

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad

C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 577 41 13 · Fax: + 34 91 577 29 59
www.uso.es · Facebook: Salud Laboral USO · s.saludlaboral@uso.es · segysalud@uso.es

ENTRA EN VIGOR LA ULTIMA ORDEN DEL TRIO ANTISALUD

El pasado 1 de Diciembre entró en vigor la Orden ESS/1187/2015, que fue publicada en el pasado mes de Junio y desarrolla el Real Decreto 625/2014. La orden completa el trío de normas antisalud del Gobierno, junto con el Real Decreto de Incapacidad Temporal y la Ley de Mutuas.

Esta Orden, contempla los nuevos modelos de partes médicos, define también los tipos de procesos según su duración y la expedición de partes en cada uno de ellos, fija los plazos de presentación de partes en la empresa o entidad que corresponda en caso de pago directo. Desarrolla y concreta aspectos de tramitación y control de la IT. También hace referencia a las funciones del INSS a partir de los 365 días, y en la expedición de altas médicas a solicitud de las Mutuas.

Desde la USO insistimos en la necesidad de derogar estas normas, que están hechas a medida de la patronal y de las Mutuas, y que el Gobierno está utilizando para ahorrar coste en la Seguridad Social, haciendo caso omiso de los riesgos y problemas que el sistema actual está produciendo.

¿Cómo quedan clasificados los procesos de incapacidad temporal?

Se distinguen cuatro tipos de procesos, según su duración estimada:

- Muy corta: inferior a cinco días naturales. Cuando el facultativo del servicio público de salud o de la

- Corta: de 5 a 30 días naturales.
- Media: de 31 a 60 días naturales.
- Larga: de 61 o más días naturales.

En los procesos de duración corta, media o larga en los partes de baja debe contemplarse la fecha de la primera revisión que será:

Corta o Media Duración: La primera revisión será siete días desde la fecha de baja.

Larga duración: La primera revisión será catorce días desde la fecha de baja

A efectos de fijar la duración estimada de cada proceso, el INSS suministrará

tablas de duración de los procesos, así como tablas sobre el grado de incidencia de los mismos en las actividades laborales.

¿Pueden darnos de baja en Urgencias?

Esta posibilidad queda abierta porque la norma estipula que el parte médico de baja de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante, se expedirá inmediatamente después del reconocimiento médico del trabajador, por el facultativo del servicio público de salud que lo realice.



mutua considere que se trata de un proceso de duración estimada muy corta, emitirá el parte de baja y de alta en el mismo acto médico, haciendo constar, los datos de la baja, los del alta. El trabajador puede solicitar la realización de reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta y se podrá modificar la duración del proceso estimada inicialmente, expidiendo un parte de confirmación de la baja.

RIESGOS POR CARGA FÍSICA, POSTURAS Y RADIACIONES EN EL EMBARAZO: GUÍA SEGO

La guía SEGO se elabora a petición del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para que sirva de orientación, tanto a los médicos del INSS como a los del Servicio Público de Salud, a la hora de definir cuáles son las condiciones que afectan a una posible determinación del riesgo durante el embarazo.

Para trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles, como son las trabajadoras embarazadas, la Ley de prevención indica que si las medidas que hay que tomar no son racionalmente posibles, se traslade a la trabajadora a un puesto exento del riesgo y de no ser esto posible, suspender el contrato de trabajo e iniciar

los tramites de obtención del subsidio de riesgo durante el embarazo. Para ello, la trabajadora debería disponer de información sobre si su puesto de trabajo es o puede ser nocivo para la salud durante el embarazo.

(Continúa siguiente página)

RIESGOS POR CARGA FÍSICA, POSTURAS Y RADIACIONES EN EL EMBARAZO: GUÍA SEGO

La Guía SEGO hace referencia a los riesgos laborales que pueden perjudicar a la trabajadora embarazada, y hace recomendaciones sobre la semana en que es conveniente llevar a cabo la suspensión de contrato. En este número vamos a estudiar únicamente los riesgos derivados de manejo de cargas, posturas forzadas y radiaciones

Manejo de cargas

Las actividades de manejo de cargas y las posturas son la circunstancia más frecuente que dificulta la actividad laboral de la mujer embarazada. Para hacer recomendaciones concretas hay que valorar todos los factores (cantidad de carga, frecuencia, modo de agarre, posturas, etc.) por ello, la SEGO, hay adaptado las recomendaciones de la Asociación Medica Americana en la siguiente tabla:

SEMANA DE GESTACIÓN EN QUE SE RECOMIENDA INTERRUPIR LA ACTIVIDAD		
ACTIVIDAD LABORAL	SEMANA*	E. MÚLTIPLE
1) SECRETARIA O ADMINISTRATIVA CON ACTIVIDAD FÍSICA LIGERA.	37	34
2) PROFESIONAL LIBERAL CON ACTIVIDADES GERENCIALES.	37	34
3) SENTADA CON ACTIVIDADES LIGERAS.	37	34
TRABAJADORA CON TRABAJOS DE BIPEDESTACIÓN.		
De forma prolongada (Más de 4 horas al día).	22	20
De forma intermitente.		
Más de 30 minutos / hora.	30	28
Menos de 30 minutos / hora.	37	34
5) PARÁNDOSE CON INCLINACIONES POR DEBAJO DE LA RODILLA.		
Repetidamente (Más de 10 veces / hora).	18	16
Intermitente.		
2 a 9 veces a la hora.	26	24
Menos de 2 veces a la hora.	37	34
6) TREPANDO.		
Escalas y postes verticales.		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas).	18	16
Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).	26	24
Escaleras.		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas).	26	24
Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).	37	34
7) CARGANDO PESOS.		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas).		
Más de 10 Kg.	18	16
5 a 10 Kg.	20	18
Menos de 5 Kg.	26	24
Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).		
Más de 10 Kg.	20	18
5 a 10 Kg.	26	24
Menos de 5 Kg.	37	34

Según la guía SEGO un exceso de carga física es un claro riesgo para partos prematuros. Como norma general, se considera que la manipulación de toda carga que pese más de 3 kg puede entrañar un potencial riesgo dosolumbar no tolerable, puesto que si se manipula en unas condiciones ergonómicas desfavorables (alejada del cuerpo, con posturas inadecuadas, muy fre-



cuentemente, en condiciones ambientales desfavorables, con suelos inestables, etc.) podría generar un riesgo.

Posturas

En cuanto a las posturas, se establece normalmente que una postura inadecuada produce un riesgo para el embarazo. El trabajo en bipedestación prolongada (más de tres horas seguidas) es de riesgo para el embarazo. También son problemáticas las posturas sedentarias con movimientos repetitivos de lateralización (cajeras de supermercados y operarias de cadenas).

Radiaciones

Hay diferentes tipos de radiaciones y no en todas se ha demostrado un efecto teratológico. En el cuadro siguiente pueden verse las diferentes características y efectos biológicos de las radiaciones:

TIPO DE RADIACIÓN	CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	EFECTOS BIOLÓGICOS
Rayos X y Rayos γ	Son nocivos y producen: Alteraciones fetales Alteraciones maternas Alteraciones de ovogonias del feto hembra (puede ser transmitido a su descendencia)	Muerte Cáncer en la descendencia Mutaciones en las células germinales transmisibles a la descendencia
Microondas, radar y diatermia	Produce calor	A dosis muy elevadas (no las de uso domestico) pueden producir algún caso de catarata congénita en el feto.
Ultrasonidos	No producen efecto en el feto	No provocan malformaciones

Con la financiación de:

RIESGOS POR CARGA FÍSICA, POSTURAS Y RADIACIONES EN EL EMBARAZO: GUÍA SEGO

Radiaciones ionizantes

El efecto negativo de las radiaciones ionizantes sobre el embarazo con abortos, teratogenia y bajo peso al nacer, está ampliamente demostrado. El periodo de mayor sensibilidad de teratogénesis para el sistema nervioso central es entre la 10ª y 17ª semana de gestación, por lo que las pruebas radiológicas no urgentes deben ser evitadas durante este periodo. Las consecuencias de exposición a la radiación prenatal incluyen un incremento en la incidencia de niños con leucemia y un leve cambio en la frecuencia de mutaciones genéticas.

El efecto depende del momento de la gestación. **Profesiones como médicos, enfermeras, técnicos de rayos X, odontólogos, etc. son objeto claro de este riesgo.** En la siguiente tabla se muestra el efecto teratogénico de las radiaciones según el momento de la gestación:

DIAS DE GESTACIÓN	DIFERENCIACIÓN CELULAR Y EFECTO TERATOGENICO
15	No hay diferenciación celular. El embrión puede morir si se mata el suficiente número de células, pero, por lo demás, no se observan efectos teratogénicos.
15 - 25	Fase de diferenciación del SNC.
20 - 30	Se inicia la formación del esqueleto axial, de la musculatura y de los brotes de las extremidades.
25 - 40	Diferenciación de ojos, corazón y miembros inferiores.
60	Diferenciación completa de muchos órganos.
90	Diferenciación completa, escasa susceptibilidad a la aparición de malformaciones congénitas.

No está claro qué dosis puede recibir una mujer sin que tenga repercusión sobre el feto. **La única dosis que podemos considerar de seguridad absoluta es la dosis cero.** No obstante el riesgo permanece durante toda la gestación, si se consideran los retrasos del crecimiento. Igualmente permanece durante todo el embarazo el riesgo de cáncer inducido en el feto.

¿ QUÉ PASA SI COINCIDE LA INCAPACIDAD TEMPORAL CON LAS VACACIONES?

Según el artículo 38 del estatuto de los trabajadores las vacaciones anuales tiene las siguientes características:

- **El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual.** En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- **El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador,** de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses

antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Con respecto a la Incapacidad temporal dice los siguiente:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de por parto o paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá

hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se podrán disfrutar las vacaciones fuera del periodo de incapacidad temporal.

También se podrán disfrutar fuera de los periodos de (aunque haya terminado el año natural a que correspondan):

- **Suspensión de contrato por maternidad**
- **Suspensión del contrato por paternidad**
- **Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia**

PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El pasado 25 de diciembre entró en vigor el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Las principales modificaciones del actual Real Decreto provienen del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (la Mesa negocia los temas comunes que afectan al conjunto de los empleados de todas las Administraciones Públicas), adoptado en octubre de 2012. Los principales cambios de esta nueva normativa son los siguientes:

- **Delegados de Prevención.**
 - Podrán ser elegidos por las Centrales Sindicales cuando no existan miembros suficientes en los órganos unitarios de representación.
 - El número de Delegados de Prevención se distribuirá entre el personal funcionario y laboral de manera proporcional al volumen de cada colectivo.
 - Se concreta el crédito horario de los Delegados de Prevención.
 - Se considera tiempo de trabajo efectivo el que dediquen los Delegados de Prevención a las actuaciones derivadas de la aplicación de los protocolos de acoso existentes en el Departamento u Organismo .
- **Habrará un único Comité de Seguridad y Salud por cada centro de trabajo, con posibilidad de ampliación cuando se cumplan las condiciones y los criterios previstos por el Real Decreto.**
- **La Dirección General de la Función Pública elaborará los criterios aplicables a la constitución, modificación y funcionamiento de los distintos Comités (Artículo 6, apartado 3). En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales del centro de trabajo que no sean además delegados de prevención.**
- **Servicios de Prevención Mancomunados. Se fomenta, especialmente, la constitución de Servicios Mancomunados de prevención en los servicios periféricos, y éstos deberán contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.**
- **Vigilancia de la salud. El Servicio de Prevención Propio de un Departamento, que tenga la especialidad de Medicina del Trabajo, podrá asumir, total o parcialmente, la vigilancia de la salud de algún Organismo dependiente. Se facilita la colaboración entre servicios médicos de los departamentos y los de prevención. Se contempla la posibilidad de contratación centralizada de los servicios de vigilancia de la salud.**
- **Auditorías de prevención. Se implanta un completo modelo de análisis del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en los diferentes Ministerios y organismos, basado en tres niveles de control:**
 - La realización de auditorías internas
 - El establecimiento de controles periódicos externos a cargo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
 - La realización de auditorías en los términos previstos en el Real Decreto 39/1997 para los casos que específicamente se establecen.
- **Plan de Prevención. Se realizará un informe anual específico, por la Subsecretaría de cada Ministerio y de la Dirección de cada Organismo, sobre la situación del Plan de Prevención de su ámbito, a fin de hacer realidad la mejora continua del sistema.**
- **Plan Integral de Formación. La Administración General del Estado se dotará de un Plan Integral de Formación, dirigido a todos sus empleados públicos, en el que colaborarán la Dirección General de Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**



¡Afíliate a la USO!
por mucho más que una cuota
www.uso.es



Asesoramiento laboral · Caja de Resistencia y Solidaridad · Servicios Jurídicos · Descuentos y Promociones · Desgravación en el IRPF ...

Con la financiación de:

