

PRESENTACIÓN ESTUDIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN SEGURIDAD PRIVADA

El pasado día 13 de diciembre de 2013, se celebró en Zaragoza la Jornada Técnica sobre Riesgos Psicosociales y Salud Laboral y entrega del III Premio "Aragón, comprometido con la prevención". En dicha jornada se presentó el **"Estudio de factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores que realizan su actividad laboral en la Comunidad Autónoma de Aragón"** Llevado a cabo por la USO durante el año 2013.



Allí estuvieron presentes, entre otros el Consejo de Economía y empleo del Gobierno de Aragón, Francisco Bono Ríos, el Director General de Trabajo del Gobierno de Aragón, D. Jesús Divassón Mendivil y la Directora del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, Ana Bermúdez. La USO tuvo amplia representación, encabezada por Sara García de las Heras, Secretaria Confederal de Acción Sindical e Igualdad.

En el Proyecto **se han estudiado los Riesgos Psicosociales que sufren los trabajadores y trabajadoras de Seguridad Privada**, en la línea que desde la Secretaría venimos siguiendo de considerarlos como una de nuestras prioridades. El estudio, **incluye numerosas novedades con respecto a otros realizados previamente, como la realización de entrevistas personales y grupos de discusión, además de una primera fase de estudio cuantitativo. Ha sido posible llevarlo a cabo gracias a que hemos contado con la colaboración de buen número de trabajadores y trabajadoras de Seguridad Privada de Aragón que han participado en ambas fases.**

En un primer lugar se entregó a un número representativo de trabajadores de las diferentes ocupaciones dentro del sector un cuestionario sobre riesgos psicosociales, obteniendo respuestas de 184 personas. Posteriormente, y como parte fundamental del proyecto, se llevó a cabo lo que llamamos el estudio cualitativo, consistente en la realización de dieciocho entrevistas personales a trabajadores y trabajadoras del sector y cinco grupos de discusión. **Cabe destacar que los trabajadores y trabajadoras que han colaborado en esta parte del estudio en todo momento se han mostrado muy satisfechos de que se les brindara la oportunidad de opinar y debatir sobre los problemas de índole psicosocial en existentes en su puesto de trabajo.**

USO RECHAZA FRONTALMENTE EL PROYECTO DE LEY DE MUTUAS

El gobierno aprobó el pasado viernes en Consejo de Ministros el Anteproyecto de la Ley de Mutuas de Seguridad Social, **desde USO denunciarnos que este texto supone un avance más en la privatización de la gestión de la incapacidad temporal.** Proceso iniciado en los noventa con la aprobación de la gestión de la IT común por parte de estas asociaciones empresariales y que paulatinamente, todos los gobiernos hasta el actual han ido dando más competencias a las Mutuas en detrimento del Sistema Nacional de Salud. Como muestra, el cambio de nombre en el anteproyecto; **pasan de ser Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a denominarse Mutuas de la Seguridad Social.**

Este anteproyecto está planteado en tres bloques: Gobernanza y transparencia de las Mutuas; gestión de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes y gestión del cese de actividad de los trabajadores autónomos. El primero, a la espera de conocer el texto completo, entendemos que está orientado a legitimar la medida a través de modificaciones que permitan ejercer un mínimo control y transparencia sobre los recursos de las Mutuas y las retribuciones de sus directivos.

USO RECHAZA FRONTALMENTE EL PROYECTO DE LEY DE MUTUAS (CONTINUACIÓN)

Lo que desde USO consideramos alarmante son las modificaciones relativas a la gestión de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes, especialmente en lo relativo al control por parte de la mutua desde el primer día de la baja, en la actualidad es a partir del decimosexto, y las novedades en materia de propuesta de alta por parte la mutua, en la que el plazo para contestar por parte de Inspección es de solo cinco días y en caso de que pasado ese plazo no hay respuesta el paciente perdería su prestación por silencio administrativo. Novedades idénticas a las recogidas en borrador del "Real Decreto por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 de su duración", que USO lleva denunciando junto con otras organizaciones a lo largo de 2013, y que entendemos ha sido incluido en este anteproyecto.

Dado que el 80% de las empresas tienen la gestión económica de las contingencias comunes encomendadas a las mutuas, y que son asociaciones de empresarios, nuestra salud va depender aun más de aquéllas que son juez (podrán darnos el alta) pero también parte interesada, al representar intereses empresariales. Este hecho nos preocupa especialmente dadas las cada vez más habituales los conflictos trabajador-Mutua por altas indebida o por no reconocimiento de las contingencias profesionales.

El gobierno con este proyecto hace prevalecer el factor económico de la incapacidad temporal sobre el factor sanitario y de recuperación de la persona convaleciente. La Ministra de Empleo en la presentación del anteproyecto ha seguido en la línea de lucha contra el absentismo, utilizando los datos aportados por el II Informe Adecco, estudio que considera absentismo cualquier ausencia que no sea vacaciones, festivos y jornadas de ERTE. Como denuncian desde la FADSP (Federación de Asociaciones en Defensa de la Sanidad Pública), **el fraude en la IT viene sirviendo de excusa imponer reformas que han supuesto un importante recorte económico y social de la prestación, sin que se hayan aportado nunca estudios o datos rigurosos sobre el volumen del supuesto fraude.**

CAMPAÑA EUROPEA DEL ESTRÉS 2014-2015

Como venimos alertando desde hace ya tiempo desde la USO, el estrés a pasado de ser un riesgo situado entre los llamados emergentes, a ser uno de los principales problemas que tenemos los trabajadores europeos, agravado además por esta crisis que padecemos desde hace ya años. Ante esta evidencia, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo adelantó que la campaña de la Agencia para 2014-15, abordará este problema. El lema será: **"Trabajos saludables: Gestionemos el estrés"**.

Desde la USO, nuestra intención es colaborar con la Agencia Europea como hicimos con ocasión de la anterior. De hecho, venimos trabajando hace tiempo en los riesgos psicosociales y en su prevención, y ya hemos desarrollado varias campañas y elaborado documentación sobre estrés y riesgos psicosociales.

El estrés es el segundo problema de salud más común en el trabajo y afecta al 22% de los trabajadores de la UE-27 (en 2005), y es probable que aumente el número de personas que sufren dolencias relacionadas con el estrés provocadas o agravadas por el trabajo. En España, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011), aporta datos que muestran la extensión del problema: **el 14,3% de los hombres y el 20,4% de las mujeres manifiestan sentir "estrés, ansiedad o nerviosismo" y, lo que es de mayor relevancia laboral, el 82,1% de los que lo sienten consideran que su problema es agravado o producido por el trabajo.** Y un 44,4% de ellos han acudido al médico por este motivo.

En el presente contexto de crisis, el trabajo impone cada vez mayores demandas a los trabajadores, que sufren presiones y se ven constantemente condicionados por el miedo a perder el empleo.

Factores como la externalización, la imposición de flexibilidad ilimitada, la temporalidad, y el incremento de la carga de trabajo debido a la disminución de personal, además del difícil equilibrio entre la vida laboral y familiar, están afectando de manera brutal a los trabajadores y trabajadoras europeos y es urgente, y absolutamente necesario tomar medidas al respecto.



PUBLICADO EL INFORME ANUAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El pasado 5 de Diciembre la Inspección de trabajo publicó su informe anual, correspondiente al año 2012. En él se analizan las actuaciones totales realizadas por las inspección. Durante 2012, **la cuantía de las sanciones impuestas en todos los ámbitos en que trabaja la inspección, supuso un total de 300.101.779,50 €, y se vieron afectados por la labor de la inspección 356.201 trabajadores.**

Actuaciones en Materia de Prevención de Riesgos Laborales

Dentro de la actividad total que desarrolla la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hay que distinguir la actividad rogada por un lado, y la actividad planificada.

La actividad rogada es la que responde a solicitudes de actividad externas como los informes realizados a instancia de Juzgados y Tribunales. También incluye la petición de informes y actuaciones de las Autoridades Laborales y de otras Administraciones. Dentro de este grupo esta también la actividad que se desarrolla para la comprobación de las denuncias formuladas por trabajadores y ciudadanos en general, que motivaron actuaciones en 8.922 casos, es decir **un 10,15% del total de denuncias recibidas por todas las materias correspondieron a Prevención de Riesgos Laborales.**

Por su parte, la actividad planificada incluye los programas generales de objetivos de ámbito supra-autonómico, y los acordados con las Comunidades Autónomas que forman parte del Plan Integrado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se aprueba cada año. Aquí se incluyen las campañas realizadas contra los Trastornos músculo-Esqueléticos o la Campaña de Seguridad Vial.

Del total de 584.955 órdenes de servicio en todas las materias, correspondieron a actividades en materia de Prevención de Riesgos laborales 116.698, por lo que el porcentaje de la actividad en PRL sobre el total fue de un 19,95%. Además se practicaron 112.637 requerimientos y 197 paralizaciones de obras, trabajos o tareas.

En cuanto a actuaciones según materias, se distribuyen del siguiente modo, **el 18,90% del total de actuaciones se han dedicado a la inspección de las condiciones de seguridad e higiene en los lugares y centros de trabajo; el 8,78% a la formación e información a los trabajadores; el 6,96% a la vigilancia de la salud; el 6,12% en relación con las evaluaciones de riesgos; el 5,77% al control de las medidas de seguridad de máquinas y equipos de trabajo; el 5,36% a la vigilancia de los medios de protección personal; el 4,17% en relación a la planificación de la acción preventiva y el 3,53% a la vigilancia del estado de las escaleras, plataformas y aberturas .**

Se formularon 1.497 requerimientos a las Administraciones Públicas, siendo las causas más frecuentes las deficiencias en las condiciones de seguridad o de higiene en los centros de trabajo (14,43%), la falta de evaluación de riesgos (11,96%), infracciones relativas a los riesgos ergonómicos y psicosociales (8,95%), la falta de la planificación de la actividad preventiva o su incumplimiento (8,88%), la falta de formación o información a los trabajadores (8,62%), infracciones referidas a la vigilancia de la salud (4,74%), infracciones relativas a la utilización de máquinas y equipos de trabajo (4,61%), infracciones referidas a la vigilancia de los medios de protección personal (4,21%), y las infracciones relativas a la gestión integral de la prevención (3,07%).

El total de las actuaciones realizadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales durante 2012 **se distribuye del siguiente modo por sectores de actividad económica: 148.833 (39,23%) en Construcción, 62.005 (16,34%) en Industria, 155.837 (41,08%) en Servicios y en Agricultura 12.720 (3,35%).**

EL CGPJ ALERTA DE CAÍDA DE DENUNCIAS POR ACOSO

El CGPJ ha publicado un informe denominada "Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y empresas". En él se alerta de los grandes fallos del sistema existente frente al acoso, tanto en la detección, como en la eliminación del acoso. El informe destaca especialmente la falta de protocolos anti-acoso en las empresas así como el **alto nivel de ineficacia normativa, que ya venimos reiteradamente denunciando desde la USO.**

CRÉDITO HORARIO DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El crédito horario es el **permiso retribuido que corresponde a los representantes legales de los trabajadores para dedicarlo al ejercicio de sus funciones**. El tiempo concedido para el ejercicio de las funciones representativas debe ser acorde con las competencias y funciones asignadas.

Crédito horario de los Delegados de Prevención

Según el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al Delegado de Prevención le corresponde el crédito horario que tenga asignado como delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

Pero es importante saber que, tal y como indica el artículo 37.1 LPRL, **hay periodos de tiempo dedicados a actividades preventivas que se consideran como tiempo de trabajo efectivo, es decir que en ningún caso se imputarán al crédito horario. En concreto se considera tiempo de trabajo efectivo:**

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud
- El correspondiente a cualquier otra reunión convocada por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales
- El tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo
- El tiempo necesario para acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- El tiempo empleado en acudir al lugar de los hechos en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores, una vez que se tenga conocimiento de dichos daños. En este caso, el Delegado de Prevención puede presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

El crédito horario es mensual y el número de horas concreto que corresponde a cada delegado de prevención dependerá del número de trabajadores de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo. Aunque también es posible que el delegado de prevención acumule horas de representación, siempre que, en los mismos términos del artículo 68 e) ET, así esté previsto en el convenio colectivo y cuando con la acumulación no se perjudique la representación de los trabajadores en el ámbito de la prevención.

Percepciones económicas

El representante con derecho a crédito horario retribuido **debe percibir el mismo salario que tenía en servicio activo, en evitación de que el cargo representativo suponga para él una sanción**. Las horas que conforman el crédito horario serán retribuidas. El representante legal de los trabajadores debe disfrutar «del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa», «sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales».

El salario a percibir comprende tanto la parte de la retribución «fijada por unidad de tiempo o de obra» o **salario base** que corresponda al trabajador de acuerdo con su concreta clasificación profesional, **como los complementos salariales establecidos en atención a las condiciones personales del trabajador. La retribución del crédito horario concedido a los representantes sindicales incluye las partidas extrasalariales (plus de transporte, gastos, dietas y similares) cuando el representante realice el gasto correspondiente**. En este caso, se exige una equiparación con el tiempo de trabajo, de tal modo que el trabajador cobrará las indemnizaciones, suplidos y similares que hubiese cobrado de haber prestado servicios efectivos y siempre y cuando el ejercicio de las funciones representativas le haya supuesto similares gastos o desplazamientos que los que le hubiese ocasionado el trabajo efectivo.

Mejora en Convenio del crédito horario

Es conveniente incluir en Convenio Colectivo cláusulas que incrementen el crédito horario previsto, para que los delegados de prevención tengan tiempo suficiente para desarrollar sus funciones adecuadamente.