

Efectos de los ajustes de plantilla sobre la salud laboral de los trabajadores `supervivientes`

Uno de los efectos más notables de los procesos de ajustes de plantilla tiene que ver con el menor ejercicio efectivo de derechos de los `supervivientes`: disponer de los días de fiesta semanal o vacaciones, coger un día de permiso por motivos familiares o por motivos perso-

nales, coger la baja por enfermedad o ir al médico cuando era necesario, fue menos frecuente entre los trabajadores de empresas que habían pasado por un proceso de ajuste de plantilla, y menor aún en aquellas que no contaban con representación legal de los trabajadores.

Ajustes de plantilla y salud laboral: propuestas para la acción sindical

Pedro J. Linares
Secretario Confederal de
Salud Laboral de CCOO

En los planes de ajuste de plantilla (PAP) existen dos colectivos: "víctimas", que pierden el empleo y "supervivientes", que lo mantienen. Ambos padecen y por ello son objetivo de defensa por parte del sindicato y objeto de las propuestas y acciones de CCOO, que necesariamente se deben contemplar de forma conjunta

El crecimiento económico español convivió con un 10% de desempleo. La construcción intensiva carente de I+D+i arrastró la caída de la formación juvenil atraída por el enriquecimiento fácil en las obras.

La crisis cercenó la rotación empresarial y ha provocado largos desempleos, incrementando la economía

sumergida, que entidades como la Fundación de Cajas de Ahorros calcula en el 24% del PIB.

El desempleo requiere políticas públicas activas de empleo más un cambio de modelo productivo. Hasta la reconversión, las "víctimas" de los PAP precisan una protección económico-social, que les permita continuar como ciudadanos, y los "supervivientes" que ni las condiciones de trabajo ni los derechos sufran menoscabo.

CCOO propone un gran Pacto por el empleo para la salida equitativa de la crisis.

En prevención de riesgos laborales no se debe bajar la guardia aún con menores índices de siniestralidad. Los "supervivientes" al PAP de las empresas conviven con factores de riesgo agravados que requieren acciones preventi-

Los planes de ajuste de plantilla suponen un empeoramiento de las condiciones de trabajo y una mayor exposición a riesgos psicosociales

Ante la aplicación de un PAP se debe exigir una revisión de la evaluación de riesgos y la nueva planificación preventiva

vas específicas sobre estas variables de la organización del trabajo susceptibles de causar daños psíquicos.

La Ley 31/1995 establece al

empresario como garante de la salud de los trabajadores y trabajadoras y, como los datos del estudio de ISTAS CopSoq ponen de manifiesto, los PAP suponen un empeoramiento de las condiciones de trabajo y una mayor exposición a riesgos psicosociales.

Cobra importancia establecer en el plan de prevención una identificación y evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente acción preventiva con los trabajadores a través de sus representantes.

En España, los riesgos psicosociales están descontrolados. Según la Encuesta Nacional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas (ENGE), realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en 2009, el 58,5% de empresas no ha realizado ni la evaluación ni la planificación de riesgos psicosociales. Es muy probable que las empresas con PAP no dispongan de dicha evaluación y requieren cumplir con tal.

Viene de la página 1

Ajustes de plantilla y salud laboral...

Resaltar que el art. 16.2.a de la Ley de Protección de Riesgos Laborales señala que "la evaluación de riesgos laborales será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo", de manera que ante la aplicación de un PAP se debe exigir una revisión de la evaluación de riesgos y la nueva planificación preventiva.

CCOO propone crear un programa específico de control de la Inspección de Trabajo para empresas con ERE a través del Plan de Acompañamiento Social, así como en las que tengan procesos de reducción de plantilla de un 5% o más por no renovación de contratos o despidos individuales

Las Administraciones tienen la obligación de asesorar, promocionar y sancionar ante incumplimientos en prevención. Este trabajo debe incluir la evaluación y planificación de riesgos psicosociales inicial y después de cambios sustanciales en la organización del trabajo y es fundamental para la autorización de un ERE.

Mención específica requiere el Plan de Acompañamiento Social, obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores con procesos de despidos colectivos según la Ley 35/2010 y el RD 801/2011.

El objetivo es definir las medidas adoptadas por la empresa para evitar los efectos de dichos procesos. No aparece explícito el deber de evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, tema que sí se recoge en la LPRL. Es preciso que la representación legal de los trabajadores en la empresa y la Administración exijan que en el Plan de Acompañamiento Social, básico para la aceptación o no del ERE, se contemplen las acciones en prevención de riesgos para "víctimas" y "supervivientes".

CCOO propone crear un programa específico de control de la Inspección de Trabajo para empresas con ERE a través del Plan de Acompañamiento Social, así como en las que tengan procesos de reducción de plantilla de un 5% o más por no renovación de contratos o despidos individuales.

Menor ejercicio de derechos y mayores riesgos psicosociales

Las reestructuraciones empresariales que suponen los ajustes de plantilla se relacionan con mayores niveles de exposición a riesgos psicosociales entre los "supervivientes", según la Encuesta de Riesgos Psicosociales en España realizada por ISTAS en 2010. Uno de los efectos más significativos es el menor ejercicio de los derechos de los "supervivientes".

No coger la baja en caso de enfermedad o no ir al médico afectó al 18% y 16% respectivamente de los trabajadores de empresas que habían pasado por un ajuste de plantilla y que no disponían de representación legal de los trabajadores. Estos porcentajes descienden al 8,7 y al 6,4% en las empresas con ajuste de plantillas pero que sí tenían representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores "supervivientes" presentan una exposición a riesgos psicosociales significativamente superior en 12 de los 23 aspectos analizados.

Ritmo de trabajo

Un 41% de las personas que pasaron por un proceso de ajuste de plantilla se encuentra en los niveles de exposición más desfavorables frente a las exigencias de un alto ritmo de trabajo, mientras que en las empresas que no han pasado por ajuste de plantilla este porcentaje es del 29%.

Inseguridad

Un 47% de las personas después de un proceso de ajuste de plantilla se encuentra en peor nivel de exposición frente al riesgo que supone la inseguridad en relación al empleo. Un 41% está en esa posición respecto a la preocupación por cambios no deseados de condiciones de trabajo como el horario, las tareas o el salario. Esos porcentajes bajan al 36% y al 30%, respectivamente entre las personas que no han pasado por un proceso de ajuste.

Reconocimiento y apoyo.

Los "supervivientes" a un proceso de ajuste de plantilla se encuentran en una situación significativamente peor. El apoyo de los superiores se reduce y un 44,5% de las personas que pasaron por un proceso de ajuste se encuentran en los peores niveles de exposición en cuanto a falta de apoyo, frente a un 35,7% entre las que no han pasado por un ajuste de plantilla.

Conflicto de rol y control sobre los tiempos

Es una dimensión que nos habla de cómo tras pasar por un proceso de ajuste las personas se encuentran

enfrentadas a exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético. Lo que observamos es que en el nivel de exposición más desfavorable en cuanto a conflicto de rol se encuentra el 43% de las personas que han pasado por un proceso de ajuste, frente a un 35% de las que no han atravesado ese proceso.

Un menor control sobre los tiempos a disposición de la población trabajadora acaba de dibujar un cuadro donde el deterioro de condiciones de trabajo provoca un ambiente psicosocial de trabajo nocivo. Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores sobre aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración...). Mientras un 40% de la población trabajadora que ha pasado por un proceso de ajuste se encuentra en el peor nivel de exposición en esta dimensión, el porcentaje desciende a un 31% entre la población que no ha sufrido ajustes de plantilla.

Salud mental y presencia sindical

El menor ejercicio efectivo de derechos y el empeoramiento de la exposición a riesgos psicosociales de las personas "supervivientes" podrían guardar relación con el menor nivel de salud mental observado entre la población trabajadora por cuenta ajena que pasó por un ajuste de plantilla. La probabilidad de tener peor salud mental es un 15% mayor entre la población asalariada afectada por un proceso de ajuste de plantilla comparada con la que no vivió ajustes.

Así, estos resultados relativos a las exposiciones son congruentes con las estrategias empresariales adaptativas que buscan la mejora de la productividad y rentabilidad empresarial en base a la reducción de plantillas y a la amenaza de continuidad en el empleo, y la exigencia de disponibilidad de la población trabajadora para cambiar condiciones laborales básicas de los "supervivientes". Se produce intensificación del trabajo y deterioro de las condiciones de trabajo y las mayores dificultades para el ejercicio efectivo de derechos.

Preguntas y respuestas

Me he incorporado a trabajar después de una baja de maternidad ¿Qué ocurre si hay riesgo para la salud de la madre o del hijo derivado de su puesto de trabajo ya que sigo con la lactancia natural? ¿Existe alguna medida de protección? ¿Qué debo hacer? ¿Qué prestación económica me corresponde?

En el caso de que exista riesgo en el puesto de trabajo que afecten a la salud de la madre o del hijo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las mismas medidas de protección que para los supuestos de riesgo durante el embarazo.

La empresa debe:

- Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco esto fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el

paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses. Durante este periodo de baja por riesgo durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses, cuyo parte facilitará el médico, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora.

- El reconocimiento de esta prestación no procederá en tanto no se haya extinguido el periodo de descanso por maternidad.
- Para el reconocimiento del subsidio la trabajadora deberá presentar solicitud dirigida a la Dirección provincial competente de la Entidad gestora o ante la Mutua de AT y EP que le corresponda.

Novedades y actualidad

VI Encuentro regional de Salud Laboral

CCOO no aceptará frenazos a la política preventiva

Más de un centenar de delegados y delegadas de prevención de CCOO asistieron el pasado 20 de diciembre en Toledo el VI Encuentro regional de Salud Laboral y Drogodependencias.

El encargado de abrir este encuentro fue Pedro J. Linares, Secretario Confederal de Salud Laboral de CCOO, quien reclamó a la Administración y a los empresarios mayor control y vigilancia sobre las enfermedades laborales relacionadas con agentes cancerígenos.

Una de cada diez muertes por cáncer tiene origen laboral, lo cual se traduce en unas 10.000 muertes por cáncer laboral cada año en España, a pesar de que sólo se reconocen unos cuantos casos al año.

En este sentido, CCOO pide a los empresarios que vigilen si en su empresa hay elementos cancerígenos y los eliminen o sustituyan para proteger la salud de sus trabajadores.



Por su parte, el secretario regional de Salud Laboral de CCOO CLM, Jesús Camacho, reclamó una vez más al Gobierno de M^a Dolores de Cospedal que mantenga los recursos y presupuestos en materia de prevención de riesgos laborales.

El sindicato advierte que no aceptará frenazos a la política preventiva y reclama la implicación del Consejero de Empleo que, hasta ahora "está desaparecido para el diálogo

social y para la presentación de los objetivos", medidas y presupuestos que elevará en las cuentas públicas para combatir la siniestralidad y contribuir a extender una adecuada prevención de riesgos laborales en las empresas.

También participaron como ponentes Rufino Alarcón, abogado de CCOO, que explicó cual es la actuación jurídica a desarrollar en los accidentes de trabajo; Carmen Mancheño, médica del trabajo, que habló

sobre la exposición a agentes cancerígenos en los lugares de trabajo y del cáncer laboral como plaga social.

Hubo, además, una mesa redonda en la que participaron Alberto Montilla (Consejería de Sanidad), Noelia Cano (ITSS), Jaime Gonzalez (CCOO) y Jose M^a Conejo (Solimat) y en la que se trataron diferentes aspectos sobre la declaración y el registro de enfermedades profesionales.

Con la financiación de



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo