

¡NO A LA REFORMA LABORAL!

USO rechaza de forma categórica la Reforma Laboral que el Gobierno ha aprobado mediante el recurso de Decreto Ley, por considerar que la misma, lejos de contribuir a la generación de empleo y a la racionalización contractual y de la negociación colectiva existente en España, coarta las mismas, abarata y facilita más el despido, restringe los derechos de los trabajadores con empleo, e impone a las personas desempleadas actuales y futuras unas leoninas condiciones laborales y retributivas para su incorporación al empleo y su permanencia en el mismo.

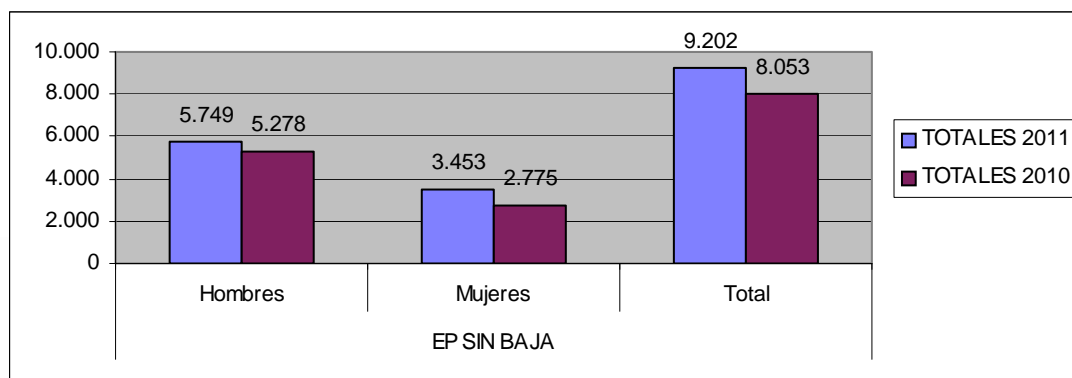
Dentro de las modificaciones de esta reforma en las causas para facilitar aún más un despido más barato, se encuentra el mal denominado "absentismo". En la legislación ya existía la posibilidad de ser despedido por ausencias justificadas por enfermedad, la novedad en esta reforma es que desaparece el cómputo por absentismo colectivo y se establece el individual. Así, si se faltan 9 días al trabajo de forma intermitente en el plazo de dos meses consecutivos, incluso con una baja médica justificada, la empresa puede optar por el despido por causa objetiva, lo que supone una indemnización de 20 días por años con un máximo de doce meses.

Así, y según establece el texto, serán causa de un despido objetivo las faltas de asistencia al trabajo que, aunque estén justificadas, sean intermitentes y lleguen al 20% en el plazo de dos meses consecutivos, o también si llegan al 25% de las jornadas hábi-

les en cuatro meses discontinuos en un periodo global de un año.

No computan como faltas las ausencias por participar en una huelga legal, por representación legal de los trabajadores, accidentes, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, violencia de género, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales **y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.**

Llevamos percibiendo desde 2007 un aumento en los datos de enfermedad profesional y accidente de trabajo sin baja, es muy significativa y preocupante esta tendencia, en el cuadro se puede ver el aumento de las enfermedades profesionales sin baja de 2010 a 2011. **Desde USO entendemos que esta medida es una nueva vuelta de tuerca al proceso de criminalización del derecho a la Incapacidad Temporal y en especial a la que se produce por contingencias comunes.** El miedo a ser despedidos en una situación de crisis y precariedad laboral, conlleva que cada vez más trabajadores y trabajadoras acudan enfermos a su puesto de trabajo. Esta situación es una bomba de relojería que va a provocar, a medio y largo plazo, un aumento de los accidentes de trabajo, una merma en la calidad de vida e importantes consecuencias en la salud de los afectados a largo plazo.



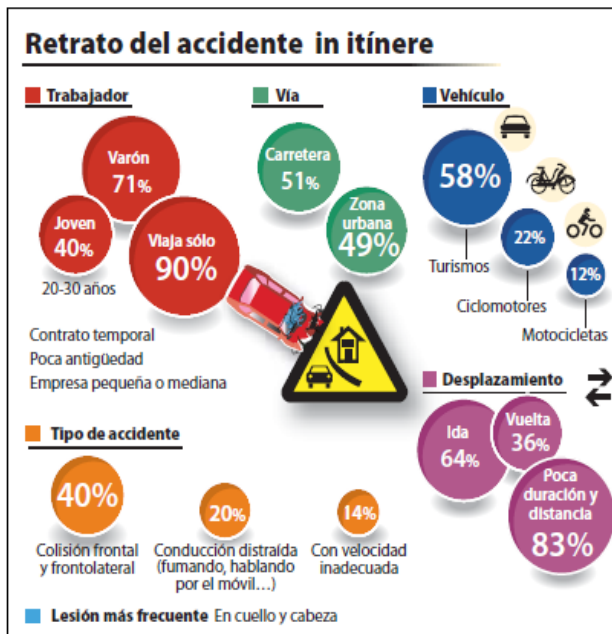
NUEVA CAMPAÑA DE LA DGT PARA EVITAR LOS ACCIDENTES IN-ITINERE

La **Dirección General de Tráfico (DGT)** ha puesto en marcha una campaña informativa para prevenir los accidentes que se registran en el trayecto de ida o vuelta al centro de trabajo o durante la jornada laboral, y que suponen uno de cada tres accidentes mortales de tráfico.

La campaña, con el eslogan "**la seguridad en el trabajo comienza al salir de casa**", ha tenido una duración de quince días y contará con anuncios en televisión y cuñas radiofónicas que incluyen la expresión "de casa al trabajo y del trabajo a casa", de uso frecuente en cualquier conversación diaria.

Según los últimos datos de Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ISHT), en 2010 se produjeron **759 accidentes laborales mortales**, de los que 264 fueron de tráfico. De ellos, 165 perdieron la vida al ir o volver de su trabajo y el resto, 99, fallecieron durante su jornada laboral.

Tráfico aconseja a los conductores **evitar los trayectos rutinarios**, concentrarse en la conducción e intentar no ir con prisas ya que la mayoría de los accidentes laborales de tráfico "in itinere" se producen al ir al centro laboral.



El lunes es, además, el día de la semana en que se registran más accidentes de tráfico con motivo del trabajo.

La DGT también aconseja usar el "manos libres" solo para conversaciones cortas, nunca para conversaciones largas, pues según diversos estudios **tras minuto y medio de hablar por el móvil el conductor no percibe el 40 por ciento de las señales**, su ritmo cardiaco se acelera durante la llamada y se tarda más en reaccionar.

MÁS DE UN TERCIO DE ACCIDENTES LABORALES MORTALES SE PRODUCE EN LA CARRETERA

El 35% de los accidentes mortales en el trabajo se debe a un siniestro en la carretera, según el departamento de Investigación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. De los 600.000 accidentes laborales con baja médica que se produjeron en España en 2010, 76.000 accidentes tuvieron lugar in itinere, - es decir, durante el trayecto al trabajo o en el regreso al domicilio-. Este tipo de accidentes se producen más entre mujeres, especialmente en el sector industrial.

Desde **USO** valoramos positivamente la campaña de la DGT ya que consideramos que la Administración debe actuar remodelando y manteniendo en buenas condiciones los accesos a las grandes superficies empresariales, así como colaborar con todos los agentes vinculados con la prevención de riesgos, en el fomento de las políticas de movilidad en el seno de las empresas, evitando de esta manera los desplazamientos individuales y reduciendo significativamente el riesgo.

UN ACUERDO ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL COMITÉ DE EMPRESA PONE FIN A LAS PROTESTAS CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EMAYA

El comité de empresa de EMAYA y la dirección han llegado a un acuerdo en la reunión que mantuvieron con el alcalde de Palma, Mateo Isern, que pone fin a las protestas que se han desarrollado durante doce días. Así, **Miquel Romero, delegado de prevención de USO, dio por finalizado, el 27 de enero, su encadenamiento a la sede de la empresa tras 12 días** (a excepción del que tuvo que ser hospitalizado) y José Lanciano puso fin a su sexto día en huelga de hambre. Como se recordará, los trabajadores de EMAYA protestan por la situación de acoso generalizado que existe una en la empresa desde hace varios años, aunque se ha visto agravado en las últimas semanas.

Sobre el acuerdo Miguel Romero explicó que un miembro de la dirección de EMAYA y el comité de empresa harán un seguimiento del avance del clima laboral y que se ha contratado los servicios de una empresa especializada. Además, el comité de empresa retiró la solicitud de dimisión de Garau, presidente de EMAYA, tras haberse solucionado el conflicto.



Además, se han conseguido una serie de acuerdos en los que la empresa se ha comprometido a solucionar las desigualdades implantando un proceso formativo igualitario y no discriminatorio para todos los trabajadores y trabajadoras. También se ha acordado crear una Comisión de vigilancia de los casos de acoso con integrantes de la parte social y con la colaboración tanto de Inspección de Trabajo como de la propia Consejería de Trabajo, y la contratación de un psicólogo en plantilla para vigilancia de los riesgos psicosociales.

Es importante reseñar que gracias a la movilización, se ha producido una mejora en el ambiente de trabajo y una gran satisfacción por el personal afectado por los casos de

acoso, y sobre todo y más importante, muchos trabajadores ha perdido el miedo a denunciar este tipo de situaciones, destapándose de este manera, nuevos casos de trabajadores y trabajadoras afectados

UN AÑO DE PRISIÓN PARA UNA TÉCNICO DE PREVENCIÓN

El juzgado de lo penal número 3 de Oviedo ha condenado a un año de prisión a una técnica de un Servicio de Prevención como autora responsable de un delito de lesiones imprudentes en relación a un accidente, ocurrido en el año 2007, en el que un operario perdió dos dedos de la mano izquierda tras cortarse con una sierra. También ha condenado a un año y seis meses de prisión a los dos propietarios de la empresa de carpintería.

La sentencia considera probado que el accidente se produjo porque la máquina carecía de un protector adecuado para el disco, pese a que en el documento de evaluación de riesgos y en el plan de preven-

ción se incluía como medida preventiva para el riesgo de cortes y amputaciones.

Desde USO, sin cuestionar la sentencia, queremos recalcar que no existen limitaciones legales actualmente para el número de empresas que debe llevar un técnico de prevención de un Servicio de Prevención Ajeno, y que, en la mayoría de las ocasiones, el volumen de trabajo que tiene dichos técnicos, no les permite realizar su trabajo con unas mínimas garantías de eficiencia. Pedimos a la Administración tome medidas para evitar esa sobrecarga y así prevenir situaciones similares en un futuro.

FORMACION E INFORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva:

- ⇒ En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.
- ⇒ Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.
- ⇒ Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

⇒ Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

⇒ La dirección de la empresa establecerá anualmente un programa formativo en materia de prevención de riesgos laborales, integrado dentro del programa formativo general de la empresa.

⇒ Tipos de formación e información:

- Formación e información inicial.
- Formación e información específica del puesto de trabajo.
- Formación e información continua o ante variaciones en las condiciones de trabajo.

⇒ Los trabajadores también recibirán información y formación específica, teórica y práctica, cuando se incorporen en su sección nuevas tecnologías o sustancias que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud o los procedimientos y métodos de trabajo.



⇒ La información ha de ser bidireccional, es decir que los trabajadores también tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades preventivas, o en su caso, al servicio de prevención cuando exista, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

⇒ **La formación básica para delegados que tiene que ofrecer la empresa, será la correspondiente a las funciones de nivel básico, es decir, 30 horas de duración, con excepción de aquellas actividades de especial peligrosidad, establecidas en el anexo I del R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, en cuyo caso, será de 50 horas de duración.**

⇒ Como último cabe reseñar que a pesar de los rumores del aumento de las horas de formación, a día de hoy, no tenemos constancia de que se haya producido ninguna novedad legislativa al respecto.