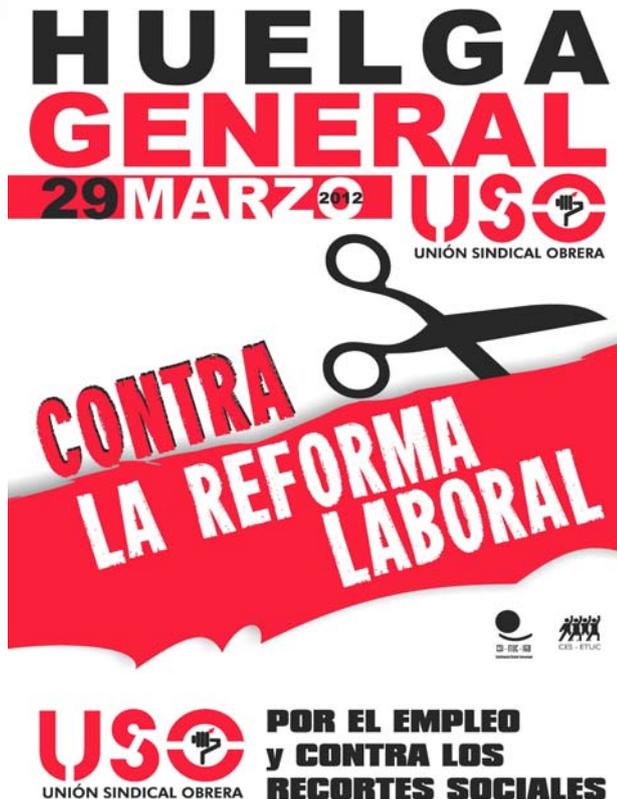


LA REFORMA LABORAL PERJUDICA SERIAMENTE LA SALUD



En el Boletín PREVENCIÓN de febrero ya comentamos una de las principales modificaciones de la Reforma Laboral que se facilita el despido objetivo por "absentismo", la novedad radica en que desaparece el cómputo por "absentismo" colectivo y se establece el individual. Es decir, si se faltan 9 días intermitentemente en el plazo de dos meses consecutivos, la empresa te puede despedir con 20 días y 12 mensualidades de indemnización.

Dentro de lo injusto de esta modificación queremos llamar la atención sobre el hecho de que dentro de las situaciones que no computan como absentismo, no se incluyen las bajas por contingencias comunes producidas por enfermedades crónicas. **Por lo que si alguien debe acogerse a una baja de menos de 20 días por padecer cáncer, hepatitis, diabetes, VIH, etc... Va a ser mucho más fácil y barato su despido.**

Desde USO nos gustaría aclarar que, aunque desde CEOE se ha planteado el absentismo como un problema capital para la empresa española, los datos lo demuestran. España, según una publicación del Ministerio de Presidencia en 2009, "presenta un nivel de cobertura en IT común intermedio, un bajo nivel de absentismo y un gasto que se mantiene relativamente estable en relación con el PIB". **El mito del absentismo está creado principalmente porque es la empresa la que se hace cargo de la prestación por IT común del 4º al 15º.** Por lo que no es casualidad que este término aparezca de forma recurrente en los medios de comunicación y en las negociaciones tripartitas del Pacto Social, junto con la necesidad de dar más poder a las mutuas. Desde USO consideramos que el uso de ese término está lleno de intencionalidad ya que absentismo significa, según la RAE, "la abstención deliberada de asistir al trabajo" y si alguien está de baja, no es que no quiera ir a trabajar "deliberadamente", es que está enfermo.

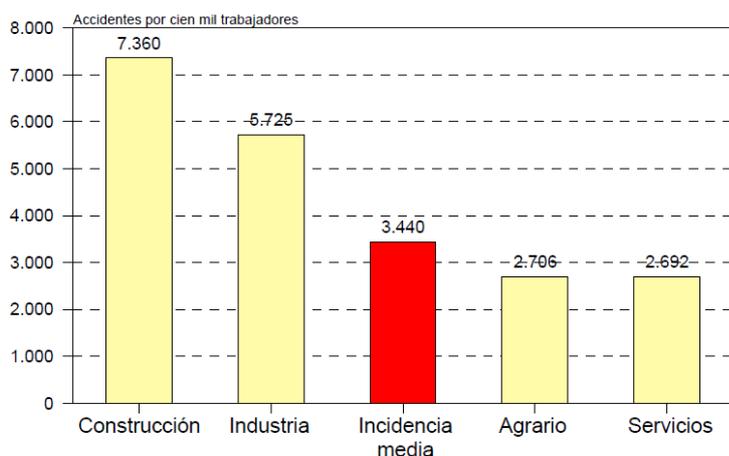
Nos hacemos eco de un extracto del escrito de la **Federación de Asociaciones por la Defensa de la Sanidad Pública (FADSP) "Efectos sobre la salud de la Reforma Laboral"**, para poner sobre la mesa alguna de las consecuencias que vamos a sufrir:

1. Aumento de las personas que acudirán a su puesto de trabajo enfermas, con lo que esto conlleva: menor capacidad de atención, disminución de la productividad...
2. Incremento de accidentabilidad, porque un trabajador con sus condiciones físicas disminuidas es más propenso a sufrir accidentes laborales.
3. La presencia de trabajadores con enfermedades infectocontagiosas serán un foco de contagio para el resto de la plantilla.

¡¡¡EL 29M MOVILIZATE CON LA USO CONTRA LA REFORMA LABORAL!!

2011 SE SALDA CON 683 PERSONAS FALLECIDAS EN ACCIDENTES LABORALES

GRÁFICO 2
ÍNDICES DE INCIDENCIA POR SECTOR DE ACTIVIDAD
(Avance Enero - Diciembre 2011)



Según datos del Ministerio de Empleo, durante el año 2011 se han producido 568.370 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 501.579 ocurrieron durante la jornada laboral y 66.791 fueron accidentes "in itinere". **En comparación con los datos del año anterior, se producen descensos en torno al 12% en ambos tipos de accidentes.**

Se han producido además 776.162 accidentes sin baja, lo que supone un descenso del 0,3% en comparación con los datos de 2010.

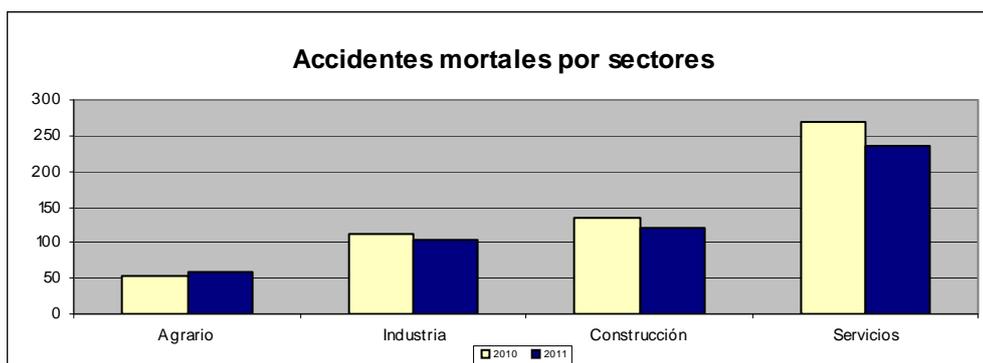
Por sectores de actividad, el sector agrario acumula 29.109 accidentes, la industria 115.513 accidentes, la construcción 75.136 accidentes y los servicios 281.821 accidentes. **Porcentualmente, es llamativo el aumento de accidentes en el sector agrario, con casi un 12% de aumento en el total de accidentes.**

En lo referente a **enfermedades profesionales, cabe destacar que continua el incremento del número de enfermedades reco-**

nocidas, que en cifras han aumentado en casi 1200 casos de los cuales más de 1000 son enfermedades profesionales sin baja. No deja de ser significativo que en un marco generalizado de reducción de la siniestralidad y de destrucción de empleo, continúe al alza la cifra de enfermedades profesionales reconocidas. Lo que da lugar a deducir que, o se está tratando de una manera más eficaz la prevención de los accidentes laborales con respecto

al de las enfermedades, o en realidad, no se reconocían todas las enfermedades con origen laboral que se producían y ahora se está realizando una labor más eficiente.

Desde la USO seguimos tomando este descenso generalizado con mucha cautela. Consideramos que un año más, el descenso de la siniestralidad no se debe a la mejoría de las condiciones laborales, el aumento de la inversión en prevención o la integración de la prevención en la gestión empresarial, sino al continuado descenso de la población ocupada, y nos preocupa especialmente el aumento de las enfermedades profesionales sin baja, síntoma claro de que estamos ante la punta del iceberg y que, aunque no podamos disponer de datos oficiales, constatamos que son cada vez más personas las que acuden enfermos a su puesto de trabajo por miedo a las represalias que puede conllevar faltar justificadamente a tu trabajo por enfermedad común.



ACCIDENTES DE TRABAJO 2011			
ACCIDENTES CON BAJA	DURANTE LA JORNADA	IN ITINERE	TOTAL
Leves	496.791	65.641	562.432
Graves	4.268	987	5.255
Mortales	520	163	683
ACCIDENTES SIN BAJA			
776.162			

	EP TOTALES 2011	EP TOTALES 2010
TOTALES	18.121	16.928
CON BAJA	8.919	8.875
SIN BAJA	9.202	8.053

NUEVAS SENTENCIAS RESPALDAN A LAS VICTIMAS DEL AMIANTO

URALITA MADRID

Dos sentencias, una dictada por el Tribunal Supremo y otra por Juzgado de lo Social de Madrid, abren una nueva «vía de éxito» para los procesos judiciales incoados por los trabajadores afectados por el amianto. En ambas se resuelve de forma favorable a los intereses de los ex-trabajadores de Uralita afectados por el amianto: en la primera, se estima la demanda interpuesta por veintitrés antiguos trabajadores de las factorías de la Comunidad de Madrid y se condena a la empresa al pago de indemnizaciones que ascienden en total a 1,7 millones de euros, en la segunda, se confirma una indemnización de más de 54.000 euros a favor de un trabajador, al desestimarse el recurso de casación interpuesto por la empresa.



MICHELIN VITORIA

El Juzgado de lo Social Nº 3 de Vitoria condena, en dos sentencias, a la empresa Michelin España Portugal SA de Vitoria-Gasteiz a:

- Pagar 165.510,25 euros en concepto de daños a la viuda de Francisco Javier Martínez, trabajador de la empresa, que enfermó en octubre de 2007 con un mesotelioma o cáncer de pleura y falleció en Noviembre del 2008, sin que se le reconociera la enfermedad profesional al negar la empresa la exposición laboral a la fibra cancerígena.

- Asimismo, condena a la empresa al pago del 50% de todas las prestaciones de Seguridad Social, derivadas de su fallecimiento por el amianto inhalado.

LAS INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CONTINUAN AUMENTANDO

En las 55.651 actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, durante 2011, se detectaron más de 2300 infracciones.

Un 21% de ellas, se debieron a deficiencias en las condiciones de seguridad en el puesto

de trabajo y un 15% a deficiencias en el estado de la maquinaria. En total el importe de las multas superó los 8 millones de euros, lo que supone un incremento del 13% respecto del año anterior, un dato desde luego se debe tener en cuenta a la hora de adoptar medidas.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Un equipo de protección individual (EPI) es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos y que pueda aumentar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

El uso de equipos de protección individual es una medida de prevención de carácter excepcional, a la que tan sólo se debe recurrir cuando se han agotado todas las vías alternativas que preceptivamente se deben implantar con carácter prioritario para eliminar el riesgo. También debe contemplarse el uso de estos equipos como complemento de otras actuaciones que, tras haber sido implantadas, no garantizan un control suficiente de la situación de riesgo y, así mismo, provisionalmente, mientras se adoptan las medidas correctoras colectivas.

ELECCIÓN DE EQUIPOS

Antes de la elección de una prenda de protección personal como medida de protección frente a una determinada situación de riesgo, se deben analizar los siguientes aspectos.

Necesidad de uso

Como ya hemos dicho, debe estudiarse, en primer lugar, la posibilidad de eliminar la situación de riesgo mediante el empleo de técnicas de protección colectiva u otras medidas organizativas. Se deberá recurrir al uso de prendas de protección personal en los siguientes casos:

- Cuando se han agotado todas las vías alternativas que preceptivamente deben implantarse con carácter prioritario (de prevención, protección colectiva u organizativa).
- Como complemento de las medidas anteriores cuando su implantación no garantiza un control suficiente del riesgo.
- Provisionalmente, mientras se adoptan las medidas de protección colectiva.

- Siempre en tareas de rescate o en situaciones de emergencia.

Selección

El empresario tiene la obligación de proceder a una minuciosa apreciación de las características de los EPI para evaluar en qué medida cumplen con los requisitos exigibles. Entre ellas están:

- Grado necesario de protección que precisa una situación de riesgo.
- Grado de protección que ofrece el equipo frente

a



esa situación.

- Ser adecuado a los riesgos contra los que debe proteger, sin constituir, por sí, un riesgo adicional.
- Evitar, en lo posible, que el EPI interfiera en el proceso productivo.
- Tener en cuenta las exigencias ergonómicas y de salud del trabajador.
- Adecuarse al usuario tras los ajustes requeridos.
- Contemplar la posible coexistencia de riesgos simultáneos.

Adquisición

Al elegir el EPI, hay que tener en cuenta el folleto informativo del fabricante que contiene los datos relativos al almacenamiento, uso, limpieza, mantenimiento, desinfección, etc. del mismo. Es conveniente probar las prendas de protección en el lugar de trabajo antes de comprarlas.