

VIII ENCUENTRO REGIONAL DE SALUD LABORAL DE CCOO CLM

El trabajo de las y los delegados de prevención es fundamental para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores



La falta de inversión, de preocupación y de compromiso político con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales han provocado un repunte de la accidentalidad y de la siniestralidad laboral

Un centenar de delegados y delegadas sindicales de prevención asistieron el pasado 11 de noviembre al VIII Encuentro regional de Salud Laboral que como cada año celebran las CCOO de Castilla-La Mancha.

CCOO destacó el trabajo y el esfuerzo que realizan estos delegados y delegadas sindicales en el seno de las empresas, gracias al cual es posible mejorar las condiciones de seguridad y de salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Nos encontramos en un momento de repunte de la accidentalidad y de la siniestralidad laboral consecuencia de la falta de inversión, de preocu-

pación y de compromiso político con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

Durante los primeros nueve meses de 2014 se produjeron en Castilla-La Mancha un total de 14.089 accidentes de trabajo, frente a los 13.565 notificados en el mismo periodo de 2013, esto es 524 accidentes más, lo que supone un aumento del 3,9%.

Sube la accidentalidad en número absolutos y también sube la tasa de incidencia que en los nueve primeros meses de 2014 ha sido de 2.644 accidentes por cada 100.000 trabajadores, frente a 2.539 accidentes por cada 100.000 traba-

jadores en los nueve primeros meses de 2013.

Especialmente preocupante es el incremento de la tasa de accidentalidad en el sector agrario que ha pasado de 2.557 accidentes por cada 100.000 trabajadores de enero a septiembre de 2013 a 3.202 en el mismo periodo de este año, lo que supone un incremento del 25,2%.

Respecto a los accidentes mortales, de enero a septiembre de 2014, trece trabajadores han fallecido en accidente laboral, de los cuales 8 lo han hecho por causas relacionadas con el tráfico (4 en desplazamiento in itinere, esto es en la

ida o la vuelta al trabajo, y otros por 4 desplazamientos durante la jornada) y 5 han fallecido en jornada laboral.

Este aumento de la siniestralidad laboral requiere un mayor esfuerzo por parte de todas las partes implicadas en la prevención de riesgos laborales y en salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de llegar a una tasa de siniestralidad cero. Un solo muerto en accidente laboral es motivo de preocupación para este sindicato.

El secretario general de CCOO de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, recalcó, en la inauguración de esta jornada regional, el compromiso de CCOO con la salud y la vida de los trabajadores. “CCOO nunca hemos dejado de hacer frente a este compromiso, pero otros sí que han abandonado este tema que es capital. Cuando el gobierno actual llegó a Fuen-salida se paró radicalmente la actuación en las empresas y las consecuencias han sido un incremento de la siniestralidad”.

“Y esta falta de inversión, de preocupación y de compromiso político con la actuación en las empresas ha tenido consecuencias para la salud y la vida de la gente”, continuó.

Junto al líder regional de CCOO, inauguraron este Encuentro, el secretario confederal de Salud Laboral de CCOO, Pedro J. Linares, la secretaria regional de Salud Laboral de CCOO CLM, Raquel Payo, y el secretario general de CCOO de Toledo, Jesús García Villaraco.

Linares afirmó que “se ha producido un incremento de la siniestralidad laboral consecuencia de las reformas laborales que han dado a las empresas mayor capacidad para modificar de forma unilateral las condiciones de trabajo y por la determinación de los empresarios de situar la prevención en un segundo plano”.

También ha contribuido a este repunte de la siniestralidad que “la prevención de riesgos laborales se haya sacado de la agenda política de los gobiernos”, prosiguió Linares, quien denunció, además, “la falta de recursos para la puesta en marcha de políticas preventivas, y que llevamos más de dos años sin ninguna línea estratégica de trabajo en materia de prevención”.

Por su parte, la secretaria

Principales cambios en la regulación de la incapacidad temporal

M^a del Valle Cervantes, técnico del Gabinete de Salud Laboral de CCOO CLM, expuso cuáles han sido las novedades más significativas del Real Decreto 625/2014 de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y el control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

Declaraciones médicas de baja y de confirmación de la baja en los procesos de incapacidad temporal.

Este RD modifica el modelo actual de incapacidad temporal y regula la expedición de los partes médicos de baja, confirmación y alta, dando la oportunidad al médico de atención primaria de que determine cuándo tiene que hacer un seguimiento de la enfermedad de su paciente sin condicionarlo a que semanalmente deba expedir un parte médico de confirmación de la baja. Para ello se han establecido unos protocolos de temporalidad de los actos médicos de confirmación de la baja. Os informamos ampliamente sobre ello en la anterior Hoja de Salud Laboral de CCOO CLM. Pincha aquí para más información.

En todos los supuestos, si llega a producirse una modificación o actualización del diagnóstico inicial, se emitirá un parte de confirmación que recogerá la nueva duración estimada por el médico que lo emite. A su vez, el último parte de confirmación deberá emitirse antes del agotamiento de los 365 días, ya que a partir de entonces es el INSS el único competente para acordar la prórroga de la IT, determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente o para emitir el alta médica.

Por eso, con ocasión del último reconocimiento médico, el facultativo del servicio público de salud o de la mutua debe informar al interesado que a partir de los 365 días el con-



rol del proceso pasa a la competencia del INSS.

Declaraciones médicas de alta en los procesos de IT derivada de contingencias profesionales.

En el caso de contingencias profesionales si el médico de la mutua considera que el trabajador está apto para trabajar, emitirá un parte de alta médica y deberá incorporarse a su puesto de trabajo en las 24 horas siguientes.

Si el trabajador está disconforme con esta decisión médica, por considerar que no se encuentra reestablecido de sus dolencias, puede expresar su disconformidad y solicitar ante el INSS que se revise si procede este alta. El Real Decreto 625/2014 modifica los plazos pasando de cuatro días naturales al plazo de los diez días hábiles siguientes al de su notificación.

Si el trabajador solicita la revisión del procedimiento, se suspenden los efectos del alta médica emitida por lo que se entiende que se le prorroga la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales durante la tramitación de dicho procedimiento, manteniéndose el abono de la prestación y hasta que el director provincial correspondiente del INSS dicte resolución.

Continúa en la siguiente página

regional de Salud Laboral manifestó que en estos momentos en los que la siniestralidad laboral está creciendo “es fundamental la acción sindical en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, el trabajo que realizan las y los delegados de prevención en el seno de las empresas para

mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras y para evitar accidentes y enfermedades laborales”.

Por otro lado, Villaraco señaló que “si hay sensibilización y concienciación del conjunto de la sociedad hacia los acci-

dentos laborales, formación de nuestros delegados y delegadas para una mejora de las condiciones de salud en las empresas y prevención, estamos convencidos de que podemos ganar al accidente laboral”.

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

Viene de la página anterior

Informes complementarios y de control

En la regulación hasta ahora vigente cuando el médico de cabecera extendía el tercer parte de baja debía emitir un informe complementario en el que se recogían las dolencias padecidas por el trabajador, el tratamiento médico prescrito, las pruebas médicas en su caso realizadas, la evolución de las dolencias y su incidencia sobre la capacidad funcional del interesado. Ahora los plazos para esto también cambian. Cuando el médico estime que el trabajador va a tener una baja de más de 30 días, el segundo parte de confirmación de la baja irá acompañado de un informe médico complementario.

También se regula el denominado informe de control de la incapacidad que debe emitirse trimestralmente a contar desde el inicio de la baja médica por la Inspección médica del servicio público de salud o por el médico de cabecera, siempre bajo la supervisión de la Inspección médica.

En este informe debe estar justificada desde el punto de vista médico la necesidad de mantener el proceso de incapacidad temporal del trabajador. Y se autoriza tanto a los Inspectores del INSS y a los facultativos de las mutuas acceder a estos informes complementarios, a los informes de control a sus actualizaciones y a las pruebas médicas realizadas en el proceso de incapacidad. .

Propuestas de alta por parte de las mutuas en contingencias comunes y requerimiento a someterse a reconocimiento médico.

La competencia para emitir el parte de baja, los de confirmación y el alta médica sigue correspondiendo en exclusiva a los facultativos del servicio público de salud. Sin embargo, en las incapacidades que deriven de esas contingencias a las mutuas si se les reconoce la posibilidad de formular altas médicas cuando han asumido la prestación, ahora bien hay una novedad importante, la mutua debe comunicar al trabajador la propuesta de alta y lo más importante, una vez que se comunique a la Inspección médica la propuesta de alta, el facultativo debe pronunciarse.

Otra de las facultades que se les reconoce a las mutuas con respecto al control de la incapacidad común, es el derecho de realizar un seguimiento del estado de salud del trabajador, por lo que éste queda en la obligación de acudir a los reconocimientos médicos que disponga la mutua. La citación al reconocimiento médico debe hacerse con antelación mínima de cuatro días hábiles desde el inicio de la baja, en caso de no acudir el trabajador al reconocimiento, la prestación económica se suspende cautelarmente con efectos desde el día siguiente al fijado para el reconocimiento. El trabajador cuenta con un plazo de diez días hábiles a partir de la fecha en que se produjo la incomparecencia para justificar la falta de personación. Si no se justifica la ausencia se procederá a la extinción del derecho al subsidio.

Ineptitud sobrevenida. Vigilancia de la salud

Enrique Lillo, abogado y responsable del Gabinete Interfederal de Comisiones Obreras, explicó cual es el objeto principal de que a los trabajadores se les realice una vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, y éste no es otro que poder evaluar como pueden afectar los riesgos laborales a la salud de los trabajadores, evitando con ello, que estos sufran una merma en su salud.

La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores y un deber del empresario garantizarla. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en lo que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se debe optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Los resultados de estos reconocimientos sólo serán comunicados a los trabajadores afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.



El empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación

con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.

A parte de establecer los criterios legales de porqué es necesario una evaluación del estado de la salud de los trabajadores, y cuáles son los criterios para considerar que el trabajador tiene o no obligación de someterse a estos reconocimientos, Lillo aclaró que la valoración sanitaria de la aptitud para trabajar no está justificada en ningún caso ni como un método de selección de los

trabajadores más capaces para realizar una determinada tarea ni para identificar a las personas resistentes a eventuales riesgos presentes en el trabajo.

Continúa.

Para ello es necesario que los criterios de aptitud se fijen, por un lado en relación con las funciones esenciales del trabajo, ya que de no hacerlo así la finalidad de descartar incompatibilidad psicofísica se convertiría en selección discriminatoria. Los criterios de aptitud deben fijarse respecto a unas condiciones de trabajo adecuadas, de lo contrario la orientación preventiva que debe dirigirse hacia el control del origen del riesgo, se sustituiría por la selección de los individuos más resistentes al mismo.

Los dictámenes que el servicio de prevención de la empresa emita sobre la aptitud de un trabajador deberían enfocarse a lo que el trabajador puede hacer, no a lo que no puede hacer, la calificación de "no apto" solo estaría justificada en el caso de la empresa acredite la

inviabilidad de llevar a cabo dichas adaptaciones razonables. Dicha situación debería ser excepcional y, en todo caso, es la empresa quien debe asumir la responsabilidad de tal decisión.

Lillo, también explicó cuáles son las situaciones más frecuentes que se producen cuando se valora la aptitud de los trabajadores:

- Apto. El trabajador sigue en su trabajo
- Apto con restricciones. El servicio médico debe elaborar unas indicaciones para valorar qué puestos puede desempeñar. Esto debe realizarse conjuntamente con la empresa.
- No apto. El trabajador puede ser despedido por ineptitud sobrevenida.

Se puede producir la paradoja de que la

resolución de los tribunales sea justo la contraria del juicio de aptitud emitido por el servicio de prevención, es decir, que el servicio médico elabore un informe clínico con la conclusión de no apto, pero que el Instituto Nacional de la Seguridad Social deniegue al trabajador una incapacidad.

El trabajador que no esté de acuerdo con el resultado de la evaluación sanitaria de su aptitud para trabajar tiene el derecho a recurrir a través de un procedimiento preestablecido para solicitar la revisión de la misma, los trabajadores y sus representantes deben ser informados con total transparencia sobre los criterios y pautas de valoración de la aptitud, así como sobre la posibilidad de impugnar los dictámenes médicos cuando los juzguen contrarios a sus intereses.

Actuación de la Inspección de trabajo en materia de acoso laboral

Otro de los temas que se abordó en este Encuentro regional de Salud Laboral fue el de la actuación de la Inspección de Trabajo en materia de acoso laboral.

En su intervención Gonzalo Martín Alberca, inspector de trabajo, explicó la diferencia entre lo que es violencia física interna y violencia psicológica, y cuál es el marco legal por el que las conductas de acoso y violencia son consideradas infracciones, dejando claro que siempre, el único sujeto responsable de esta infracción es el empresario, tanto por acción como por omisión. Es decir o bien porque sea el que ejerce la conducta de acoso hacia el trabajador, o porque conozca los hechos y no haya tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitar la violación de los derechos de los trabajadores.

El acoso en el trabajo también puede constituir un incumplimiento e infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, pues tiene un carácter pluriofensivo, puesto que puede suponer al mismo tiempo una violación de derechos básicos de



El acoso en el trabajo también puede constituir un incumplimiento e infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

Siempre, el único sujeto responsable de esta infracción es el empresario, tanto por acción como por omisión, es decir o bien porque sea el que ejerce la conducta de acoso hacia el trabajador, o porque conozca los hechos y no haya tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitarlo.

la relación laboral y del derecho a la prevención y protección de la salud del trabajador e incluso puede dar

lugar a ilícitos penales, si hubiera lesiones, tanto físicas como psíquicas, atentando contra la integridad moral,

coacciones, acoso sexual y, en casos extremos, contra la seguridad de los trabajadores.

Jurídicamente hay diferentes graduaciones de esta infracción laboral, y la sanción económica que lleva aparejada cada una de ellas:

- La falta de evaluación o identificación de los mismos y/o su revisión. Infracción grave
- Falta de planificación de estas medidas, infracción grave.
- Vigilancia sanitaria en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, si existen riesgos psíquicos, los exámenes de salud también comprenderán la salud psíquica de los trabajadores. Infracción grave.

- Falta de formación e información sobre los riesgos del puesto de trabajo, falta de investigación de los daños producidos en el lugar de trabajo, falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo. Infracción grave.

Continúa

El procedimiento que lleva a cabo la Inspección de Trabajo cuando se tiene conocimiento y se constatan estos actos, es extender un acta de infracción por los hechos, la cual debe ser comunicada al Ministerio Fiscal. En el caso de que el Jefe de Inspección aprecie la posible concurrencia de hechos presuntamente delictivos, se produciría la paralización del procedimiento administrativo, ante la plena coincidencia de sujetos, hechos y fundamentos entre el ilícito penal y la sanción administrativa.

¿Como se inicia la actuación inspectora?

1. Denunciando los hechos el propio trabajador afectado o algún trabajador que tenga conocimiento de los hechos. La denuncia es confidencial, aunque no puede ser anónima, pero la Inspección siem-

pre garantiza la confidencialidad del denunciante.

2. Por una petición razonada de otros órganos, normalmente a petición de que el órgano jurisdiccional (social, penal) y Seguridad Social pidan un informe a la Inspección de Trabajo.

3. Por propia iniciativa de la Inspección

4. Por una orden superior.

Una vez que la Inspección tiene conocimiento de los hechos, para comprobar o investigar el acoso, puede entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, así como hacerse acompañar en las visitas de la Inspección por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de

la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora.

También puede requerir la información que considere oportuna, -pero esto lo pueden hacer sólo ante testigos-, al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujeto incluido en el ámbito de su actuación; en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante examinar el centro y tomar o sacar muestras de sustancias, materiales utilizados, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, etc, siem-

pre que se notifique al empresario o a su representante.

Una vez que la Inspección constate los hechos, antes de iniciar un procedimiento sancionador y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores, advertirá y requerirá al empresario las medidas que estime oportunas. En el caso de que éste no las lleve a cabo, se iniciará el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción, pudiendo derivarse en recargo de prestaciones o incluso en paralización inmediata de los trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

CCOO gana una sentencia que obliga a una mutua a pagar a un trabajador los gastos de desplazamiento por acudir a controles y pruebas médicas

La Asesoría Jurídica de CCOO de Toledo ha ganado una sentencia que obliga a la mutua FREMAP a abonar a un trabajador los gastos de desplazamiento por acudir a controles y pruebas médicas a la mutua cuando se encontraba de baja médica.

El Ministerio de Trabajo emitió el 20 de octubre del 2010 una resolución por la que obligaba a las mutuas a asumir los gastos de transporte de los trabajadores

con baja por enfermedad común de empresas que tengan concertada la cobertura con aquella, por las comparecencias debidas a las citaciones que se lleven a cabo por las unidades médicas o equipos de valoración de incapacidades de la mutua, para la realización de exámenes o valoraciones relacionadas con un expediente de incapacidad.

Pese a ello, nos seguimos encontrando

con mutuas que persisten en la negativa de pagar los gastos de transporte tal y como se afirma en la citada resolución.

Frente a este incumpliendo Comisiones Obreras sigue velando por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y los tribunales nos siguen dando la razón, como en la sentencia ganada por CCOO que obliga a la mutua al cumplimiento de esta resolución y, por tanto, al consiguiente abono de transporte.



**Asesoramiento
on-line en
salud laboral**

Mutuas
Riesgos psicosociales
Riesgos químicos
Otras consultas

www.castillalamancha.ccoo.es