

Las Mutuas tendrán que abonar los desplazamientos para el control de la IT por contingencia común antes de los 12 meses



Tras la insistencia permanente de CCOO para que se dé una respuesta coherente y una garantía a las personas que en situación de baja por contingencia común son citadas por la mutua para reconocimientos médicos de control, finalmente la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha respondido que tales desplazamientos entran en los compensables que establece la Orden TIN/971/2009.

Las Mutuas tendrán que abonar los desplazamientos para el control de la incapacidad temporal por contingencia común antes de los 12 meses.

Tras la insistencia de CCOO, la Orden TIN/971/2009, de 16 de abril, establece la compensación por gastos de transportes que se originen a las personas trabajadoras como consecuencia de los desplazamientos para acudir a las citas para control de la incapacidad temporal por contingencia común a las que son citados por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Las Mutuas persistían en no abonar estos gastos bajo el criterio de que el desarrollo de la Orden no lo establecía.

A la solicitud de aclaración del

“vacío normativo” que Comisiones Obreras pidió al Instituto Nacional de la Seguridad Social, ante la preocupación por los perjuicios económicos que esta falta de abono producía en trabajadoras y trabajadores forzados a desplazarse para acudir a las citas de las mutuas por temor a perder sus prestaciones en la situación de baja por contingencia común.

El órgano administrativo competente ha contestado que no entiende que exista vacío normativo, por lo que no es necesaria su reglamentación. Por tanto, indica la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social que se prevé expresamente la compensación de gastos de transporte.

El artículo 2 de la Orden TIN/971/2009 establece la compensación de gastos de transportes en los casos de asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales y de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas. Se desprende que esta compensación de los gastos de desplazamiento debe producirse antes de agotar el periodo de duración máxima de doce meses de la situación de IT.

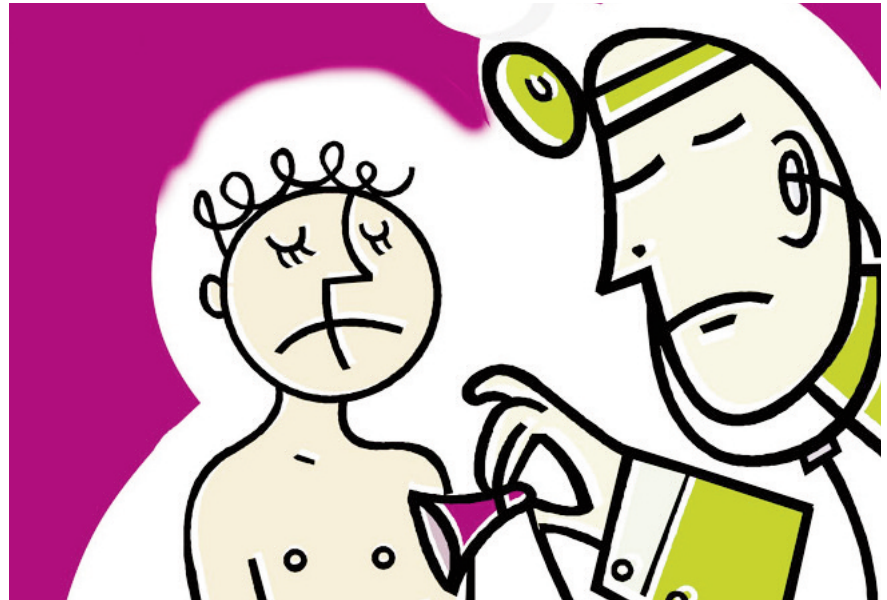
Por ello, Comisiones Obreras planteamos que:

- Hay que acudir a las citas de control de la IT por contingencia común que establezcan las mutuas. Conservando los justificantes de los gastos de desplazamiento soportados.
- Hay que pedir siempre por escrito a la mutua la compensación de estos gastos generados por el desplazamiento para acudir a las citas de IT derivadas de contingencia común.
- Si la mutua no procede al reingreso de esos gastos, hay que reclamar los mismos. Para ello recomendamos, además de otras

vías de reclamación, utilizar siempre el medio a través de la oficina virtual de reclamaciones: <http://www.ovrmatepss.es/virtual>

CCOO hace un llamamiento a que ante cualquier incumplimiento, lo pongan en

contacto del sindicato para que éste pueda ponerlo en conocimiento de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a fin de que se lleven a cabo las actuaciones oportunas por esa entidad administrativa.



¿Necesitas asesoramiento en salud laboral?

CCOO
te ayuda, te
informa y
asesora



pincha aquí



La justicia da la razón a CCOO y reconoce cautelarmente el **riesgo para la lactancia natural** de una trabajadora de una gasolinera

El Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo da la razón a CCOO y ha dictado un auto en el que reconoce el riesgo existente para la lactancia natural de una trabajadora de una gasolinera, acordando cautelarmente la suspensión del contrato de trabajo y su derecho a percibir la prestación por riesgo durante la lactancia natural.

El auto estima “la petición de medida cautelar de la trabajadora, dejando cautelarmente sin efecto la resolución de la mutua” –que previamente había denegado a la trabajadora la prestación por riesgo- y “acordando cautelarmente la suspensión del contrato de trabajo por riesgo para la lactancia natural hasta tanto se dicte sentencia en el presente procedimiento y en todo caso hasta que el menor cumpla los nueve meses de edad” y reconoce el “derecho a la percepción cautelarmente de la prestación interesada a cargo de la mutua”.

CCOO recuerda que la Ley General de la Seguridad Social reconoce, en su capítulo IX en los artículos 188 y 189, el riesgo durante la lactancia natural y el reconocimiento a la prestación económica correspondiente. También el Estatuto de los Trabajadores contempla como supuesto de suspensión del contrato de trabajo el de riesgo durante la lactancia natural del menor de nueve meses.

En este sentido, la secretaria regional de Política Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM, Raquel Payo, explica que “si la evaluación de riesgos pone en evidencia la existencia de riesgos para la lactancia y no es técnica ni objetivamente posible eliminar dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones de trabajo, ni a través del cambio de puesto, la legislación prevé la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, con derecho a una percepción de una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente”.

La trabajadora puede cobrar esta prestación hasta que el hijo

o hija cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo o a otro compatible con su situación.

Comisiones Obreras se congratula por este auto judicial, ya que en los casos de riesgo en el embarazo se reconoce con mayor facilidad esta prestación, no siendo así en los casos de lactancia.

En este sentido, el sindicato reivindica la necesidad de garantizar la seguridad y la salud tanto de la madre como del bebé durante el embarazo y después durante la lactancia.

En el embarazo, la exposición a determinados agentes externos puede producir daños en la salud de la trabajadora y en la del feto, o incluso repercutir en las enfermedades durante la infancia, o en problemas de salud durante la etapa adulta.

En la lactancia, la exposición a productos tóxicos, radiaciones... o bien por estrés, fatiga, trabajo nocturno, etc., pueden poner en riesgo la salud del bebé lactante o provocar una reducción o interrupción de la lactancia de las madres, concluye Payo.

“Si la evaluación de riesgos pone en evidencia la existencia de riesgos para la lactancia y no es técnica ni objetivamente posible eliminar dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones de trabajo, ni a través del cambio de puesto, la legislación prevé la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, con derecho a una percepción de una prestación económica”



El estrés laboral, el tóxico invisible

El 25% de los europeos sufrirá estrés a lo largo de la vida. La Organización Mundial de la Salud estima que de aquí a 2020, la depresión será la principal causa de incapacidad laboral. Tanto la Organización Internacional del Trabajo como la OMS advierten del aumento del estrés.

El estrés es el segundo motivo de los problemas de salud relacionadas con el trabajo, por detrás de las enfermedades musculoesqueléticas.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones de trabajo.

Es evidente que la crisis económica y su impacto en las condiciones laborales no ayudan a reducir los factores estresantes, pero no es el único elemento que influye. Los factores estresantes más comunes en el ámbito laboral están vinculados con las funciones específicas de los trabajadores y trabajadoras y a factores relacionados con la organización del trabajo (nivel de exigencia, falta de influencia o desarrollo profesional, calidad de liderazgo, escasas compensaciones, imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar...)

El estrés se puede prevenir y tratar, de hecho, debe equipararse a otros factores de riesgo en el trabajo, como si de una



exposición a tóxicos se tratase, y al igual que con ellos implementar medidas de prevención.

Lo primero es que se realice una correcta evaluación de riesgos psicosociales para identificar el origen de las exposiciones, localizar el problema y concretar las medidas preventivas adecuadas, hay que recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a ello, ya que establece que las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La Organización Mundial de la Salud estima que de aquí a 2020, la depresión será la principal causa de incapacidad laboral



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



¡Síguenos!

También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Cuesta de Carlos V, nº 1, 3º planta, Toledo