *listado exhaustivo de competencias y facultades del comité de seguridad y salud*. Así como negociar *criterios de proporcionalidad a la hora de participar en el Comité*, también se puede pactar la *presencia de sindicatos representativos* y firmantes de acuerdo marco.
- **Formación en Prevención de Riesgos Laborales.** Podemos negociar que *elegida por el delegado o la delegada de prevención*. Otro aspecto importante es que la formación *sea presencial*. También podemos *concretar la duración y el contenido*. En cuanto a la formación para delegados de prevención más aspectos a tener en cuenta son las *horas mínimas* que consideremos necesarias para formación de delegados, así como que compute como horas de formación la impartida por los sindicatos.
- **Consulta y participación.** Reconocer la *consulta previa que el representante ha de hacer a sus representados* para el ejercicio de su competencia consultiva. Se dejará por escrito en este apartado que *la empresa debe consultar cualquier decisión considerada de importancia* en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- **Protección de la maternidad.** Para las trabajadoras del turno nocturno se pueden pactar *cambios de turno* sin necesidad de que la evaluación de riesgos lo mencione, así como la *eliminación del trabajo a turnos* o la posibilidad de acceder a un trabajo mas cómodo sin que exista riesgo. Se puede negociar la *ampliación del periodo de licencia por maternidad*.