

UGT

**Negociación
colectiva
y prevención de
riesgos laborales**

Entrevista a Myriam Hernández,
Instituto Asturiano PRL

El despido objetivo por bajas médicas



Financiado por:

AT2018-0074



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



| | |
|---|-------------------|
| medio ambiente | pág. 3 |
| Muévete por el clima | |
| la entrevista | pág. 4-5 |
| Entrevista Myriam Hernández, Instituto Asturiano PRL | |
| el tema | pág. 6-7 |
| Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales | |
| tú opinas | pág. 7 |
| Manuela Ortiz | |
| especialízate | pág. 8-11 |
| Conducción responsable | |
| Apnea del sueño | |
| ha pasado | pág. 12-13 |
| Informe del CRL sobre exposición laboral a fibras de amianto en Cataluña Jornada «La gestión del amianto para delegadas y delegados de prevención» | |
| Servicios jurídicos | pág. 14 |
| El despido objetivo por bajas médicas. Valoración de la sentencia del Tribunal Constitucional | |
| movilidad | pág. 15 |
| Zona de bajas emisiones de Barcelona | |
| mutuas | pág. 16 |
| Rentas por cuidado de menores afectados por cáncer exentas de IRPF | |
| ha sido noticia | pág. 17 |
| explícanos | pág. 18 |
| Rafael Santoyo Ligeró, Rosanbus | |
| preguntas con respuesta | pág. 19 |
| te interesa | pág. 20 |

créditos

Sense risc

Dirección

Dionís Oña

Coordinación

Mamen Márquez

Equipo de redacción

Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Jose Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducción i correcció lingüística

Magda Gascon

Maquetación

Juan A. Zamarripa

Fotos/Ilustraciones

Getty Images, Mamen Márquez, Marta Juan

Depósito legal

B-22.569-2007

«El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.»

Por razones de sostenibilidad esta revista se imprime en papel ecológico y sistemas de impresión y canales de producción respetuosos con el medio ambiente.

Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales

Rambla del Raval, 29-35, 4a planta

08001 Barcelona

Tel.: 93 304 68 33/32 – 93 329 82 73

otprl@catalunya.ugt.org

www.ugt.cat/salutlaboral

Editorial

Us presentem l'última revista *Sense Risc* de l'any 2019, dedicada a la negociació col·lectiva en matèria de prevenció de riscos laborals. La negociació col·lectiva és una peça clau en la consecució dels nostres objectius i per a la nostra acció sindical. Hem d'impulsar els convenis sectorials com a peça clau i vertebradora per estendre els drets dels treballadors i treballadores, i per atenuar els efectes de l'última reforma laboral, que considerem necessari i urgent derogar. La falta de respecte a les lleis laborals s'ha convertit en una pràctica habitual al nostre país que. Aquesta pràctica, juntament amb la falta de qualitat en les condicions laborals del nostre mercat de treball, ens porta a parlar d'un mercat molt precaritzat, la qual cosa es reflecteix directament en l'augment de la sinistralitat laboral. Des de la negociació col·lectiva hem de lluitar perquè el mercat de treball sigui més just, igualitari, més segur, i amb més drets per als treballadors i les treballadores.

Os presentamos la última revista *Sense Risc* del año 2019, dedicada a la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. La negociación colectiva es una pieza clave en la consecución de nuestros objetivos y para nuestra acción sindical. Hemos de impulsar los convenios sectoriales como pieza clave y vertebradora para extender los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y para amortiguar los efectos de la última reforma laboral, que consideramos urgente y necesario derogar. La falta de respeto a las leyes laborales se ha convertido en una práctica habitual en nuestro país. Esta práctica, junto con la falta de calidad en las condiciones laborales de nuestro mercado de trabajo, nos lleva a hablar de un mercado muy precarizado, lo cual se refleja directamente en el aumento de la siniestralidad laboral. Desde la negociación colectiva, hemos de luchar para que el mercado de trabajo sea más justo, igualitario, más seguro, y con más derechos para los trabajadores y trabajadoras.

Núria Gilgado

Secretaria de Política Sindical de UGT de Catalunya

Muévete por el clima

Estamos en una situación de emergencia climática. Actualmente, numerosos municipios ya han declarado de forma oficial este hecho, y con ellos sus respectivos debates sobre cómo afrontar y cómo adaptarnos de forma local a esta situación que es de carácter global.

El Gobierno de Catalunya, como comunidad autónoma, ya lo hizo el 14 de mayo de 2019 y próximamente, el 17 de enero del 2020, celebrará la Cumbre catalana del Cambio Climático. La finalidad es aprobar una hoja de ruta con compromisos reales de actuación a corto plazo que involucren a todas las partes implicadas (administración, social, económico y ambiental) para actuar de forma cohesionada haciendo frente a esta situación. En este sentido, la Mesa Social del Cambio Climático será, en este caso, el órgano colegiado que canalizará dicha participación.

El municipio de Barcelona en su caso, además de proclamar la situación de Emergencia Climática este pasado julio del 2019, crea también la Mesa por la Emergencia Climática. Éste es el órgano y el marco de trabajo donde todos los agentes implicados (administraciones, sectores económicos, actores sociales) participamos debatiendo y consensuando un compromiso colectivo: Declaración de Emergencia Climática de Barcelona, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020. Esta Declaración contará con un Plan de Acción 2020-2025 con las medidas necesarias y prioritarias que se deben llevar a cabo en el municipio de Barcelona para abordar de forma efectiva esta situación.

A su vez, y de forma paralela a todas estas iniciativas en las que **UGT de Catalunya** estamos participando activamente, como sindicato organizamos diferentes actos que movilicen a las personas trabajadoras en ámbitos tan importantes como son la economía circular, el consumo responsable, la contaminación y la salud o el residuo cero.

Algunas iniciativas recientes de nuestra organización han sido:

- Realizar talleres propios como el taller sindical de economía circular (celebrado el 17 de septiembre de 2019);

- La asamblea de delegadas y delegados el mundo del trabajo ante la emergencia climática (celebrada el 27 de septiembre de 2019);
- La campaña de sensibilización «Mural por el clima: el compromiso de las personas trabajadoras por la emergencia climática» (celebrado el 18 de septiembre de 2019);
- Bicicletada popular de UGT de Catalunya «Nos movemos por ti: por tu salud y la del planeta» (el viernes 20 de septiembre de 2019);
- Exposición itinerante sobre adaptación al cambio climático (dentro del proyecto Life Clinomics) en el vestíbulo de la sede de UGT de Catalunya de rambla Santa Mónica, núm. 10.

De la misma forma, y desde nuestro ámbito, promovemos la firma por parte de organizaciones del **Pacto por la Adaptación al Cambio Climático** (<http://lifeclinomics.eu>) que surge como compromiso de actuación del proyecto europeo Life Clinomics y el cual ya ha sido suscrito por muchas entidades.

Por otro lado, UGT también participa en los actos organizados por la ITUC, CSI, IGB en el marco de las Conferencias de las Partes en las Convenciones de Cambio Climático como miembro de la Delegación de la Confederación Sindical Internacional (próxima COP25 en Madrid). En este caso, sindicatos de todo el mundo se reúnen para debatir y hacer frente a los impactos sociales y laborales, así como a detectar retos u oportunidades que surgirán de la transición hacia una economía baja en carbono y establecer una estrategia sindical común. UGT, como miembro de la Confederación Sindical Internacional, ratifica las demandas prioritarias de este organismo para reclamar una justicia climática. Ya en la Cumbre de París (COP21, 2015) los sindicatos conseguimos el reconocimiento de la **Transición Justa**, ahora ha de llevarse a la práctica para crear ocupación decente y de calidad en un planeta vivo.

Desde UGT ponemos todos los medios que están a nuestro alcance para informar, movilizar, apoyar, organizar y participar activamente en todas estas iniciativas esperando que se traduzcan en políticas efectivas que combatan la precariedad y la desigualdad.

Marta González

Miryam Hernández Fernández



Desde Mayo 2012, directora del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), perteneciente a la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica del Gobierno del Principado de Asturias.

¿Cómo está la PRL en Asturias?

Aunque la situación ha evolucionado considerablemente, hemos de tener en cuenta que la ley de mínimos, la Ley de prevención de riesgos laborales, es ya del año 1995. Son 24 años de obligatoriedad de una ley que no está integrada de forma homogénea en el tejido industrial y empresarial asturiano. ¿Y qué es lo que le falta? A mi modo de ver lo que falta es cultura preventiva; falta creer que la conciencia preventiva es una inversión real, que no sólo consigue hacer que la empresa cumpla con la norma, sino que mejora la productividad y la calidad de sus productos o servicios. Falta conseguir que todos veamos que la prevención no es un problema, es la solución a los posibles problemas.

La cultura preventiva es la que debe mover a las organizaciones, desde las altas esferas jerárquicas hasta las personas trabajadoras y no el miedo a la sanción.

La efectiva implantación de una verdadera cultura preventiva en todos los ámbitos implica imbricarla dentro del propio diseño empresarial por un lado, integrándolo en la formación y en los hábitos de las personas trabajadoras por otro, y avalado por un diseño de políticas públicas tendentes a su implantación desarrollo y control.

¿Qué acciones realizadas desde el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales que se pueden exportar al resto de España?

El IAPRL es el organismo del Gobierno del Principado de Asturias dedicado a definir y gestionar las políticas en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laboral del Principado de Asturias tendentes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes a las condiciones de trabajo, y por ello aborda numerosas líneas de actuación definidas en su Plan estratégico.

Pero quiero en este punto destacar dos acciones tendentes a la mejora de las condiciones de trabajo abordadas desde ámbitos diferenciados. Una primera línea de actuación en este contexto, pretende incidir en la necesaria visibilización de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales: aprovechando las sinergias aportadas por el Instituto Asturiano de la Mujer, Fraternidad-Muprespa y el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales nos unimos para la realización de un estudio relacionado con la PRL con perspectiva de género así como su posterior difusión entre el empresariado asturiano. Así se puso en marcha el proyecto INGEPRE (Integración de la Perspectiva de Género en la Prevención de Riesgos Laborales) y la publicación de las conclusiones del estudio. El objeto principal de esta actuación es sentar las bases para una efectiva inte-

gración de la perspectiva de género en el ámbito preventivo de la empresa.

Para conseguir estos logros, es preciso conocer las desigualdades de género en el mercado de trabajo que pueden condicionar la exposición a riesgos laborales y sus posteriores efectos en la salud de trabajadores y trabajadoras, con el objeto de mejorar las condiciones y entornos laborales que comparten ambos, facilitando indicaciones y acciones que pueden llevarse a cabo en las empresas para minimizar la exposición a los riesgos. Iniciativas como esta pretenden coadyuvar a las empresas asturianas para que puedan disponer de buenas prácticas preventivas que les sirvan de guía para integrar la perspectiva de género en su ámbito preventivo de manera viable.

La otra línea de actuación «exportable» a comentar ahora, tiene que ver con la mejora de la seguridad vial, ya que esta constituye una de las líneas de actuación prioritarias del IAPRL. Así lo recoge el Plan de Salud, Seguridad y Medioambiente Laboral 2016-2020, en concreto la línea de Actuación LG.3.3. desarrolla la coordinación en políticas de Seguridad Vial Laboral.

La necesidad de tal coordinación queda justificada por gran la importancia de los accidentes de tráfico, sobre todo los mortales, que representan un 30 % del total de los accidentes mortales notificados como accidentes de trabajo, por lo que consideramos primordial conseguir la implementación de la seguridad vial laboral como una actividad preventiva integrada en los sistemas de prevención de riesgos laborales de las empresas asturianas.

En este sentido, y fruto de la colaboración con la Dirección General de Tráfico de Asturias, elaboramos la Guía de movilidad segura en la empresa, documento diseñado como herramienta práctica para que las empresas asturianas desarrollen un plan de movilidad segura que les ayude a incorporar a la seguridad vial los principios de la acción preventiva, esos principios que indican evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, tener en cuenta la evolución de la técnica, o adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, entre otros, son perfectamente aplicables a la materia que nos ocupa.

Y de esta forma llegamos al momento en el que decidimos diseñar el Sello Asturiano de Movilidad Segura en la empresa, creado en 2017 como reconocimiento de las dos administraciones concernidas, a aquellas empresas implicadas en la mejora de sus políticas preventivas, en concreto con lo relacionado a la movilidad segura de sus organizaciones. Este sello básicamente consiste en valorar la aplicación de las empresas asturianas de la Guía de movilidad segura en la empresa, y pretende fomentar un objetivo principal: potenciar el compromiso de las empresas con la gestión de la movilidad en sus organizaciones a través de la definición e implementación de planes de seguridad vial, que

contendrán medidas concretas, específicas para cada empresa, con el fin de erradicar los accidentes relacionados con la movilidad dentro de su actividad laboral.

Gracias a este proyecto, Asturias está siendo pionera, estableciendo un marco de colaboración entre administraciones de diferentes ámbitos pero con fines complementarios. El éxito de la iniciativa ha propiciado que otras Comunidades Autónomas se interesaran por la iniciativa, teniendo réplicas iniciadas en Cantabria, Castilla-León y Murcia.

¿Qué herramientas eficaces disponen las empresas e Asturias para combatir la siniestralidad laboral?

No solo España sino nuestro entorno europeo también, adolecen de la suficiente madurez preventiva, falta entrenamiento y por lo tanto músculo para combatir los golpes de los ciclos económicos adversos que, como hemos visto en los últimos años, nos hacen retroceder en la consecución de mejores niveles de siniestralidad laboral.

Las herramientas las tenemos, ahora hemos de dotarnos de los procedimientos que nos preparen para una sociedad que nos provea de las condiciones laborales idóneas para el desarrollo de nuestros trabajos.

Hemos de tener en cuenta que la situación de brutal crisis económica que hemos sufrido y que aún seguimos padeciendo en muchos ámbitos, ha roto todo ritmo en la evolución de los parámetros preventivos.

Pretender equiparar la evolución tecnológica o científica con aquella derivada de la madurez preventiva es un despropósito, ya que ésta última ha dependido de multitud de circunstancias adversas que la han relegado a extremos en ocasiones de estricta supervivencia.

Hemos de trabajar para adecuar los escenarios preventivos a los nuevos escenarios laborales y trabajar para no quedarnos anclados en el estudio de los riesgos «clásicos». Pero ello no ha de hacernos olvidar que estos últimos siguen presentes en nuestro día a día y que no podemos dar ninguna situación de riesgo por superada.

Por otro lado, la concienciación preventiva ha de ser un trabajo constante. Ha de integrarse en el día a día de todas y cada una de las empresas, haciendo de ello parte esencial en la toma de decisiones de todas las áreas que integran una empresa; la prevención debe estar presente no solo en la producción, también en la gestión. Por otro lado, esa concienciación ha de ser un eje fundamental en la colaboración de las instituciones y en los objetivos de los agentes sociales y demás intervinientes para crear un poso común en el que las bases estén fundamentadas en políticas de seguridad y salud para todos los trabajadores.

Marta Juan

Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales

La negociación colectiva es el ámbito donde determinamos las condiciones laborales y económicas de miles de trabajadores y trabajadoras y algunos de los condicionantes esenciales para la competitividad y el modelo de producción de las empresas de nuestro país.

Por lo tanto, la negociación colectiva es la herramienta principal de la que disponemos como delegados y delegadas para, entre otras cosas, mejorar y revertir la seguridad y la salud de los puestos de trabajo.

La prevención de riesgos laborales está muy regulada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo. La negociación colectiva resulta ser el medio más eficaz para el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa. Su fórmula, de acuerdo, permite la aceptación de los contenidos por ambas partes y su implantación, cumplimiento y desarrollo. Es el mejor instrumento de sensibilización, de conocimiento de las obligaciones y de los derechos en materia preventiva.

Aunque en multitud de convenios colectivos se incluyen cláusulas referidas a la prevención de riesgos laborales, en muchos casos se limitan a reproducir literalmente la normativa vigente sin añadir nada nuevo, no adaptando el contenido al ámbito de la empresa o sector. Es importante ir más allá de lo que establece la ley y negociar y pactar cláusulas que la especifiquen o mejoren.

Los ámbitos de negociación relacionados pueden ser muy variados y ajustarse a cada sector o a cada empresa en temas muy diversos y específicos. Por poner ejemplos:

• Delegados y delegadas de prevención:

- Sistemas de elección y representatividad.
- Horas de los delegados de prevención: incremento de cómputo horario, tiempo de trabajo efectivo para realizar las funciones de delegados y delegadas de prevención.

- **Gestión preventiva:**
 - Planes de prevención: donde se incluya la política de la empresa, objetivos consensuados, plan anual, etc.
 - Modalidad de gestión preventiva: configuración de un servicio de prevención propio sin obligación legal, trabajadores designados, etc.
 - Integración de la gestión preventiva.
- **Delegados/as de prevención territorial sectorial**, sobre todo para aquellos sectores que por su pequeño tamaño no disponen de representación sindical.
- **Formación:** se puede especificar el tipo y horas de formación de prevención, si va a ser en horas de trabajo, y en caso contrario como se compensará el tiempo personal utilizado por los trabajadores.
- **Coordinación de actividades empresariales.**
- **Factores de riesgo psicosocial:**
 - Aplicación de programas de intervención contra el estrés laboral adaptados al sector y a la empresa.
 - Desarrollo de medidas organizativas y de apoyo psicológico para la readaptación y tratamiento de las personas afectadas por riesgos psicosociales.
 - Inclusión en los convenios de planes de formación, con contenidos, modalidades y duración, teniendo en cuenta los cambios y modificaciones en la organización del trabajo, que afectan a las condiciones de trabajo y a la salud de los trabajadores.
 - Pactar protocolos que prevengan y den solución a las situaciones de acoso y violencia laboral.
- **Equipos de trabajo y medios de protección:** consensuar su elección, criterios de selección, término máximo de adecuación, temporalidad en el recambio, etc.
- **Gestión de los trabajadores especialmente sensibles;** listado de puestos de trabajo exentos de riesgos, protocolo de actuación, etc.
- **Protección de la reproducción:** Protocolos de protección de la reproducción (maternidad, lactancia).
- Trabajo a **turnos y nocturno.**
- **Protección de los menores y de las relaciones de trabajo temporal:** formación que han de recibir,

listado de trabajos exentos de riesgos importantes que pueden ocupar este personal.

- Cláusulas relacionadas con la protección de la maternidad, la vigilancia de la salud, la movilidad y el envejecimiento, que serán desarrolladas en el artículo sobre la edición de la campaña por parte de la OPTRL: negociación colectiva y prevención de riesgos laborales.

Existen otras muchas cláusulas relacionadas con la gestión de la salud de los trabajadores y trabajadoras que no están relacionadas con la prevención de riesgos laborales, como por ejemplo: establecer el complemento de la IT hasta el 100%; evitar que las faltas de asistencia justificadas por baja médica sean motivo de extinción del contrato de trabajo (art. 52.d ET); establecer como vinculante la participación de los trabajadores y trabajadoras a la hora de la elección, renovación o revocación de la mutua; contemplar el desarrollo de un programa o protocolos de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral, y que éstas deben ser contempladas como una enfermedad, y un largo etcétera.

Actualmente, como consecuencia de las reformas laborales de los últimos años, observamos el deterioro de las condiciones de trabajo con un aumento de la precariedad, la temporalidad, el trabajo intensivo, los contratos a tiempo parcial y la externalización de actividades que se está generalizando en todos los sectores.

La debilitación de la negociación colectiva deja indefensos a los trabajadores y trabajadoras, viéndose obligados a aceptar condiciones de trabajo que ponen en riesgo su salud física y mental, generalizándose el miedo a perder el puesto de trabajo si reclaman el cumplimiento de la legislación.

La pérdida de derechos de los trabajadores y las trabajadoras hace que aumente la siniestralidad y que empeore la seguridad y salud en los puestos de trabajo. La negociación colectiva es la herramienta básica para recuperar y potenciar los derechos laborales y para la mejora de las condiciones de trabajo y un camino para imponer la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Noelia Marín / Mamen Márquez

Manuela Ortiz Calvente

Soy delegada del comité de empresa en DHL EXPRESS SPAIN SLU (Zona Franca) y del comité de Seguridad y Salud desde el año 2008.



¿Cómo valoras los resultados de la negociación colectiva en materia de PRL?

Desde mi punto de vista, es insuficiente. Durante este año, por mi colaboración con la Secretaría de Política sindical de la UGT de Catalunya, he tenido la oportunidad de revisar un número importante de convenios colectivos, y me ha resultado muy llamativo el hecho de que la gran mayoría ellos se limitan a hacer referencia a la regulación legal reglamentaria vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Qué tipo de cláusulas consideras necesario pactar con las circunstancias actuales?

En general, considero muy importante incorporar cláusulas destinadas a mejorar y desarrollar la normativa. La negociación colectiva nos va a permitir concretar los aspectos genéricos y en ocasiones ambiguos de la norma, y además va a contribuir a garantizar un cumplimiento efectivo de la prevención en la empresa.

Un ejemplo en concreto sería incorporar cláusulas que limiten la cada vez más extensa práctica, por parte de las empresas, de delegar el control del absentismo de las personas trabajadoras que se encuentran en situación de incapacidad temporal a empresas externas. En mi opinión, es imprescindible acabar con esa tendencia y limitar a la propia empresa el control de las mismas; así mismo, es fundamental recordar el derecho a que los datos personales no puedan ser tratados sin el consentimiento de la persona trabajadora.

Pero este es solo un ejemplo. Considero imprescindible que todas las personas que de una manera u otra participamos en la negociación de un convenio colectivo, tengamos presente la importancia de incluir toda la materia necesaria para mejorar la prevención de riesgos laborales en todos los centros de trabajo.

Mamen Márquez

Conducción responsable

Conducir es un verbo que conjugamos a diario en nuestras vidas: yo conduzco para ir a la empresa, tú conduces antes de ir a trabajar, él conduce para repartir los pedidos, ella conduce para volver del trabajo...

Existen infinidad de factores que influyen en la conducción: el vehículo, el estado de la carretera, las condiciones climáticas, el estado anímico de la persona conductora... y todos ellos pueden afectar a nuestro nivel de concentración y provocar una distracción al volante.

Según la DGT, las distracciones de los conductores **provocan más accidentes** que el exceso de velocidad o el alcohol. Las distracciones al volante son la causa de más del 30 % de los accidentes viales. Accidentes viales laborales in itinere (al ir y volver del trabajo), in labore o in misión (durante nuestro trabajo), que repercuten a las empresas, a las personas trabajadoras y a la sociedad en general.

Reducir la siniestralidad laboral vial es cosa de todos y todas

Datos del RACE indican que «los accidentes laborales viales representan entre un 11% y un 12% de los accidentes laborales ocurridos en nuestro país, siendo el primer factor de mortalidad entre los accidentes laborales, representando un 38% del total».

Los accidentes laborales viales provocan costes médicos y de rehabilitación del accidentado, pérdidas materiales (en los vehículos), pérdidas personales y humanas (accidentados mortales), costes legales (juicios), costes de emergencia (rescates de bomberos, policía...) y pérdidas en la producción de las empresas por la baja de los trabajadores. Pero sobretodo pueden costar vidas humanas.

Circular no es un juego del Scalextrix, en el vehículo nos jugamos vidas: la nuestra y la de terceros

Las personas conductoras nos sentimos relajados delante de trayectos habituales, rutas monótonas como la conducción en las autopistas, un día sin retenciones, etc.,

y a medida que vamos adquiriendo experiencia en la conducción (tener más años de carnet o ser un profesional de la carretera no nos exime de sufrir un accidente vial).

Conducir es una tarea en sí que requiere concentración, organización, coordinación y gestión de toda la información y estímulos que nos llegan con las manos en el volante. Nuestro nivel de atención selectiva ha de ser constante respecto a los estímulos externos tales como el tráfico, los ruidos del entorno, las señales luminosas y evitar las distracciones derivadas de los anuncios de la carretera, del uso del móvil, de la música de nuestro vehículo, etc.

En general las distracciones pueden ser de tres tipos:

- Visuales cuando dejamos de ver la carretera y el entorno.
- Manuales cuando alteramos la posición de sus manos sobre el volante.
- Cognitivas cuando distraemos nuestra atención con cuestiones ajenas a la conducción.

En la mayoría de distracciones se pierde la capacidad de poder mantener una velocidad constante, no se respetan las distancias de seguridad, no se perciben las señales de tráfico y disminuimos la capacidad de toma de decisiones.

Existen factores internos relacionados con las circunstancias personales de la persona conductora del vehículo tales como sus propias capacidades, su estado anímico, la fatiga, el sueño, el consumo de medicaciones, alcohol o drogas, etc., también pueden interferir en el nivel de concentración a la hora de conducir.

El estrés, las prisas, el tráfico y las retenciones, el cansancio y la fatiga y el uso de dispositivos electrónicos no son buenos compañeros de trayecto.

La manipulación del GPS durante la conducción

Intentar introducir un destino en el navegador es el origen de numerosísimos accidentes viales. Realizar este proceso antes de iniciar la marcha o parar en un sitio seguro garantiza nuestra seguridad y la de terceros.

El uso del teléfono móvil sin «el manos libres»

Actualmente el uso del teléfono móvil (contestar una llamada, marcar un número de teléfono, responder a un WhatsApp...) es la mayor distracción al volante.

El artículo 13 de la Ley de tráfico sobre las normas de conducción prohíbe cualquier uso de la telefonía móvil, excepto cuando se hace «sin emplear las manos». Utilizar manualmente dispositivos de telefonía móvil, navegadores o cualquier otro medio o sistema de comunicación implicará la retirada de puntos de carné.

Por otro lado el mismo artículo 13 de la Ley también dice que «queda prohibido conducir utilizando cualquier tipo de casco de audio o auricular conectado a aparatos receptores o reproductores de sonido», ya que está considerada una infracción grave.

Comer o beber durante la conducción

No son actividades prohibidas por ley pero indican una conducción negligente por parte del conductor que ha de dividir su atención entre la ingesta y el control del vehículo.

El consumo de sustancias

Sustancias como el tabaco, cigarrillos electrónicos, etc., también nos hacen despistarnos de la conducción de nuestro vehículo. Es aconsejable en ruta parar cada dos horas y en esos momentos aprovechar para comer, beber o fumar un cigarrillo si así lo consideramos oportuno.

Otras acciones no propias de la conducción

Maquillarse, peinarse, buscar objetos en la guantera, cambiar de emisora, conectar un USB, regular los asientos con el coche en marcha, el manejo del climatizador, etc., distraen nuestra atención de la conducción poniéndonos en peligro.

Otras actividades que pueden ocasionar distracciones y provocar accidentes son la lectura de panfletos, periódicos u otras publicaciones durante los momentos de paro en la conducción (semáforos, retenciones, atascos, etc.).

Prestar atención a los detalles antes y durante la conducción ni que sea en un trayecto corto o conocido



garantizará nuestra seguridad y la del resto de conductores.

¡Actuemos desde la empresa!

Las cifras de siniestralidad vial laboral demuestran la importancia de la gestión de la seguridad vial desde las empresas como un riesgo más a tener en cuenta en las evaluaciones y en la toma de decisiones. La seguridad vial ha de formar parte de la política de la empresa y tratarse como algo intrínseco del propio trabajo ya seamos conductores profesionales habituales o utilicemos los vehículos para desplazarnos hasta la empresa.

La formación en seguridad vial ha de ser una parte más de la formación preventiva que la empresa ha de ofrecer a los trabajadores, sobre todo para aquellos conductores profesionales que hacen del vehículo su puesto de trabajo. Estudios del RACE indican que solo un 27% de los trabajadores reciben formación en seguridad vial a pesar de que existen más de 69.000 accidentes viales laborales con baja cada año.

Concienciar sobre la seguridad al volante y la importancia de la concentración en la conducción desde la propia empresa garantiza la seguridad y salud de las personas trabajadoras tal y como establece la Ley 31/95 de LPRL.

¡Al volante, precaución!

Una mínima distracción puede acabar con un atropello, colisión, salida de la vía o con algo mucho peor, la pérdida de una vida.

Marta Juan

Apnea obstructiva del sueño y accidentes

El síndrome de apnea obstructiva del sueño (SAOS) es una enfermedad que se caracteriza por episodios repetidos de obstrucción de las vías altas (nariz, laringe, faringe y bronquios), con interrupciones recurrentes de la respiración que duran más de 10 segundos y con un mínimo de 5 episodios por hora. Estas interrupciones pueden llegar a producir entre un 30 y un 90% de disminución del flujo de aire, lo que supone un descenso de la saturación arterial de oxígeno superior a un 4% de la basal.

Los síntomas más visibles que pueden alertar sobre esta enfermedad, y que más apuntan las parejas de los pacientes, son los ronquidos y pausas en la respiración. Normalmente las personas afectadas de apnea empiezan a roncar muy fuerte después de quedarse dormidos, interrumpiéndose la respiración durante un período de silencio (lo que es la apnea), seguido de un resoplido con jadeo mientras el paciente intenta volver a respirar que impide una buena calidad del sueño, pudiendo llegar a despertarle.

El diagnóstico se hace realizando una prueba de sueño en la que se monitoriza el sueño del paciente durante una noche para detectar interrupciones de la respiración. Se comprueba que el sujeto está dormido mediante un encefalograma y se mide la saturación de oxígeno y el movimiento respiratorio. El índice de apnea nos permite valorar la gravedad del síndrome en función del número de veces en que existen paradas respiratorias de un tiempo superior a 10 segundos durante toda la noche:

- Leve: cuando hay entre 5 y 15 apneas por hora.
- Moderado: entre 15 y 30 apneas por hora.
- Grave: más de 30 apneas por hora.

La terapia para la apnea del sueño es paliativa, no curativa, y está dirigida a aliviar los síntomas. Existen distintos tratamientos según la gravedad de la patología:

- En los tratamientos más conservadores el médico recomendará perder peso, dejar de fumar, prescindir

del alcohol (en especial por la noche), higiene del sueño, higiene postural (dormir de lado), practicar algún deporte, una buena alimentación, evitar las cenas copiosas y control de medicación (tranquilizantes, antihistamínicos, etc.).

- El tratamiento más usual es la prescripción de CPAP junto con pérdida de peso en personas obesas. La CPAP consiste en un generador de presión continua (puede ser con o sin oxígeno), transmitida a través de una mascarilla nasal, que impide el colapso de la vía aérea. Suele tener un efecto rápido haciendo desaparecer los ronquidos nocturnos y la somnolencia durante el día. Este tratamiento no suele tener efectos secundarios graves y en el caso que éstos aparezcan son transitorios y desaparecen tras las primeras semanas.
- Tratamiento quirúrgico: está recomendado cuando existen algunas lesiones como pólipos o hipertrofia de las amígdalas, o bien cuando la mascarilla no es bien tolerada por la existencia de algún daño en la vías superiores.

Como consecuencia de los episodios reiterados de apnea, el sueño no es reparador y normalmente aparece somnolencia diurna, presencia de fatiga crónica e incluso alteraciones respiratorias y cardiovasculares (hipertensión, cardiopatías, infartos, ictus, etc.). La persona con apnea suele levantarse con frecuencia para ir al baño, se despierta frecuentemente con la boca seca y al día siguiente nota cansancio, dolor de cabeza y se queja de la alta probabilidad de dormirse en situaciones inapropiadas, mientras conduce, lee o asiste a reuniones de trabajo (microsueños). Todo ello provoca fatiga y falta de atención, lo que hace que un conductor pueda dormirse al volante. Las personas que trabajan manejando máquinas o medios de transporte y sufren de apnea sin saberlo, o sin estar debidamente tratadas, tienen un elevado riesgo de sufrir accidentes de tráfico, o también accidentes laborales durante el desarrollo de su trabajo, provocados por la somnolencia y la pérdida de atención.

La última revisión del Reglamento General de Conductores (RD 818/2009) del 2 de mayo de 2018 exige

que la persona afectada del síndrome de apnea obstructiva del sueño (SAOS) que desee obtener o renovar el permiso de conducir debe estar sometida a tratamiento y tener controlada la sintomatología, no admitiéndose el síndrome de apnea (diagnosticado mediante un estudio de sueño) con un índice igual o superior a 15 apneas por hora, cuando exista una somnolencia diurna moderada o grave.

En estos casos deberán acreditar mediante un informe favorable de la Unidad del Sueño que les atienda el adecuado nivel de cumplimiento del tratamiento y un control satisfactorio de la enfermedad, en especial de la somnolencia diurna. En estos casos se podrá obtener o prorrogar el permiso o licencia por un período máximo de tres años. Este período se podría reducir al máximo de un año, si a criterio facultativo se cree necesario, hasta valorar la estabilidad clínica.

Consejos para pacientes con apnea

- Evitar dormir boca arriba. Una adecuada higiene postural: elevar la cabeza y aprender a dormir de lado puede ser suficiente para eliminar o reducir el bloqueo de vías respiratorias.
- Controlar el peso y adelgazar en caso de obesidad.

- Hacer ejercicio físico.
- Descansar las horas suficientes (7-8 horas). Ir a la cama y despertarse siempre a la misma hora.
- Mantener el dormitorio en un ambiente agradable y sin cambios de temperatura notables.
- Usar la cama solo para dormir. Si en 30 minutos no te quedas dormido, ve a otra habitación hasta que te sientas cansado de nuevo.
- Evitar alcohol, tabaco, drogas y medicamentos que puedan ser relajantes musculares (antihistamínicos, tranquilizantes, ansiolíticos, etc.) antes de dormir.
- Evitar café y comidas copiosas antes de irse a dormir.
- Evitar el uso de aparatos con luz artificial antes de dormir (tablets, teléfono móvil, televisión, ordenador, etc.) y sustituirlos por lectura en papel.
- En trayectos largos parar cada 2 horas para descansar, moverse y cambiar de postura.
- Se aconseja el uso de gafas de sol. Conducir mucho rato estando expuesto a luz solar favorece la aparición de sueño.
- Extremar las precauciones en la conducción y no conducir nunca solos, después de comer, ni de noche.

Eduard Salvador



Campaña cláusulas de salud laboral en la negociación colectiva

La Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales (OTPRL) realiza una campaña para fomentar la inclusión de cláusulas de salud laboral en la negociación colectiva

La negociación colectiva es la herramienta fundamental para luchar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras estableciendo cláusulas en los convenios que permiten la mejora de la prevención de riesgos laborales en general más allá de lo establecido en la normativa.

En esta línea, la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales (OTPRL) de UGT de Catalunya ha publicado cuatro trípticos con orientaciones para el tratamiento de las siguientes materias en la negociación colectiva que fueron presentados en la celebración de distintas charlas el pasado día 11 de diciembre en la sede de UGT de Catalunya de Rambla del Raval.

Presentamos a continuación, a grandes líneas, el contenido y las orientaciones que recogen los cuatro trípticos:

Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos

- Concretar los términos de periodicidad y de reincorporación tras ausencia prolongada.
- Concretar cómo se realizará la comunicación de los resultados y el tratamiento de datos para garantizar la confidencialidad.
- Gratuidad de los reconocimientos médicos para que el tiempo y los desplazamientos no supongan un coste para el trabajador.
- Informe de aptitud sólo en reconocimientos médicos obligatorios.
- Promoción de la salud.

Maternidad y prevención de riesgos laborales

- Protección de la etapa reproductiva, como la adaptación o cambio de puesto de trabajo.
- Protección de la maternidad, como por ejemplo la implantación de un protocolo, establecer los puestos de trabajo exentos de riesgo, adaptación y cambio del puesto de trabajo, facilitar el trámite y gestión del subsidio por riesgo en el lugar de trabajo y tiempo retribuido para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Protección de la lactancia, como la implantación de un protocolo, listado de trabajos exentos de riesgo, adaptación de turnos, cambio de puesto y facilidades en la gestión y trámite del subsidio.

Trabajadoras y trabajadores de edad avanzada

- Consideración del factor edad en las evaluaciones de riesgos.
- Aplicación de medidas preventivas dirigidas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores de edad avanzada: diseño ergonómico de puestos de trabajo y equipos, restringir tareas de gran esfuerzo físico, aumentar los niveles de iluminación, prohibir la conducción nocturna, reducir niveles de ruido, prohibición de trabajo nocturno, evitar la exposición a temperaturas extremas por calor o por frío, etc.
- Garantizar que el cambio de puesto de trabajo, cuando no sea posible la adaptación del mismo, se hará según los principios de la movilidad funcional.
- Medidas de medicina del trabajo: reconocimientos médicos complementarios, programas de reincorporación al trabajo y programas de promoción de la salud.
- Medidas organizativas: absentismo por enfermedades crónicas, reinserción de trabajadores con incapacidad permanente total, impulsar la formación permanente y en nuevas tecnologías, flexibilidad horaria, conciliación, pausas y tiempos de descanso.

Seguridad vial laboral y movilidad

- Plan de movilidad y seguridad vial, con la creación de la figura del gestor y de la comisión de movilidad, minimización de desplazamientos y gestión del parque de vehículos.
- Planes de formación en educación vial y acciones formativas.
- Cláusulas de organización del trabajo, como gestión de tiempos de desplazamientos, teletrabajo, servicios lanzadera, *carsharing*, etc.
- Ayudas para el uso del transporte público, bicicleta, revisión y mantenimiento de vehículos, etc.

Podéis acceder a estos trípticos en:

- http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/triptico_envejecimiento_2019_web.pdf
- http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/triptico_neg_col-seg_vial_2019_web.pdf
- http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/triptico_maternidad_prl_2019_web.pdf
- http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/triptico_nc_vigilancia_salud_2019_web.pdf

Eduard Salvador

Jornada «La gestión del amianto para delegadas y delegados de prevención»

El pasado 8 de noviembre de 2019 se llevó a cabo esta jornada con el objetivo de facilitar la información y las herramientas necesarias para la gestión de la problemática del amianto en las empresas: identificación del amianto, muestreo, encapsulado o desamiantado, gestión de los residuos, vigilancia de la salud, reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el amianto, etc., y la explicación del papel de los delegados y delegadas de prevención.

En primer lugar, **Núria Gilgado** realizó la presentación de la jornada, incidiendo en la desinformación y la falta de transparencia en la gestión del amianto que realizan las empresas hacia los trabajadores y trabajadoras y sus representantes. A continuación, presentó el cuaderno de prevención *La gestión del amianto para delegadas y delegados de prevención*. Seguidamente insistió en la necesidad de poner en funcionamiento un plan de acción estatal para erradicar todas las fuentes de amianto existentes y la necesidad de mejorar la determinación de contingencia profesional, la tramitación final del fondo de compensación a las víctimas de amianto, la vigilancia y el control efectivo y real de las empresas que se dedican a la gestión del amianto.

Mayte Martin, responsable del Área de investigación del Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL) de la Generalitat de Catalunya, expuso una visión general de la situación del amianto actualmente sobre los conceptos de qué es el amianto, dónde está, las empresas RERA, los planes de trabajo, etc., y cuestiones relativas a la gestión general del amianto a nivel práctico.

Luis Mallart, director técnico de ACM 2020, consultoría y diagnóstico de amianto, centró su intervención en visibilizar la falta de formación de las personas que gestionan en amianto, y la necesidad de realizar una correcta identificación de fibras de amianto con ejemplos prácticos.

Rafel Panadés, jefe del Servicio de Coordinación de Actuaciones de Salud Laboral de la Agència de Salut Pública de Catalunya de la Generalitat de Catalunya comentó los

procedimientos y objetivos de la vigilancia de la salud de las personas con exposición a amianto, periodicidad, protocolos utilizados del Ministerio, etc. Así mismo, explicó los criterios de utilización de las diferentes pruebas radiológicas: RX y TAC. En su intervención destacó la necesidad de que los resultados de los reconocimientos se comparen con los de los años anteriores para conocer la evolución de los parámetros y el registro del PIVISTEA.

Para finalizar, **Antonia Fuentes**, secretaria de Salud Laboral de la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) de UGT de Catalunya, explicó el papel de los delegados de prevención, fomentando la retirada en cada una de sus empresas.

En resumen, los ponentes destacaron:

- La importancia de una correcta identificación y diagnóstico de posibles fibras de amianto en las infraestructuras o instalaciones de las empresas. Si no se conoce que hay amianto, no se aplicaran medidas preventivas.
- La necesidad de mejorar la formación de los trabajadores y trabajadoras que se dedican a la retirada y gestión del amianto.
- La necesidad de realizar una vigilancia de la salud continua no como un hecho aislado, mientras dura la relación laboral, así como de forma postocupacional.
- La importancia del papel de los delegados y delegadas de prevención para cumplir con los requisitos de erradicación del amianto en la Unión Europea para el 2032.

Podéis visualizar las ponencias que disponen de autorización de difusión en el Canal UGT en:

https://youtu.be/zyl_4vb2uBQ

Más información:

El cuaderno de prevención «**La gestión del amianto para delegadas y delegados de prevención**» accesible en:

<https://bit.ly/2Qm18zZ>

Resumen y conclusiones de la jornada:

<http://www.ugt.cat/conclusions-de-la-jornada-la-gestio-de-lamiant-per-a-delegades-i-delegats-de-prevencio/>

Mamen Márquez

El despido objetivo por bajas médicas. Valoración de la sentencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional (TC) se pronunció el pasado mes de octubre avalando la constitucionalidad del artículo 52 *d)* del Estatuto de los Trabajadores (ET). La última reforma laboral del 2012 modificó los requisitos que han de concurrir para la causa de despido por el denominado *absentismo médico*, ampliando el ámbito del artículo al eliminar la referencia al nivel colectivo de absentismo de la plantilla. Es decir, se puede despedir por ausencias cuya causa no dependa de la voluntad de la persona trabajadora, sino que se trate de ausencias por enfermedad que no se pueden –ni deben– evitar, pues lo contrario podría comprometer su salud.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas

El contrato podrá extinguirse:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o 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 veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

El TC considera que el art. 52 *d)* ET no vulnera los preceptos constitucionales planteados en la cuestión de inconstitucionalidad por defensa de la productividad, que puede

verse comprometida por el incremento de costes directos e indirectos que han de soportar las empresas como consecuencia de las ausencias al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, acaecidas en un periodo determinado, conforme a las previsiones del art. 52 *d)* ET.

Para UGT, la sentencia del TC supone cruzar una **línea roja inadmisibile en los derechos constitucionales de los trabajadores**. La argumentación de la sentencia se basa en una sorprendente **prevalencia de una ambigua e imprecisa libertad de empresa y defensa de la productividad sobre los derechos a la salud y el trabajo**.

De ninguna forma las bajas médicas que castiga el art. 52 *d)* ET ponen en peligro la productividad y buen fin de la empresa cuando se trata de situaciones individuales que, después de la reforma laboral del 2012, carecen de cualquier relación con el estado de la empresa.

El art. 52 *d)* ET posibilita de una forma claramente excesiva la sanción de ausencias motivadas por causas de salud, dejando en manos del empresario un poder inusitado que claramente tiene efectos sobre los trabajadores, que se verán obligados a computar sus bajas médicas sino quieren situarse en peligro de despido. Penaliza este precepto de forma clara el derecho a la salud del trabajador, el derecho a su recuperación y el derecho al trabajo, puesto que sin causa achacable al trabajador se le extingue su relación laboral.

Todo ello sobre la base de un sobrevalorado e hiperextendido derecho a la libertad de empresa. Como se señala con justicia en el voto particular «se olvida gravemente cuando se juzga de ese modo que el interés empresarial, sea del tipo que sea, no puede legitimarse a través de medidas contrarias a los derechos constitucionales de los trabajadores».

Con resoluciones como la ahora dictada por el TC, se evidencia, si cabe aún más, la necesidad de derogar las reformas laborales que desde UGT exigimos, y que han otorgado más poder para el empresario y menos derechos o eliminación de los mismos para las personas trabajadoras, precisamente la parte más débil de la relación laboral.

Por todo ello, el pasado 27 de noviembre, UGT y CCOO convocamos concentraciones ante el Congreso de los Diputados en Madrid y ante las delegaciones del Gobierno del resto de comunidades para reclamar a los partidos políticos y a sus grupos parlamentarios un compromiso con la necesidad de mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Mamen Márquez

Consideración de rentas exentas del IRPF de la prestación por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave

El 30 de julio de 2011 se publicó en el BOE el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Esta normativa marcó un antes y un después en la cobertura social de la clase trabajadora, al poner a disposición de las personas trabajadoras la posibilidad de reducir su jornada laboral para poder asistir a un hijo o hija con una enfermedad grave o un cáncer sin necesidad de acarrear pérdida económica, ya que este subsidio se reconoce como una prestación por contingencia profesional, eso es, como si de un accidente de trabajo se tratara.

Para poder disfrutar de esta prestación, los progenitores, adoptantes o acogedores deben reducir su jornada laboral al menos un 50% cuando los dos progenitores adoptantes o acogedores trabajen y estén dados de alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

La reducción de la jornada de trabajo queda compensada por un subsidio económico equivalente al 100% de la base reguladora diaria para contingencias profesionales y su cuantía irá en función de la reducción de la jornada reducida.

Esta prestación debe tramitarse en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Instituto Social de la Marina o en la mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que este asociada nuestra empresa.

Se tiene derecho a percibir este subsidio a partir del mismo día en que comience la reducción de jornada correspondiente. El subsidio se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de



dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del servicio público de salud (ICS) o del órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Criterios de gestión

Con fecha de 7 de octubre de 2019, la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS emitió un criterio según informe de la Dirección General de Tributos, en respuesta a la consulta formulada por la entidad gestora en relación al asunto indicado, en el que señala lo siguiente:

La prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se considera renta exenta de tributación por el IRPF conforme a lo dispuesto en la letra z) del artículo 7 de la LIRPF, que declara exentas **«las prestaciones y ayudas familiares percibidas de cualquiera de las Administraciones Públicas ya sea vinculadas a nacimiento, adopción, acogimiento o cuidado de hijos menores»**.

Consideramos que esta información es de considerable valor para los compañeros y compañeras que se encuentren en esta situación y os pedimos que hagáis la máxima difusión de ella.

Jaume Suriol

Hemos hecho una selección de las noticias más relevantes relacionadas con salud laboral:

Datos de la OMS apuntan que 1.000 millones de jóvenes en el mundo están en riesgo por escuchar música a volúmenes muy altos o frecuentar lugares con mucho ruido

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), más de 1.000 millones de jóvenes en el mundo están en riesgo de sufrir pérdidas de audición por estar expuestos a prácticas nocivas para la salud auditiva, como escuchar música a volúmenes muy altos o frecuentar lugares con altos niveles de ruido. Y pone el foco en los 43 millones de personas de entre 12 y 35 años de países desarrollados, con niveles de ingresos medios y altos, que ya padecen pérdidas de audición incapacitantes por esta exposición tan nociva.

Se estima que los jóvenes pueden estar acelerando la aparición de problemas auditivos en veinte años. Es decir, se están manifestando a los 40 años trastornos típicos de personas de 60 años, con lo que esto conlleva, ya que pueden ser futuros sordos prematuros. Hay que recordar a los jóvenes y a los usuarios en general, la importancia de no escuchar música a un volumen superior al del estándar mínimo de salida automática con el encendido, que es menor de 85 decibelios, y nunca sobrepasando los 100 decibelios, así como no escuchar música con estos reproductores personales más de 1 hora al día y a un nivel máximo del 60% de la capacidad de sonido del dispositivo. Los usuarios deberían poder escuchar las conversaciones que les rodean mientras escuchen música.

Fuente: Prevención Integral, 17/10/2019

Varapalo a Trabajo por la mala gestión de los recargos por falta de medidas de seguridad en el trabajo

En uno de sus últimos informes de fiscalización, el Tribunal de Cuentas ha dado un tirón de orejas a la Seguridad Social, al detectar fallos e insuficiencias en la



gestión y el control de los recargos que deben pagar las empresas en las pensiones que se reconocen a los trabajadores que han tenido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional provocados por la falta de medidas de prevención.

El Tribunal de Cuentas critica que no existe una regulación normativa adecuada” acerca de la aplicación de estos recargos, que pueden aumentar entre un 30% y un 50% las pensiones de los beneficiarios en función de la gravedad de la falta cometida por la empresa. Según datos de la Inspección de Trabajo se producen estos recargos en el 34% de los accidentes laborales.

Esta deficiencia regulatoria se traduce en retrasos en la gestión de estas prestaciones para trabajadores accidentados, llegando a incumplirse en muchos casos el plazo máximo de resolución de estos procesos, que la ley fija en 135 días hábiles, y además no existe un criterio homogéneo entre las diferentes direcciones provinciales encargadas de gestionar los expedientes. Por todo ello, insta al Ministerio de Trabajo a establecer baremos más ajustados que permitan a los inspectores calificar la gravedad de la falta poder fijar el porcentaje de recargo.

Fuente: Prevención Integral, 9/10/2019

UGT crea un cómic para concienciar a los jóvenes de la cultura de prevención de riesgos laborales

La Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente ha creado el cómic Prevención de riesgos laborales para jóvenes con la intención de aumentar la concienciación y fomentar la cultura preventiva en el colectivo de trabajadores jóvenes.

Con esta publicación, según ha señalado el sindicato en un comunicado, se pretende reflejar «una de las principales problemáticas de las personas jóvenes y ayudarles y asesorarles para tratar de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo», ha remarcado la organización sindical.

Fuente: Prevención Integral, 11/11/2019

Eduard Salvador



Rafael Santoyo Liger
 Secretario general de la sección sindical de UGT
 Rosanbus. Rosanbus Baixbus (Autobuses de
 l'Hospitalet de Llobregat)

Rosanbus tiene 12 líneas urbanas e interurbanas con 256 paradas, rutas que operan en l'Hospitalet de Llobregat y municipios desde el Prat hasta Sant Just y Barcelona.

Una empresa dedicada al transporte de personas como Rosanbus, ¿cómo gestiona los riesgos de los puestos de trabajo y la prevención de riesgos laborales en la empresa?

Respecto a la prevención de riesgos, la empresa, que presta una licitación pública, está obligada a cumplir estas normativas laborales, aunque es un sector (transporte urbano de viajeros) muy diverso en el servicio, con un amplio espectro de personal, lo cual conlleva un amplio protocolo de evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo y de departamentos.

La sección sindical ha hecho un trabajo de exigencia y seguimiento de los protocolos, teniendo que acudir en varias ocasiones a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Las primeras evaluaciones surgieron después de mucho esfuerzo, porque no había nada al respecto desde el 2004, y se han ido ampliando según los puestos y variando según las funciones y los protocolos de actuación, con la participación de los delegados de salud laboral.

A través de la formación continua y obligatoria, se logra la concienciación de la plantilla respecto a las normas de seguridad, etc. En este sentido, la empresa ha invertido en formación sobre prevención de riesgos y salud laboral, y ha adecuado instalaciones para ello. Bianualmente, la empresa realiza forma-

Si quieres comentarnos tu experiencia en temas de salud laboral, tus negociaciones con la empresa u otra cuestión de interés, envíanos un correo electrónico a otprl@catalunya.ugt.org o llámanos al 93 304 68 32.

ción combinada de prevención de riesgos y atención al cliente a toda la plantilla.

Vuestra plantilla está formada por 30 trabajadoras que ocupan diversos puestos de trabajo. ¿La empresa tiene un protocolo para la protección de la maternidad y del periodo de lactancia?

Hasta la fecha, la empresa no contaba con protocolo de protección de la maternidad y lactancia, y se está trabajando en un nuevo protocolo para determinar los plazos y formas que marca el art. 26 de la LPRL. Y, de nuevo, nos hemos encontrado con las reticencias por parte de la empresa para que realice, con la participación de los delegados y delegadas, un protocolo de embarazo que garantice la protección y seguridad de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia tal y como exige la ley, ya que entre la vigilancia de la salud por cuenta ajena y el servicio de prevención que tiene contratados la empresa, se pasan las responsabilidades de una parte a otra. Así que después de un año y medio de espera para rubricar este protocolo, hemos tomado la decisión de acudir a la Inspección de Trabajo denunciando la negligencia de la empresa. La empresa nos presenta un documento tipo, de esos que uno puede descargarse por internet, que no se adecua a la situación de nuestra empresa y que no establece, por ejemplo, el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo acordado con los delegados y delegadas de prevención a que obliga la LPRL, entre otras deficiencias. Desde UGT presentamos un borrador con ideas para realizar conjuntamente el protocolo, ideas que no se han tenido en cuenta y que han sido ignoradas por la empresa, sistemáticamente.

¿Qué mejoras estáis proponiendo a la empresa los representantes de los trabajadores para la mejora de las condiciones laborales en Rosanbus?

La sección sindical de UGT, con mayoría de 6 delegados en un comité de 9 miembros, en el año 2013 interpuso denuncia en la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social por el incumplimiento de la Ley de Igualdad del 2007, con un requerimiento, por parte de la inspección, de la incorporación de conductoras y adecuación de las instalaciones de la empresa.

Recientemente, con la reforma del ET en su artículo 38.4 respecto al RD 6/2019, ha surgido una gran polémica en la plantilla respecto a la conciliación, que la empresa ha aprovechado para formar un pacto con parte del comité, en el que no se respetan los derechos de conciliación de los trabajadores y trabajadoras en todos sus preceptos.

Marta Juan

Mi empresa me ofrece cada año realizar la revisión médica, pero yo ya firmé el año pasado un documento renunciando a mi derecho. ¿He de volver a firmarlo este año? ¿Qué supone el hecho de no realizar el reconocimiento médico para mi como trabajadora?

La renuncia al reconocimiento médico que nos ofrece la empresa debe firmarse anualmente en caso de renuncia, ya que los reconocimientos médicos son anuales.

La normativa no dice nada sobre la renuncia a este derecho de la persona trabajadora, pero sí habla en el artículo 22 de la LPRL 31/95 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de la salud periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Este carácter voluntario solo se exceptuará previo informe a los representantes de los trabajadores, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores (es decir, si trabajamos con un producto químico, con vibraciones, ruido... los efectos de estos factores de riesgo en nuestro trabajo sobre nuestra salud) o para verificar que el estado de salud del trabajador no pueda constituir un peligro para él o para terceros (como sería el caso de conductores profesionales de vehículos o maquinaria, etc.) o cuando esté establecido en alguna disposición legal contra un riesgo específico. También, según el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social, los reconocimientos serán obligatorios cuando exista riesgo de enfermedad profesional.

- Cuando se tiene la certeza de un peligro para la salud de los trabajadores o de otras personas.
- Según la proporcionalidad del riesgo.
- Cuando las pruebas sean indispensables.
- Por el interés del grupo social o del colectivo de trabajadores o en un momento de necesidad concreta.

El hecho de renunciar a los reconocimientos médicos comporta que el servicio de vigilancia de la salud no podrá realizar un seguimiento de la salud del trabajador, ni detectar las posibles interacciones del trabajo realizado con la salud de la persona trabajadora. Si en un futuro apareciera alguna alteración de la salud del trabajador sin esta constancia de seguimiento médico por parte del servicio de vigilancia, puede darse el caso de que sea más difícil correlacionar la enfermedad padecida

Si tienes cualquier duda que quieras compartir con nosotros, lo puedes hacer en: otprl@catalunya.ugt.org.

con los riesgos del puesto de trabajo y la afectación al trabajador de éstos. Por otra parte, a través del reconocimiento médico, es posible adaptar al trabajador a las condiciones del trabajo a realizar y prevenir cualquier situación que comprometa la salud de este durante la realización de su trabajo.

¿Mi empresa puede considerar el uso del móvil como un factor de riesgo de mi puesto de trabajo? ¿Puede mi empresa prohibirme o limitarme el uso de móvil durante el trabajo?

El uso del teléfono móvil en el trabajo puede ser un factor de riesgo en aquellos trabajos donde se requiere un nivel de concentración tales como la conducción de un vehículo o maquinaria, trabajos de corte, etc.

Legalmente, la empresa no puede impedir al trabajador llevar su móvil al trabajo. Pero sí puede restringir su uso en la jornada laboral o el acceso con éste a sus instalaciones. Por ejemplo, el móvil puede dejarse en la taquilla del vestuario o custodiado en la zona de acceso pero no acceder al interior de la empresa con él).

El uso de móvil se puede prohibir durante el trabajo por razones de seguridad o de confidencialidad de los trabajos que se realicen (para evitar que puedan tomarse imágenes o videos de la empresa, otros empleados o clientes sin su expreso consentimiento).

Al no existir una normativa laboral específica al respecto, hemos de remitirnos al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, que regula de forma genérica la dirección y control que el empresario ostenta sobre la actividad del trabajador para tratar el uso del teléfono móvil durante el horario laboral.

Si una empresa no ha establecido limitaciones al respecto, el móvil se podría utilizar de forma tal que no interfiera durante trabajo. Para evitar contradicciones, toda empresa debería tener unas «normas de uso de dispositivos tecnológicos» sin entrar en conflicto con el derecho a la intimidad personal o incluir una cláusula en el contrato al respecto. Al igual que en prevención de riesgos laborales o protección de datos, las normas de uso de nuevas tecnologías e internet deben ser conocidas por todos las personas trabajadoras.

Por otro lado, hay empresas que dotan de móviles a sus empleados. Es importante que la empresa desde un inicio explique muy bien el uso de estos teléfonos, si pueden tener fines particulares o si es estrictamente para fines laborales y que respete el tiempo de descanso y desconexión de las personas trabajadoras. Debemos recordar que con los teléfonos de empresa no se puede obligar a contestar llamadas fuera de horario laboral (esto solo será permitido y aceptable si existe un acuerdo entre empresa y trabajador).

Marta Juan

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición a campos electromagnéticos en los lugares de trabajo <https://is.gd/BdCe0W>

El INSST ha publicado recientemente una guía técnica, que tiene por objetivo facilitar la interpretación y aplicación del Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos (CEM) a las empresas y a responsables de prevención. Estos campos pueden producir efectos biofísicos como el calentamiento de los tejidos por la absorción de energía procedente de campos electromagnéticos, estimulación de los músculos, de los nervios o de los órganos sensoriales, etc. Por ello, es necesario que se apliquen las medidas de prevención necesarias. Se producen durante el uso de equipos eléctricos y electrónicos, como teléfonos inalámbricos, equipos audiovisuales, maquinaria de construcción, cargadores de baterías, equipos de inducción y un largo etc. Los campos electromagnéticos pueden afectar de forma específica a las personas con marcapasos, DAI, bombas de insulina o que tengan implantado algún tipo de prótesis metálica.



Campaña «Promoción de la salud: mejora tu salud»

Campaña de promoción de la salud: mejora tu salud realizada con la subvención de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de una campaña para que sean los propios delegados y delegadas de prevención o personal interesado los generadores de salud en sus empresas. La campaña consta de diferentes productos destinados a hacer promoción de la mejora de la salud entre la población trabajadora. Los productos son una pegatina para pegar en la puerta de los ascensores para explicar las ventajas de subir caminando y desincentivar el uso del ascensor; una pegatina para pegar en la contrahuella de las escaleras para animar a utilizarlas; una pegatina especial para exteriores con las ventajas de dejar de fumar para pegarla en los lugares habituales que utilizan las personas fumadoras, y un tríptico con recomendaciones para el consumo saludable de café por su contenido de cafeína y azúcar. Puedes conseguir un juego en tu federación o en la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales o en www.ugt.cat



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

