

La reforma laboral atenta contra el derecho a la salud de las y los trabajadores

CCOO denuncia que "supone un grave atentado contra el derecho a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, así como de los derechos fundamentales al trabajo y a la no discriminación, todos ellos amparados por la Constitución Española, lo que supone un retroceso sin precedentes en la historia de la España democrática".

La reforma laboral aprobada por el PP da la posibilidad a las empresas de despedir por causas objetivas a un trabajador/a por faltar con baja médica justificada el 20% de su jornada en dos meses consecutivos (no se computarán como faltas de asistencia las debidas a la huelga legal, a actividades de representación legal de las y los trabajadores, accidentes, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género).

Por ejemplo, si un trabajador/a que realiza unas 45 jornadas en dos meses enferma, se incorpora a los pocos días y vuelve a recaer por no estar su enfermedad bien curada, teniendo estas ausencias una duración de entre 9 y 20 días, estará poniendo en peligro su continuidad en la empresa, pudiendo ser despedido/a por esta causa. Es decir, tan solo las incapacidades temporales de más de 20 días consecutivos no computarán como faltas de asistencia, el resto sí.

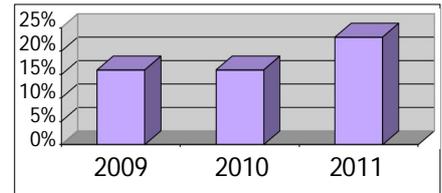
Además de esta medida, la reforma laboral también establece que "el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad

temporal". Esto supone que las mutuas controlarán, aún más, las incapacidades temporales, planteándose la posibilidad de que las mutuas puedan dar de alta a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén de baja, aunque ésta no sea a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, lo que facultaría a las mutuas a gestionar la prestación de contingencia común.



Por último, otra de las modificaciones de esta reforma, hace referencia a la conciliación de la vida laboral y familiar estableciendo que en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que no sea por embarazo, parto o lactancia natural, y que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Conclusión, nos tendremos que cuidar mucho de no caer enfermos....



Evolución accidentes mortales in itinere en Castilla-La Mancha

La cuarta parte de los accidentes laborales mortales en la región son in itinere

Los accidentes mortales in itinere representaron en 2011 el 23% de los accidentes laborales con víctimas mortales, según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esto supone un aumento considerable con respecto al año anterior que supusieron el 16%.

Accidentes de tráfico in itinere son aquellos que sufre el trabajador/a debido al tráfico al ir al trabajo o al volver de éste. No existe una limitación horaria (Art. 115.2d LGSS). Para que un accidente sea in itinere debe ocurrir en el camino de ida o vuelta, que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente y que se emplee el itinerario habitual.

Cada día miles y miles de personas se desplazan para ir a trabajar, lo que conlleva un riesgo de sufrir accidentes de tráfico, que son considerados accidentes laborales. Por tanto, son competencia de la gestión de prevención de riesgos laborales y requieren políticas de actuación y prevención, que impliquen tanto a empresarios como a trabajadores y trabajadoras para que en poco tiempo se introduzca una nueva cultura de seguridad en la empresa.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) elaboró el año pasado un estudio para abordar la problemática de los accidentes in itinere desde el punto de vista de la salud laboral. Podéis consultar el estudio en el siguiente enlace: <http://www.istas.net/web/abreenlace.as.p?idenlace=9341>

Campaña "Cáncer Cero en el Trabajo" de CCOO

**¿Cómo nos afectan los agentes cancerígenos?
¿Estás expuesto o expuesta a ellos?**

De los 433 agentes cancerígenos reconocidos por la Agencia Internacional de Investigación sobre Cáncer (IARC), vinculada a la OMS, aproximadamente la mitad está presente en entornos laborales.

¿CÓMO NOS AFECTAN?

En el entorno laboral existen varias vías por las que los agentes cancerígenos pueden afectar a nuestro organismo: por inhalación: respirar gases, vapores de humos, polvo (como la sílice) y nieblas (ácidos fuertes como el sulfúrico); por ingestión: comer o beber en el lugar de trabajo donde la piel, la comida o los cubiertos han estado en contacto con cancerígenos, por absorción a través de la piel; por exposición: a radiaciones ionizantes naturales (luz solar) o artificiales (rayos X); o por inyección.

NADIE DEBE ARRIESGAR SU VIDA EN EL TRABAJO

Los cánceres laborales se pueden prevenir. Se pueden eliminar muchos cancerígenos de los lugares de trabajo. La prevención del cáncer laboral evitaría más muertes que las producidas en accidentes de tráfico y laborales juntos.

¿ESTÁS EXPUESTO/A A CANCERÍGENOS?

Si no lo sabes y lo sospechas, solicita información a la empresa, a tu delegado o delegada de prevención o al sindicato. Si lo sabes, coméntalo a tu delegado/a para que exija su eliminación. La ley obliga al empresario a eliminar el riesgo.

NUESTRO COMPROMISO

CCOO de Castilla-La Mancha está comprometida en la eliminación de las sustancias cancerígenas y en la reducción de sus riesgos para los trabajadores/as. Así, les informamos en asambleas; les formamos en jornadas; intervenimos en las empresas; actuamos en aquellos sectores de actividad que generan o utilizan cancerígenos; exigimos a las administraciones que vigilen el cumplimiento de la normativa, aumenten y mejoren el control de riesgo de exposición a estos agentes.

Para más información ponte en contacto con el Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO CLM a través del teléfono 925285751 a través de la web castillalamancha.ccoo.es.

Uralita tiene que indemnizar a trabajadores afectados por amianto

La empresa Uralita ha sido condenada a pagar a las y los trabajadores afectados por amianto indemnizaciones por un total de 1,7 millones de euros por falta de medidas preventivas en sus factorías de Getafe y Ciempozuelos. La sentencia recoge que de haber contado la parte trabajadora "con equipos adecuados y haberse procurado una limpieza acorde a la reglamentación, las enfermedades no se hubiesen desarrollado o la exposición e inhalación habría sido mucho menor".

Además, "las empresas incurrieron en claras omisiones que les eran exigibles y que hubiera evitado o minimizado el daño y patologías ocasionadas, al actuar de manera negligente y culposa pues podían y debían conocer la existencia de las enfermedades derivadas de la exposición al amianto o asbestos, debido a la normativa reglamentaria que así lo determinaba, y tras conocer las obligaciones que esa normativa imponía".

El secretario de Salud Laboral de CCOO, Pedro J. Linares, insiste en que es fundamental la creación de un fondo de compensación estatal para las y los afectados, análogo a los ya existentes en los países de nuestro entorno, como Francia.

Preguntas y respuestas

Trabajo en una empresa agroalimentaria y en el mes de febrero me dieron de bajo a consecuencia de una enfermedad de origen común. La semana pasada me enteré de que mi empresa ha promovido en Expediente de Regulación de Empleo temporal para el mes de abril que durará 3 meses y parece ser que me han incluido en él. ¿Qué efectos tiene el hecho de que me encuentre en situación de incapacidad temporal y ser incluido en este ERE?

En este caso no tiene ningún efecto ya que la empresa no te podrá incorporar al ERE hasta que el médico de atención primaria te prescriba el alta médica por

curación. Por lo que si el ERE comienza en abril y termina en julio y te dan de alta en el transcurso de esos meses, en ese momento es cuando se produciría tu incorporación en el ERE y no antes, acreditando la finalización de dicha situación con la presentación del parte de alta médica.

Por otro lado, otra situación bien distinta es la que se produce cuando un trabajador está dentro de un ERE y cae enfermo. En este caso el Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social, le abonaría la prestación de incapacidad temporal en cuantía igual a la que venía percibiendo por la prestación por desempleo, consumiendo esos días de la duración de la prestación del ERE.

Oferta formativa de CCOO CLM

El Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO CLM imparte cursos de formación en las siguientes materias:

- Prevención de drogodependencias en el ámbito laboral
- Riesgo biológico en el trabajo
- Gestión de las mutuas
- Riesgos psicosociales en el ámbito laboral
- Cáncer cero
- Riesgo químico
- Investigación de accidentes

Si estás interesado ponte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral 925289753/51

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