

¿FORMACIÓN O MANO DE OBRA BARATA?

En pocos días los estudiantes de los ciclos formativos superiores, universitarios, etc, terminarán las clases, y aunque muchos de ellos tendrán todo verano por delante para hacer lo que les apetezca, habrá otros tantos sin embargo, a los que les esperan las prácticas no laborales en diferentes empresas para así poder finalizar sus estudios.

Las prácticas son una de las figuras "prelaborales" más comunes en nuestro país, por esta razón para CCOO siempre ha sido un tema que nos ha preocupado de forma especial. Y es que las prácticas no laborales, se encuentran a medio camino entre la formación y el trabajo en sí, por lo que en muchas ocasiones las empresas terminan priorizando el trabajo ante la formación, y el fin último de las prácticas se desvirtúa por completo, ya que el personal de prácticas termina convirtiéndose en mano de obra barata.

El principal problema de las prácticas no laborales, independientemente del tipo que sean, radica en que **no existe relación laboral**. Por esta razón los

mal llamados "becarios" son un colectivo potencialmente vulnerable y desprotegido en casi todas las materias laborales, y en las que por desgracia, también se encuentra la prevención de riesgos laborales. Y es que muchas de las prácticas suelen realizarse por medio de convenios de colaboración entre empresas, universidades, escuelas u organismos oficiales, etc y los estudiantes, donde se cumplen unos mínimos marcados por la legislación, en los que se firma un acuerdo comprometiéndose a dar trabajo al estudiante, de manera que pueda poner en práctica sus conocimientos, y donde en el mayor de los casos, se cuenta tan sólo con un seguro escolar.

Y ¿qué supone esto en materia preventiva? Pues prácticamente todo o nada, según se mire, ya que al quedar fuera de la relación laboral, **quedan fuera también del ámbito de aplicación de la Ley de**

Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Concretamente en el artículo 3 de la LPRL se establece que: *la propia Ley y todas sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas*. No estableciendo nada al respecto en el tema que nos ocupa.

En la práctica esto supone que la empresa no tiene

requiere un equipo de protección individual específico para acceder a según que puestos de trabajo, la persona en prácticas debe disponer de los mismos, asimismo implicará que deberá ser informado de los riesgos propios del puesto de trabajo así como de las normas establecidas en la empresa en caso de emergencia. Es decir, el espíritu de la LPRL debe quedar implícito en las actuaciones a llevar a cabo con las personas en prácticas. No debemos olvidar que a pesar de que la relación laboral no exista como tal, en

el momento en el que se acude al centro de trabajo la exposición a los riesgos será la misma que la de cualquier trabajador o trabajadora que allí se encuentre.

Por otro lado, y a pesar de que la empresa no puede ser sancionada en vía administrativa por infringir lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, esto no implica en modo alguno que pudiera derivarse en caso de accidente, reclamación de tipo civil, y solicitar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios. En este sentido el papel de las y los representantes de los trabajadores, así como de los delegados y delegadas de prevención y del propio sindicato, es crucial, ya que los únicos derechos "reales" que se pueden conseguir para este colectivo, es a través de la negociación colectiva. Por otro lado, una de las vías que tienen para que se les tenga en cuenta y puedan participar, es a través de la representación de los trabajadores y trabajadoras, ya que en cierto modo son los que tendrán más poder para "exigir" que las personas de prácticas trabajen en condiciones de seguridad. Es importante que como delegados y delegadas de prevención hagamos llegar a los jóvenes que empiezan poco a poco su andadura en el mundo laboral, que pueden contar con nosotros y nosotras frente a las posibles injusticias que pudieran cometer las empresas. Y es que como se suele decir muchas veces: *"sabes más el diablo por viejo que por diablo"*.



obligación ni de ofrecerte la pertinente formación e información de los riesgos de su puesto, ni las medidas de protección individual y colectivas, así como tampoco la realización de la pertinente vigilancia de la salud. En definitiva, la persona en prácticas no tiene derecho a nada, y por lo tanto queda en manos de la buena o mala predisposición que tenga la empresa en materia de salud laboral.

Sin embargo, desde CCOO consideramos que el hecho de que la LPRL no sea de aplicación, no exime para que la empresas que acogen a personas en prácticas no se les puedan exigir unas normas mínimas, con el fin de que su seguridad y salud no se vean afectadas.

Dicho esto, ello implicaría que cualquier persona que acceda a las instalaciones de la empresa deba hacerlo en condiciones de seguridad, es decir si se

debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y debe hacer hincapié en la información necesaria en relación a los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de tu trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia.

LA ASESORÍA RESPONDE

Acabo de terminar mis estudios y me han contratado en una ETT para trabajar durante los dos meses de verano en un restaurante. Necesitaría saber qué derechos tengo en materia de prevención de riesgos laborales.

Pues los derechos que tienes en materia de salud laboral son los mismos que cualquier trabajador o trabajadora, ya que la normativa de Prevención de Riesgos Laborales contempla mecanismos para que los trabajadores/as con relación de trabajo temporal, de duración determinada o en empresas de trabajo temporal (ETT) disfruten del mismo nivel de protección. Concretamente esta materia queda regulada en el artículo 28 de la Ley de prevención de riesgos laborales y el Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT), donde se establecen las siguientes obligaciones tanto para la empresa usuaria (que en tu caso es el restaurante) y la ETT, que en realidad es quien te contrata a ti directamente.

Obligaciones de la empresa usuaria son:

- Debe proporcionar a la ETT la información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto que vas a cubrir tú, de las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, de la formación preventiva que debes poseer para trabajar en ese puesto y la medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar.
- Antes de que empieces a trabajar en el restaurante, la empresa

debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y debe hacer hincapié en la información necesaria en relación a los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de tu trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia.

■ Por otro lado el restaurante, en el caso de que haya representantes de los y las trabajadores, debe informar a los Delegados/as de Prevención y al Servicio de Prevención de la entrada en la empresa de un trabajador perteneciente a la ETT, con el fin de que puedas acudir a los Delegados/as de Prevención en el caso de que tuvieras algún problema.

Obligaciones de la ETT:

- En primer lugar debe garantizar que estás capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir, de manera que antes de que comiences a trabajar, debes recibir la formación preventiva necesaria.
- La ETT además debe asegurarte la vigilancia periódica de tu estado de salud.

Por último debes tener en cuenta que los trabajadores de ETT no pueden ser adscritos a trabajos de especial peligrosidad, como por ejemplo los que impliquen manipulación de explosivos o con riesgo de alta tensión, algunas actividades de construcción y minería, los que se ejecuten en plataformas marinas, los trabajos con exposición a radiaciones ionizantes o a agentes cancerígenos, mutagénicos, tóxicos o biológicos especialmente peligrosos.



El verano se caracteriza por ser una época en la que las contrataciones presentan un alto grado de temporalidad, con lo que los trabajadores y trabajadoras tienen más probabilidades de sufrir accidentes de trabajo, debido a que las obligaciones en materia de salud laboral se descuidan en mayor medida.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES,

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

Así están las cosas...

Un decreto fijará la duración media de las bajas laborales para frenar el absentismo. El Gobierno quiere que esta normativa entre en vigor antes del verano, ¡osea ya!, dicen que con el fin de luchar contra las supuestas ausencias.

Con esta norma el Gobierno lo que pretende es endurecer el control del absentismo laboral, a través de la elaboración de unas tablas con la duración media estimada que tienen las bajas, en función de la patología, la edad del trabajador o trabajadora y de la ocupación. En cada parte de baja aparecerá la cifra estimada de los días que, en términos medios, se podrá prolongar el periodo de incapacidad. Es la principal novedad que incluye el real decreto sobre incapacidad temporal (IT) elaborado por los Ministerios de Empleo y Sanidad que antes de verano aprobará el Consejo de Ministros y cuyo fin último es poner coto a las ausencias injustificadas del trabajo. La idea es que dichas tablas plasmen la duración media tipo de los distintos procesos patológicos y su incidencia en las actividades laborales. Plazos que dicen que serán orientativos y cuyo fin es el de reducir las ausencias al trabajo.

Sin embargo, paradójicamente el mismo día que se publicaba esta noticia, el Ministerio de Sanidad hacía público los datos de la 'Lista de Espera en el Sistema Nacional de Salud hasta diciembre de 2013', y los resultados obtenidos son más que escalofriantes, ya que nunca antes los pacientes han esperado tanto para ver a su especialista. De manera que la espera media se sitúa en 67 días, un 13% más que en 2012. La lista de espera quirúrgica se estanca, pero todavía hay 78.300 pacientes que llevan 6 meses aguardando para ser operado.

Por tanto que nos expliquen cómo quieren compatibilizar un real decreto que trata de fiscalizar los procesos de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras enfermas, con el funcionamiento actual del Sistema Público de Salud. Imaginemos una trabajadora que no puede apoyar el pie y que está a la espera de un diagnóstico de su dolencia, en el parte de baja le ponen un tiempo de baja de 30 días, sin embargo el tiempo de espera de la prueba diagnóstica es de 60 días... pobre de ella... Desde CCOO entendemos que con la entrada en vigor de esta normativa el Gobierno lo único que va a conseguir es un mayor deterioro de la salud de las trabajadoras y trabajadores españoles.



Este cambio en los procesos de duración de la incapacidad temporal es complementario a las medidas que recogerá la próxima ley de Mutuas, con la que se pretende da más poder si cabe a estas entidades.

NOTICIAS BREVES

La mutua Fremap cargó coches de lujo y mariscadas a la Seguridad Social. La Intervención General de la Seguridad Social reclama a la mutua de accidentes 43,2 millones de euros de dinero público que gastó indebidamente entre 2006 y 2011, según el diario El País. En las auditorías realizadas por la Seguridad Social hay actividades "prohibidas por ley" como pagos a colaboradores comerciales para captar nuevos mutualistas. En esa documentación también figuran dietas, viajes para la junta directiva y sus parejas, coches de lujo para los directivos y mariscadas.

El coste total de las enfermedades respiratorias en Europa, donde cada año mueren 600.000 personas por estas patologías, es de 380.000 millones de euros anuales. El 75% de las visitas en atención primaria tienen que ver con problemas respiratorios.

La Comisión Europea ha presentado un nuevo marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020. Este marco determina los principales retos y objetivos estratégicos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo y presenta las acciones clave y los instrumentos para alcanzarlos. El objetivo de este nuevo marco es garantizar que la UE continúe desempeñando un papel de liderazgo en el fomento de unos estándares elevados en las condiciones de trabajo tanto en Europa como a nivel internacional, en consonancia con la Estrategia Europa 2020.

Los muertos por accidente laboral aumentan un 2,7% en lo que va de año. Entre enero y abril han muerto 186 trabajadores en accidente laboral. En ese período se produjeron un total de 154.400 accidentes laborales con baja, lo que supone un aumento del 3,8% respecto a 2013. Concretamente en el sector de la construcción, se ha producido un aumento interanual del 69,23 por ciento, y en el de servicios, del 17,68 por ciento. CCOO atribuye este repunte de la siniestralidad laboral a la crisis y a la falta de prevención

Los profesores expuestos al polvo de tiza pueden tener hasta cinco veces más riesgo de padecer infecciones respiratorias frecuentes y más probabilidades de sufrir otros trastornos como afonía, sibilancias y bronquitis crónica, según los resultados de un estudio del Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL) de la Universidad Pompeu Fabra (Barcelona).



“ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN 2007-2012.

La presente publicación pretende mostrar una visión general de la incidencia que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales han tenido en la Comunidad Autónoma de Castilla y León a lo largo del período 2007-2012. Un período que está marcado por la situación de crisis económica que vive nuestro país. Por esta razón con este documento se puede ver la evolución de la siniestralidad en un escenario socioeconómico de características específicas y muy significativas.

Se presentan entre otros datos: la Evolución de la siniestralidad laboral en datos globales, en jornada de trabajo según el grado de lesión, por sectores y por provincia y además la evolución de la siniestralidad en accidente en itinere, por último se hace un análisis de la evolución de las enfermedades profesionales en nuestra Comunidad.

Para descarga de la guía en:
<http://qoo.gl/101T2a>

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ **Sentencia de la Audiencia Nacional, (Sala de lo Social) por la que se declara la improcedencia de la evaluación de riesgos psicosociales elaborada por la CAIxA, al considerar que la empresa ha aplicado el método de evaluación de forma irregular.**

La sentencia, fruto de la demanda interpuesta por CCOO Sectores Financieros y Administrativos (COMFIA), ha dado la razón en todos los aspectos que el sindicato denunció y sienta precedentes para situaciones similares. La sentencia se fundamenta en variadas conclusiones:

- El método utilizado es una **adaptación del método** del INSHT (FSICO 2.0). Dicho método pierde su validez científica si se le modifica o recorta, y hay que usarlo en su integridad y con las condiciones que marca el método original.
- La ley deja claro que debe ser **extensivo a todos los trabajadores y trabajadoras** y sólo se podrán realizar muestreos cuando estos sean representativos de las distintas unidades funcionales de la empresa y de sus diferentes naturalezas.
- Las respuestas deben hacerse **desde la confidencialidad y el anonimato**, y la presencia de los técnicos en la recogida de respuestas desvirtúa la validez del método.
- Las **medidas preventivas que se derivan de los resultados son excesivamente genéricas** y no suponen un compromiso para la entidad, por lo tanto **no garantizan la mejora de las condiciones de trabajo** en los casos en que se detectan problemas.
- **No se han respetado los derechos de consulta, participación y propuesta de los representantes de los trabajadores**, dando como resultado una aplicación unilateral por parte de la empresa.
- Los **grupos** en que se divide al personal de la empresa (directores, subdirectores y empleados) **son excesivamente escasos y generales** y no permiten discriminar las diferentes realidades laborales de la empresa que en su complejidad no se ve en absoluto reflejada.
- Además **los resultados no están extrapolados** ni siquiera para esos grupos señalados, aún siendo insuficientes y solo se dan valoraciones globales de la entidad.
- **No se han tenido en cuenta las “aportaciones de los empleados”**, es decir las respuestas fuera de los ítems cerrados del cuestionario, que aún siendo voluminosas no están representadas.