

NUEVO INFORME ALIMENTANDO EL MITO DEL ABSENTISMO

El I Informe Adecco sobre absentismo, realizado en colaboración con IESE, Garrigues, Fremap y la Universidad Carlos III, hace incidencia en el coste que supone para nuestro país las ausencias de los trabajadores y el menoscabo sobre competitividad de nuestras empresas.

Las principales conclusiones que se extraen del ya citado informe son las siguientes:

- España, con 11,6 días "perdidos" por trabajador al año, esta a la cabeza de los países con mayor nivel de bajas laborales
- El absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad. España se caracteriza por ser el país con mayor nivel de bajas laborales entre los analizados.
- El absentismo es más alto en empresas con mayor número de trabajadores. La tasa de absentismo de 2010 fue del 2,3% en las empresas más pequeñas y del 5,8% en las más grandes.

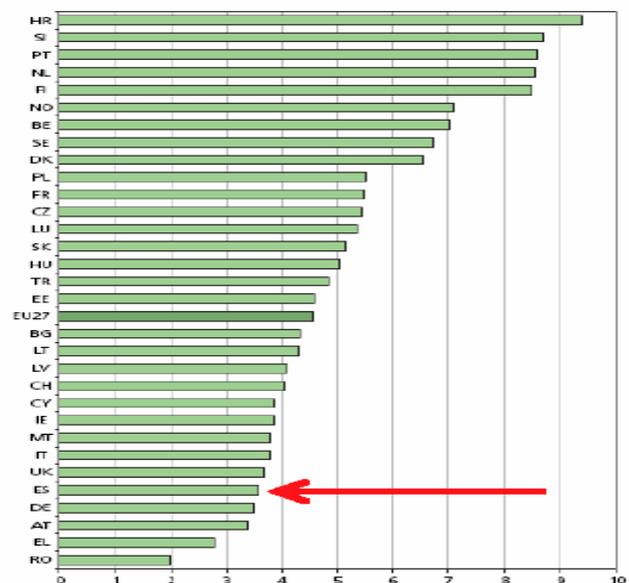
En primer lugar desde USO, sólo aceptamos como absentismo lo estipulado en el artículo 52 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores. En el informe, consideran que: "La tasa de absentismo se define como el porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTE) respecto a la jornada pactada efectivas". Es decir, que en dicho informe computan como absentismo accidente de trabajo, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, horas sindicales, huelgas, permisos y licencias, etc...De ahí que las cifras sean tan altas, ya que los datos a nivel europeo que maneja USO, España aparece por debajo de la media de los países europeos en lo que a absentismo se refiere. (ver tabla).

Entendemos que simplemente se trata una vez más de una política de descrédito hacia el trabajador, situándolo como sospechoso por el hecho de estar enfermo y cuestionando la labor de los médicos de atención primaria, que son los responsables de otorgar y mantener las bajas por contingencia común.

Consideramos este tipo de informes como una herramienta de la patronal con el único objetivo de lograr una vieja aspiración: eliminar el gasto que les supone el periodo por baja por Contingencia Común, es decir, entre los días 4 y 15 de dichas bajas.

Desde USO no podemos estar más en desacuerdo, no solo con las conclusiones que se extraen del presente informe, sino con el objetivo que persiguen. Con la actual reforma laboral, se ha cometido uno de los mayores atentados contra los derechos de los trabajadores : facilitar, aún más, el despido por bajas por enfermedad justificadas. Y si por si esto no fuera suficiente, informes como el analizado, ahondan aún más en la falta de credibilidad de una clase trabajadora que esta pagando con creces la actual situación económica sin ser causante de la misma.

Figure 7.8: Average number of health-related leave days per worker (all workers), by country



FORMACIÓN SINDICAL EN MURCIA

Los días 31 de mayo y 1 de junio se celebraron en USO MURCIA, con la colaboración de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, dos sesiones formativas, una dirigida a los delegados de prevención y representantes de los trabajadores del sector servicios y otra a los de industria. El objetivo de estas jornadas ha iniciar, a partir de unos contenidos básicos, a los nuevos delegados y delegadas en prevención de riesgos laborales de cara a una acción sindical en sus centros de trabajo más efectiva y certera. Se impartieron tres ponencias, Conceptos básicos sobre Prevención de Riesgos Laborales; Competencias y Facultades de los Delegados de prevención y Sistemas de control de riesgos; Protección individual y colectiva, que suscitaron multitud de cuestiones y debate.



Para USO la formación e información de sus delegados y delegadas es fundamental, por ello organiza jornadas como éstas con sus recursos propios, ya que como es público y notorio, sufre la marginación constante de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, compuesto por las Administraciones Centrales y Autonómicas, las Patronales CEOE-CEPYME, y los Sindicatos UGT y CCOO, que a la vez de solicitantes de sus recursos son miembros del Patronato, es decir juez y parte en todo el proceso de selección de proyectos, hecho más grave si se tiene en cuenta que estos recursos de fondos públicos se destinan a un ámbito como es la seguridad y salud laboral.

NUEVA EDICIÓN DE FORMULARIOS PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Modelos de formularios y normativa de apoyo para Delegados de Prevención



Desde secretaría confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente lanzamos un nuevo documento de apoyo para facilitar a los Delegados de Prevención su labor de control y vigilancia del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De cara a poder realizar una acción sindical más eficaz en sus centros de trabajo, se han revisado y ampliado los **Modelos de formularios y normativa de apoyo para Delegados de Prevención**, se trata de veintidós formularios tipo sobre diferentes temas; formación, denuncia a Inspección de Trabajo, EPIs, Comités de Seguridad y Salud, solicitud de documentación, etc...Cada uno de los formularios va a acompañado de la normativa correspondiente. **Se puede descargar en el apartado PUBLICACIONES de la web.**

EL INSS Y OSALAN FIRMAN UN ACUERDO PARA COLABORAR EN EL CONTROL DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL AMIANTO

El 29 de mayo el Gobierno vasco aprobó la firma de un convenio de colaboración entre el Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral-Osalan y el INSS que tiene como finalidad llevar a cabo actuaciones conjuntas en el seguimiento y valoración de los trabajadores que estén o hayan estado expuestos al amianto.

A través de un protocolo de actuación se analizará de forma conjunta la incapacidad laboral de los trabajadores afectados y servirá de referencia para que

los informes de los médicos inspectores del INSS puedan tener en cuenta en sus valoraciones toda la documentación necesaria.

Por otra parte, se creará un grupo de trabajo que coordinará el seguimiento de los trabajadores expuestos a las fibras de amianto, intercambiará información de las bases de datos, revisará las pruebas diagnósticas y concretará la información precisa para la valoración de los puestos de trabajo que pudieran estar expuestos al riesgo.

NUEVA CAMPAÑA INFORMATIVA PARA SENSIBILIZAR SOBRE LOS RIESGOS LABORALES DE LAS ALTAS TEMPERATURAS



Las altas temperaturas propias de la época estival se convierten en un riesgo adicional en determinadas actividades laborales desempeñadas al aire libre. Es por ello que la Consejería de Educación, Formación y Empleo de Murcia ha puesto en marcha una campaña informativa para sensibilizar sobre los riesgos que se derivan de las altas temperaturas en esta Región.

La campaña incluye acciones formativas y divulgati-

vas como los folletos, editados en español y árabe, sobre el estrés térmico y sus consecuencias, las actividades de mayor riesgo, los efectos de la exposición al calor o consejos para actuar en casos de emergencia para los trabajadores que realizan sus actividades al aire libre, y la difusión de recomendaciones y estudios sobre el tema a través de la página web del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región: www.carm.es/issl.

La iniciativa se extiende a los propios técnicos de prevención de Murcia, que podrán participar en un Seminario, con el fin de que conozcan las formas de evaluar los riesgos para hacer frente a los golpes de calor o los sistemas para calcular la carga metabólica

EL TRIBUNAL SUPREMO RECONOCE A UNA AZAFATA EL DERECHO A RECIBIR PRESTACIÓN DE RIESGOS DURANTE LA LACTANCIA

El Tribunal Supremo ha reconocido el derecho a una azafata de vuelo a beneficiarse de la denominada prestación de riesgo durante la lactancia materna, dada la imposibilidad material de dar de mamar a su bebé por las condiciones de su puesto de trabajo, que la empresa no se ofreció a modificar ni a cambiar por otro alternativo.

La resolución de la Sala de lo Social de este Tribunal confirma la decisión adoptada en su día por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que estimó las pretensiones de la azafata a pesar de que éstas habían sido rechazadas en primera instancia.

En este caso hay que tener en cuenta la situación creada por la negativa de la mutua contratada por la empresa de considerar justificada la existencia de riesgos específicos para la lactancia, sin que por parte de la compañía aérea se hubiera detectado tampoco tal riesgo y, en consecuencia, sin que se hubiera ofrecido la posibilidad de alterar las condiciones o puesto de trabajo. Se dan, pues, los requisitos establecidos tanto en la Ley General de Seguridad Social

(LGSS) como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para conceder la citada prestación de riesgo a la azafata, consistente en la suspensión del contrato y la percepción de la prestación hasta un máximo de 9 meses.



En contra de los criterios de la aseguradora contratada con la empresa, que es la que recurre en casación, el alto tribunal razona que el sistema de turnos al que se halla sometida la trabajadora y la dificultad de extraer la leche materna, por falta de tiempo y espacio, y en las debidas condiciones de higiene, "determinan no una incomodidad, sino una incompatibilidad entre la lactancia natural y las condiciones de trabajo, influyendo negativamente en la salud del lactante".

Desde USO valoramos positivamente esta sentencia ya que, además de hacer efectiva la protección de las trabajadoras expuestas a riesgos durante el periodo de lactancia, supone un serio revés para las Mutuas, que niegan sistemáticamente este tipo de bajas, obviando los riesgos y anteponiendo sus intereses económicos.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR

LOS EMPRESARIOS DEBEN

1. **Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos, efectos y medidas preventivas. Adiestrarles en el reconocimiento de los primeros síntomas de las afecciones del calor en ellos mismos y en sus compañeros y en la aplicación de los primeros auxilios.**
2. Cuidar de que todos los trabajadores estén aclimatados al calor de acuerdo con el esfuerzo físico que vayan a realizar. Permitirles adaptar los ritmos de trabajo a su tolerancia al calor.
3. Disponer de sitios de descanso frescos, cubiertos o a la sombra, y permitir a los trabajadores descansar cuando lo necesiten y especialmente en cuanto se sientan mal.
4. Proporcionar agua fresca y aleccionar a los trabajadores para que la beban con frecuencia.
5. Modificar procesos de trabajo para eliminar o reducir la emisión de calor y humedad y el esfuerzo físico excesivo. Proporcionar ayuda mecánica para disminuir este último.
6. Reducir la temperatura en interiores favoreciendo la ventilación natural, usando ventiladores, aire acondicionado, etc.
7. Organizar el trabajo para reducir el tiempo o la intensidad de la exposición: establecer pausas fijas o mejor permitir las pausas según las necesidades de los trabajadores; adecuar los horarios de trabajo al calor del sol; disponer que las tareas de más esfuerzo se hagan en las horas de menos calor; establecer rotaciones de los trabajadores,



etc.

8. **Garantizar una vigilancia de la salud específica a los trabajadores, ya que si tienen problemas cardiovasculares, respiratorios, renales, diabetes, etc. son más sensibles a los efectos del estrés térmico.**

LOS TRABAJADORES DEBEN

- a. Informar a sus superiores de si están aclimatados o no al calor; de si han tenido alguna vez problemas con el calor; de enfermedades crónicas que puedan padecer; de si están tomando alguna medicación.
- b. Adaptar el ritmo de trabajo a su tolerancia al calor.
- c. Descansar en lugares frescos cuando tengan mucho calor. Si se sientan mal, cesar la actividad y descansar en lugar fresco hasta que se recuperen, pues continuar trabajando puede ser muy peligroso. Evitar conducir si no están completamente recuperados.
- d. Beber agua con frecuencia durante el trabajo aunque no tengan sed. También es preciso seguir bebiendo agua cuando se esta fuera del trabajo.
- e. Evitar comer mucho y las comidas grasientas; comer fruta, verduras; tomar sal con las comidas.
- f. No tomar alcohol (cerveza, vino etc.) ni drogas. Evitar bebidas con cafeína (café, refrescos de cola, etc.) y también las bebidas muy azucaradas.
- g. Ir bien descansados al trabajo. Ducharse y refrescarse al finalizar el trabajo.
- h. Usar ropa de verano, suelta, de tejidos frescos (algodón y lino) y colores claros que reflejen el calor radiante. Proteger la cabeza del sol (mejor con sombreros de ala ancha).

Fuente: INSHT.