

### “Malos tiempos para la salud laboral”



Imagen de la inauguración de la jornada.

Un día sí y otro también nos levantamos con noticias del tipo: “Renault presenta a Sindicatos y Junta de Castilla y León el Expediente de Regulación de Empleo en la planta de Valladolid”, “Puertas Norma solicita el concurso de acreedores”, o “En Castilla y León el número de parados aumentó un 5.84% y la tasa de desempleo alcanza el 16.08%”. Aunque estos titulares tan sólo suponen una ínfima parte de lo que hay en el panorama español, nos sirven para corroborar que el futuro que se nos presenta es un tanto desolador. Y es que no son buenos tiempos para casi nadie, y mucho menos para los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a esas empresas que se encuentran inmersas en procesos de reestructuración o reducción de plantilla.

Es indiscutible el grave perjuicio económico que supone para los trabajadores y trabajadoras el hecho de verse afectados por un ajuste de plantilla dentro de la empresa, sin embargo las consecuencias que pueden llegar a haber van mucho más allá del terreno económico. Por esta razón el pasado 24 de noviembre tuvo lugar en Madrid una jornada dirigida a las estructuras sindicales de salud laboral de todo el territorio nacional, organizada conjuntamente por la Secretaria de Salud Laboral de la Confederación de Comisiones Obreras y por el Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (IS-TAS), bajo el título: “ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD: DESIGUALDADES, AJUSTES DE PLANTILLAS Y PRECARIEDAD”.

Una jornada que sirvió como espacio de intercambio de conocimientos, experiencias de intervención y propuestas del sindicato, en torno a cómo abordamos la prevención en origen de los riesgos psicosociales en las empresas, con

especial atención a cómo inciden los procesos de ajuste de plantilla, la precarización del empleo y las desigualdades sociales en la exposición a dichos riesgos.

Con la intervención de especialistas en la materia, procedentes tanto del mundo académico como del sindical, quedó patente como los procesos de reestructuración y ajustes de plantilla, y por consiguiente los despidos colectivos, tienen consecuencias negativas en la salud, tanto para los que conservan su empleo, los llamados “supervivientes”, como para los que lo pierden.

#### Los ERE afectan a la salud física y psíquica de los trabajadores despedidos y también de los que se quedan.

Con la reestructuración y ajustes de plantilla se produce un mayor empeoramiento de las condiciones de trabajo como son: Disminución de salario, aumento de la jornada y ritmo de trabajo, mayor disponibilidad e inseguridad en el empleo, no se cubren las incapacidades temporales ni las reducciones de jornada, aumentan los contratos temporales y la subcontratación, y así un largo etcétera, que en definitiva a lo que nos lleva es a un aumento, más si cabe, de la precariedad laboral. Este tipo de situaciones deriva en que los trabajadores por lo general, se encuentren en una situación de amenaza continua e insatisfacción laboral, lo que acrecienta las repercusiones en la salud, incrementando los factores de riesgo psicosociales, que se reflejan con la aparición de enfermedades cardiovasculares y problemas de salud mental.

Los datos que maneja el sindicato reflejan que los trabajadores que se encuentran en proceso de ajuste de plantilla en un 8% de los casos no se pueden coger una baja por incapacidad temporal, y tienen un 15% más de probabilidad de sufrir mayores daños a la salud que las personas que no han sufrido un reajuste de plantilla.

El escenario descrito por los expertos se pudo corroborar a través del testimonio contado por parte de dos delegadas sindicales pertenecientes a una cadena valenciana de supermercados. Los trabajadores se vieron inmersos en un expediente de regulación de empleo, y en unos pocos meses, de 500 trabajadores que conformaban la plantilla, pasaron a ser 300, con un panorama más que desolador: Problemas en los cobros de las nóminas, incertidumbre total por parte de toda la plantilla sobre su futuro laboral, nerviosismo generalizado, existencia de muchos trabajadores con problemas para conciliar el sueño, y parte de ellos, con tratamiento médico, y lo que es peor aún, obligados a renunciar a derechos fundamentales como la lactancia o maternidad, y todo ello por miedo a perder el empleo.

Todo esto y mucho más tienen que soportar los trabajadores que se quedan, pero ¿Qué pasa con aquellos que pierden su puesto de trabajo?

Es evidente que el desempleo tiene muchísimas repercusiones negativas, de hecho la falta de empleo e inactividad laboral que corre en estos tiempos, ha originado un nuevo término médico conocido como el “síndrome del desempleado”, caracterizado por ansiedad, angustia, depresión, hipertensión y diversas dolencias psicopatológicas. Existen indicios de que los trastornos mentales y físicos relacionados con el desempleo empeoran con el tiempo, a medida que pasan los meses, después del despido.

De hecho un estudio de CC.OO. revela que en las poblaciones de más de 50.000 habitantes con tasas de desempleo de más de un 10 % hay un aumento en el consumo de psicofármacos de más del 18%, respecto de etapas de estabilidad económica. Así que, como se suele decir: “amarrémonos los machos”, porque lo que se dice estabilidad económica ahora, como que poca.

Es indiscutible el grave perjuicio económico que supone para los trabajadores y trabajadoras el hecho de verse afectados por un ajuste de plantilla dentro de la empresa, sin embargo las consecuencias que pueden llegar a haber van mucho más allá del terreno económico. Por esta razón el pasado 24 de noviembre tuvo lugar en Madrid una jornada dirigida a las estructuras sindicales de salud laboral de todo el territorio nacional, organizada conjuntamente por la Secretaria de Salud Laboral de la Confederación de Comisiones Obreras y por el Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (IS-TAS), bajo el título: “ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD: DESIGUALDADES, AJUSTES DE PLANTILLAS Y PRECARIEDAD”.



Imagen: Forges a El País

### LA ASESORÍA RESPONDE



Cuando un trabajador está dentro de un ERE se encuentra a todos efectos en situación legal de desempleo.

Trabajo en una empresa de construcción y en el mes de octubre caí de baja a consecuencia de una enfermedad de origen común. El caso es que la semana pasada nos hemos enterado que la empresa ha promovido un Expediente de Regulación de Empleo temporal (ERE) para el mes de noviembre y que durará tres meses, y por lo visto me han incluido él. Me gustaría saber que efectos tiene el hecho de que me encuentre en situación de incapacidad temporal y ser incluido en este ERE.

Pues en el caso concreto que tú expones 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 noviembre y termina en enero y ten dan el 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 de Instituto Nacional de la Seguridad Social, le abobará 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.

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es

www.todosobrelasbajasalorales.com



## PUBLICACIONES

## "LOS ÚLTIMOS DATOS"

## Un nuevo fenómeno laboral: "El presentismo"

La situación del mercado laboral ha hecho que los trabajadores tengan más miedo a perder su empleo, lo que ha provocado una reducción del absentismo y ha dado lugar a un nuevo fenómeno llamado presentismo, entendiendo como tal, aquella situación en la que el trabajador acude a trabajar estando enfermo.

El temor a los despidos, tal y como afirman asociaciones de médicos de familia, está provocando que los trabajadores acorten los días de baja laboral o que ni si quiera accedan a ella, prefiriendo ir enfermos a trabajar antes de que les "marquen" en sus empresas.

Esto no significa que en tiempo de bonanza los trabajadores alargaran innecesariamente las bajas, pero sí es cierto que el miedo y la angustia que se vive actualmente ante la posibilidad de perder el trabajo hacen que la persona no agote los plazos y se reincorpore sin estar al 100%, dicen los médicos de cabecera. Y es que los datos no engañan – según datos de la Seguridad Social- antes de que comenzase la crisis en el 2006 la duración media de la baja era de 47.75 días, y en la actualidad la media se coloca en los 30.28, lo que supone un descenso de 17 días.

Desde CC.OO. se constata además que las empresas están aprovechando la coyuntura y despidiendo o metiendo en ERE a los trabajadores con mayor absentismo. Por otro lado y desde que las mutuas tienen capacidad para gestionar las bajas por enfermedad común, la presión a la que someten a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran de baja es mucho mayor. Por otro lado se recuerda que la práctica de este presentismo, acarrea graves consecuencias para todos, en primer lugar para el trabajador porque ve su salud aún más deteriorada, para la empresa ya que se produce una disminución del rendimiento, y para la sociedad en general por la pérdida del bienestar.

Estas son unas de tantas razones por la que CC.OO. de Castilla y León se ha lanzado a presentar la campaña conocida como "Todo sobre las bajas laborales. No estas desprotegido, tienes quien te ayuda", que surge como respuesta a las numerosas consultas que se están recibiendo en las Asesorías de Salud Laboral relacionadas con las mutuas, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y las bajas laborales.

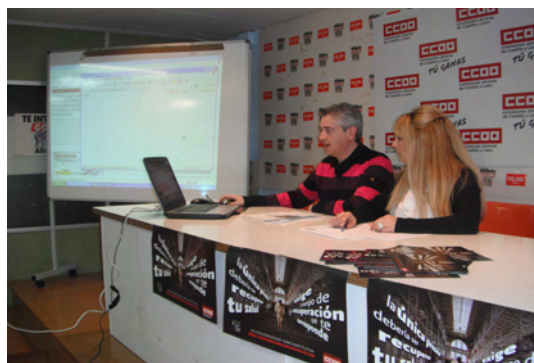


Imagen de presentación de la campaña "Todo sobre las bajas laborales. No estas desprotegido" en Burgos. Para más información en: [www.todosobrelasbajaslaborales.com](http://www.todosobrelasbajaslaborales.com)



### "Informe sobre el estado de implementación de los Reglamentos REACH Y CLP 2011"

En el año 2007 y 2008 respectivamente, entraron en vigor el Reglamento REACH por el que se establecía el marco europeo para la comercialización de sustancias químicas y fijaba un sistema integrado único para su registro, evaluación y autorización, y el Reglamento CLP sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas a través del cual se establecía un nuevo sistema de identificación del riesgo químico, unificándolo a nivel mundial.

Pues bien, pasados varios años de su entrada en vigor, ISTAS acaba de hacer público un más que interesante informe en el que se evalúa el estado de implementación de ambas normas. El informe destaca cuestiones tan importantes como la falta de acceso de la ciudadanía a la información relativa a las sustancias químicas, así como la deficiente publicación de esta información por parte de la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas. Para su descarga:

[www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9295](http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9295)

## NOTICIAS BREVES

- El dolor de espalda es una de las causas más frecuentes de baja laboral en España, según la última Encuesta Europea de Salud en España, padeciendo siete de cada diez personas molestias musculares en su trabajo. Los dolores se centran en la zona lumbar (un 40,1%), en las cervicales (en un 27%) y en la columna dorsal (un 26,6%), existiendo mayor incidencia en las mujeres.
- Reconocida la incapacidad absoluta por exposición a amianto y radiaciones de un ex-electricista del Hospital Donostia. En este sentido CC.OO. asume el reto de demostrar a las empresas que la sustitución y prevención de las sustancias cancerígenas resulta más rentable que el pago de recargos de prestaciones e indemnizaciones a las víctimas. Un 25% de los trabajadores permanecen expuestos en su trabajo a conocidas sustancias cancerígenas. El aumento del número de casos que se están reconociendo no representa ni un 10% de los existentes.

Investigadores del Centro de Investigación Epidemiológica y Ambiental de Barcelona (CREAL) aseguran que la exposición laboral a temperaturas elevadas pueden provocar una disminución en la duración de los embarazos.

Ya ha salido publicado el documento elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el que se establecen las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.

Un grupo de investigación de la Universidad de Burgos ha elaborado un estudio sobre el uso de escalera de mano, uno de los resultados es que en España es demasiado frecuente trabajar con escaleras sin haber realizado la preceptiva evaluación. Dicha investigación surgió por el elevado número de lesiones que año tras año provoca la utilización de escaleras de mano en cualquier ámbito laboral.

La Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. Castilla y León ya tiene su espacio en Facebook, para acceder a él pincha en: <http://www.facebook.com/pages/salud-laboral-ccoo-cyl/228417457223013>

Según un estudio realizado por Oi2, especialistas en el cuidado de la audición, el 63% de los ciudadanos cree que aumentaría su productividad o su concentración si disminuyera el ruido en su lugar de trabajo, asimismo, el 26% considera que un entorno laboral más silencioso le permitiría reducir su estrés, mientras que un 3% cree que rebajaría el absentismo laboral.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (B.O.E. 17/11/2011) Para su descarga en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/17/pdfs/BOE-A-2011-17975.pdf>

Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. (B.O.E. 17/11/2011).

La norma viene impuesta por una serie de cambios normativos, que hacen preciso adaptar el Reglamento sobre colaboración de las mutuas a esas modificaciones, y que están fundamentalmente relacionadas con la gestión de esas entidades. Para su descarga en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/17/pdfs/BOE-A-2011-17977.pdf>

Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. (B.O.E. 22/11/2011). Para su descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/22/pdfs/BOE-A-2011-18321.pdf>

Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. (B.O.E. 23/11/2011).

Se regula el régimen jurídico y el procedimiento para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad social, para aquellos trabajadores sometidos a un excepcional índice de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad en su actividad laboral.

El procedimiento exigirá estudios previos de esas condiciones de trabajo, de la forma en que éstas inciden en las bajas laborales de los empleados y de los requerimientos físicos exigidos para desarrollar la actividad concreta. Las disposiciones de la nueva reglamentación se aplicarán a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social. Para su descarga en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/23/pdfs/BOE-A-2011-18401.pdf>

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: [boicoot@cleon.ccoo.es](mailto:boicoot@cleon.ccoo.es)