

SEMINARIOS DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Delegados y delegadas de prevención de UGT Castilla y León

“El impacto de la crisis sobre los derechos preventivos de los trabajadores”

(DOCUMENTO DE CONCLUSIONES)
Noviembre de 2013

Al amparo del IV Acuerdo PRL

Financiado por:



Castilla
y León

Al amparo del IV Acuerdo PRL



Castilla
y León



Junta de
Castilla y León

DELIMITACIÓN DEL MARCO DE ESTA ACCIÓN

Esta iniciativa parte de una realidad constatada por nuestra Organización, y que está provocando estragos en la seguridad y salud de los trabajadores: las Reformas Laborales cercenan los derechos preventivos de los trabajadores.

A los insoportables costes en pérdida de empleos, de oportunidades de crecimiento, de degradación de las condiciones de trabajo... se une el elevadísimo coste en pérdida de salud, tanto física como psico-social. Así lo están alertando no sólo Organizaciones Internacionales competentes y con solvencia en este ámbito –OMS, OIT-, sino también las económicas –OCDE, Foro Económico Mundial-.

Los intensos cambios acaecidos en el seno de las empresas españolas, en esa búsqueda obsesiva de la flexibilidad interna y externa, se han producido sin considerar mínimamente sus efectos sobre la salud de los trabajadores. Los salvajes procesos de reestructuración de plantillas y la devaluación continua de las condiciones de trabajo, no se ven reflejados en los sistemas de gestión preventiva de las empresas, a pesar de tratarse de una exigencia legislativa (art. 16.2 LPRL).

La ausencia de integración de un enfoque psicosocial en esta profunda transformación de las condiciones de trabajo, está en el origen del problema. Las empresas desconsideran las obligaciones preventivas derivadas de esos cambios, mientras que los trabajadores atenazados por el miedo, se adaptan al nuevo entorno aunque eso suponga una pérdida progresiva de su salud y bienestar.

Es responsabilidad de todos, especialmente de los poderes públicos, invertir el orden de valores actual de manera que se promueva la salud psico-social de la población, y no los factores que la degradan.

La reforma del Mercado de Trabajo del 2010 pero sobre todo la del 2012, han modificado aspectos esenciales de las relaciones laborales, flexibilizando las condiciones de trabajo e intensificando el poder de la empresa en detrimento de la capacidad de intervención de los trabajadores y sus representantes de los trabajadores.

De esta manera se ha producido una pseudo-dictadura laboral donde la toma de decisiones en la gestión y organización de la empresa, está cada vez más alejada de aquellos a quienes afecta: los trabajadores.

Esta unilateralidad y por tanto, totalitarismo laboral está provocando que el miedo y la inseguridad se extienda a lo largo y ancho del sistema laboral, ayudado por el progresivo deterioro de las condiciones de trabajo y por la facilidad del despido, como mecanismo de evacuación de la fuerza laboral.

Una consecuencia muy visible, aun que no la única, es la inhibición por parte de los trabajadores, del ejercicio de sus derechos laborales, incluidos los derechos preventivos. No es infrecuente encontrar casos donde los trabajadores renuncian a sus reconocimientos médicos, a su formación en materia preventiva, e incluso, a los equipos de protección individual.

Y esto es así porque el miedo, es una poderosa arma de desactivación, tanto de la reivindicación, como de la acción.

Por otro lado, la reforma de 2012, elimina ciertas garantías del trabajador frente a las decisiones unilaterales de la empresa y debilita las instituciones colectivas del derecho del trabajo.

Bajo el pretexto de conseguir mayor flexibilidad interna, la Reforma rompe el equilibrio de fuerzas que tradicionalmente ha habido en nuestras relaciones de trabajo, estableciendo un conjunto de medidas que debilitan la acción sindical en las empresas, y por tanto, la posibilidad de que los trabajadores participen en la definición de sus propias condiciones de trabajo.

Se reforman aspectos relacionados el sistema de clasificación profesional, que pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional, y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz. Los efectos de esta modificación sobre la seguridad y salud de los trabajadores son más que evidentes.

En segundo lugar, se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, incluyendo la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización. Una modificación sustancial de condiciones de trabajo modifica los escenarios de exposición a los riesgos laborales, de manera que no puede realizarse atendiendo sólo a cuestiones de competitividad y productividad, sino que deberá aplicarse acomodando la gestión preventiva de la empresa a esos cambios.

Se modifica también el absentismo, como fórmula de extinción objetiva del contrato de trabajo, considerando para su cálculo las ausencias de corta duración por motivos de salud y, desapareciendo como referencia el absentismo global de la plantilla, dando paso al absentismo individual de cada trabajador. Resulta también evidente, la repercusión que esta modificación tienen sobre el estado de salud de los trabajadores, sobre todo, con sus posibilidades de recuperación.

En otro orden de cosas, otro de los efectos que estamos empezando a sentir, en los supuestos en los que se han modificado las condiciones de trabajo de manera unilateral en aplicación de las posibilidades de la última reforma del mercado de trabajo, es un incremento en el consumo de sustancias. Esta situación está provocando alteraciones en el bienestar del trabajador, pero además, puede tener una incidencia muy negativa en el desarrollo del trabajo, cuyas consecuencias pueden ser desde el incremento en la posibilidad de sufrir un accidente, como correr el riesgo de ser despedidos disciplinariamente por la falta de comprensión de la empresa.

Sea cual sea la consecuencia, lo que está claro es que el delegado de prevención puede, y además debe gestionar este tipo de situaciones, en la medida en que las drogodependencias forman parte del sistema general de gestión preventiva de las empresas.

El objetivo nuclear de estos seminarios ha sido facilitar a nuestros delegados y delegadas de prevención las pautas oportunas para reaccionar a tiempo, e intervenir sindicalmente ante este tipo de situaciones, situando la **“evaluación de riesgos psicosociales” en el epicentro de su acción sindical.**

Con nuestro impulso sindical seremos capaces de sacar de la marginación este instrumento “contrastado” de mejora de las condiciones de trabajo, y superar uno de los principales obstáculos que impiden el desarrollo de la prevención de los riesgos psicosociales. A saber: la resistencia de las empresas a permitir la intervención de los trabajadores en aspectos relacionados con la organización del trabajo.

Es imprescindible explorar modelos alternativos que, aun aceptando los cambios en las relaciones laborales basadas en una mayor flexibilidad, hoy ya irreversible, no perjudique los imperativos de seguridad, exigibles desde el derecho a la estabilidad razonable y el derecho a la salud psico-física.

No nos cabe la menor duda de que la prevención de riesgos laborales, y muy especialmente, la gestión de los riesgos psicosociales, son la mejor (por no decir única) vía de control y mejora de las condiciones de trabajo. De esta manera, la acción sindical en salud laboral se convierte en un mecanismo de defensa de los derechos laborales y preventivos de los trabajadores, de primer orden.

Para conseguir este reto, difícil pero nunca imposible, debemos adaptar nuestra acción sindical a la nueva realidad de las relaciones laborales, abriendo nuevas vías de intervención sindical en el campo de la seguridad y salud laboral, y buscando alternativas a la acción sindical tradicional.

Creemos que estos seminarios de intercambio de experiencias han sido el marco adecuado para iniciar una senda de renovación sindical, a los que sin dudarlos, les seguirán otro tipo de iniciativas movidas por el mismo objetivo.

Queremos agradecer sinceramente la respuesta de nuestros delegados y delegadas de prevención a esta iniciativa. El apoyo que nos han prestado a través de su participación, y más aún, de su implicación en el desarrollo de los seminarios ha sido fundamental. Sin ellos, no hubiera sido posible.

Desde aquí, GRACIAS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS.



EXPOSICIÓN TÉCNICA

I. EXPOSICIÓN TÉCNICA

1. Efectos de la reforma laboral sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
2. La Prevención de los Riesgos Laborales y la gestión de los riesgos psicosociales como mejor vía de control y mejora de las condiciones de trabajo.
3. La acción sindical en salud laboral. Nuevas vías de intervención sindical ante nuevos escenarios de conflicto.

Aspectos más relevantes de la reformas del mercado de trabajo con incidencia en seguridad y salud laboral.

Reforma 2010.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre añadió una nueva disposición adicional 52.^a a la Ley General de la Seguridad Social estableciendo que, hasta el cumplimiento de la duración máxima de 365 días de los procesos de incapacidad temporal del sistema de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, para los producidos en el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar), a través de los Inspectores Médicos adscritos a dichas entidades, **ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social** u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud, para emitir un alta médica a todos los efectos, y que cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (o, en su caso, el Instituto Social de la Marina), **éstos serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquélla se produce en un plazo de 180 días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.**

Esta reforma con un claro enfoque restrictivo-represivo continua la senda iniciada años atrás para el control de la Incapacidad Temporal, de manera que en cualquier momento dentro de los 365 días primeros de IT, el INSS podrá acordar el alta médica del trabajador, lo que implica además, que hasta que no transcurran 6 meses desde la misma, el médico de atención primaria no podrá expedir una nueva baja médica por la misma o similar patología. Dejando esta posibilidad en manos exclusivamente del INSS.

• **Consecuencias:**

El trabajador se ve obligado a soportar tres tipos de controles durante la baja médica:

- El control semanal de su médico de atención primaria.
- El control de la mutua, que puede practicarse en cualquier momento a partir del 16^a día y con la periodicidad que marquen sus servicios médicos, desconociéndose el criterio que aplican.
- El control del INSS, en cualquier momento mientras dure el proceso de IT.

Si el trabajador no acudiera a la cita del INSS o de la mutua, pueden suspenderle la prestación económica (suspensión de la prestación por incomparecencia injustificada).

La presión que este triple control ejerce sobre el trabajador, unido al desconcierto que genera, provoca habitualmente que el trabajador opte voluntariamente por solicitar el alta médica.

Son frecuentes las reincorporaciones al puesto de trabajo sin que se haya producido una recuperación total. Incluso, sin haber agotado el tratamiento médico prescrito lo que en ocasiones resulta incompatible con la actividad laboral (funciones, jornada, turnos, etc)

Cuando el control lo ejerce la mutua, prevalece la cuestión económica sobre la asistencia, produciéndose una ruptura evidente entre el acto médico y el económico. La actuación de los médicos adscritos a la mutua es muy diferente a la situación de los facultativos que pertenecen al Servicio Público de Salud. La condición funcional de éstos hace que sus funciones se realicen con total independencia y bajo los principios de imparcialidad y objetividad. Por su parte, los médicos de las mutuas, como trabajadores de éstas, están subordinados a las mismas por su condición de asalariados. Y las mutuas, a su vez, están controladas por sus asociados, los empresarios.

Además de los controles a los que el trabajador debe acudir, existen otros, menos visibles para el trabajador pero también pueden saldarse con el alta médica. Son aquellos controles que se ejercen a través de los informes complementarios a la baja, que regularmente son remitidos a los Servicios de Inspección del Sistema Público de Salud (en nuestro caso Sacyl).

El conjunto de consecuencias descritas, además de generar tensión y nerviosismo, **quebrantan el derecho a la salud de los trabajadores**, pues merma la posibilidad de que se produzca el restablecimiento de la salud y la recuperación profesional del trabajador.

El segundo aspecto novedoso que incorpora esta Reforma (2010) es la posibilidad de que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social puedan destinar una parte de los excedentes obtenidos al establecimiento del sistema de **reducción de las cotizaciones por contingencias comunes** de las empresas, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre que hubieran reducido los costes de incapacidad temporal, por debajo de los límites establecidos, o que hubiesen obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado, siendo las reducciones de cotización proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración.

- **Consecuencias:**

Deslizamiento de fondos públicos para fines privados (control del absentismo de las empresas).

Establecer reducciones de las cotizaciones condicionadas sin más, al descenso de los costes de la IT, puede dar lugar a prácticas de dudosa legalidad que pongan en riesgo la salud de los trabajadores (recolocaciones mal planteadas, descansos preventivos, etc), o a la implantación de mecanismos de estímulo que desincentiven el ejercicio del derecho de cualquier trabajador a estar en situación de incapacidad temporal.

- MOVILIDAD FUNCIONAL:

Artículo 39 Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.
3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

El artículo 10 de la Ley 3/2012 modifica el artículo 39 del ET, cuya novedad principal consiste en que se prescinde de toda referencia a las categorías profesionales a la hora de regular las posibilidades de movilidad funcional, “con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz”.

Recordemos que el concepto de grupo profesional engloba “aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación”.

¹ Tan sólo hacemos mención a aquellos aspectos de la norma que han resultado afectados por la Reforma, no haciendo alusión alguna a aquella parte del texto que no ha sufrido modificación.

Así, para permitir la movilidad funcional “horizontal” dentro del grupo y la movilidad funcional “vertical” fuera de él, tanto la ascendente como la descendente, la Ley 3/2012 introduce los siguientes cambios:

1) Primero, establece que “la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador” (artículo 39.1 del ET).

2) En segundo lugar, dispone que “la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención” (artículo 39.2 del ET).

3) A continuación, suprime el anterior límite causal específico de la movilidad funcional descendente fuera del grupo profesional consistente en las “**necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva**”, de manera que la misma será posible siempre que existan “razones técnicas u organizativas que la justifiquen” aunque éstas hubieran sido claramente previsibles.

El resultado de esta modificación es que se incrementan notablemente las posibilidades de movilidad funcional en las empresas.

• **Consecuencias:**

Al producirse una movilidad funcional, el trabajador debe desarrollar una serie de funciones que antes no realizaba. Estas nuevas funciones, pueden comportar la utilización de máquinas y equipos hasta ese momento desconocidos, o bien, puede dar lugar a la utilización de determinadas sustancias que antes no manipulaba, o pueden verse afectadas otras condiciones de trabajo con incidencia en la salud de los trabajadores (jornada, turnicidad, nocturnidad...). En definitiva, se modifican los escenarios de exposición al riesgo laboral, dando origen a nuevas situaciones de riesgo que deben ser controladas.

Además, un cambio de funciones, tanto ascendente como descendente puede provocar que se activen riesgos de naturaleza psicosocial, con efectos nocivos sobre el trabajador:

- Ambigüedad de Rol.
- Síndrome del aburrimiento en el trabajo.
- Sobrecarga de trabajo.
- Presión.
- Tensión.
- Estrés.
- Desmotivación.
- Aumento del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias.

Se trata de una manifestación del poder empresarial con clara incidencia en el derecho a la salud e integridad física del trabajador, y por tanto, limitada a la protección de su seguridad y salud laboral.

• **Acción sindical (arts.15. 2 y 3, 16, 18, 19, 22, 25 y 26 LPRL)**

La aplicación de esta medida activa los mecanismos de protección establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas deben acomodar su sistema de gestión preventiva a los cambios que conlleva la movilidad funcional, siempre que ésta altere las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores afectados. Los delegados y delegadas de prevención deben velar porque en la empresa se aplica la movilidad funcional con las siguientes garantías:

1. Tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las nuevas tareas (art. 15.2 LPRL).
2. Actualizar la evaluación de los riesgos de aquellos puestos de trabajo y trabajadores afectados por la medida, siempre que la misma haya modificado los patrones de exposición a los riesgos laborales. De esa revisión se derivarán medidas preventivas y de protección que deben incorporarse a la planificación de la actividad preventiva, y controlarse posteriormente. Cuando hablamos de evaluación de riesgos, ésta comprende tanto los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, como los psicosociales, en el caso de presentarse riesgos de esta naturaleza.
3. Proporcionar a los trabajadores la información y formación en materia preventiva si la asignación de nuevas funciones conlleva la exposición a nuevos riesgos, y en consecuencia medidas y actividades de protección y prevención nuevas.
4. Acomodar la vigilancia de la salud a los riesgos inherentes a la nueva situación.

Situaciones especiales que limitan el poder del empresario

La movilidad funcional forma parte del “ius variandi” de la empresa, de manera que puede aplicarse siempre que se haga conforme a lo establecido en el artículo 39 ET. Ahora bien, la legislación en materia preventiva contempla una serie de colectivos que por diferentes razones, gozan de una especial protección.

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los trabajadores especialmente sensibles, los trabajadores afectados por una enfermedad profesional, e incluso, los trabajadores nocturnos, presentan una serie de características que les confiere una especial condición, que puede suponer un límite a la movilidad funcional.

Si la movilidad funcional resultara incompatible con el estado de gestación, con el estado de salud psicofísica del trabajador especialmente sensible, o con la enfermedad profesional del trabajador afectado por la misma, la medida NO PUEDE APLICARSE, si no se garantiza la seguridad y salud de estos trabajadores.

Vemos como en estos casos un derecho preventivo, limita seriamente el poder de variación de la empresa.

A la vista de las obligaciones preventivas que se derivan de una movilidad funcional, es responsabilidad de los delegados y delegadas de prevención, controlar que se cumplen. No podemos permitir que decisiones empresariales, movidas exclusivamente para ganar flexibilidad y por tanto, productividad, pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Si bien no podemos hacer retroceder tal decisión, si debemos desplegar nuestra acción sindical en salud laboral para que al menos, no se produzcan efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, exigiendo el cumplimiento de dichas obligaciones, vigilando porque se cumplen adecuadamente y de lo contrario, denunciando dicha situación ante la Inspección de Trabajo.

- MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

Artículo 40 Movilidad geográfica

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la

empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución

de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3 ter. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

En relación con la movilidad geográfica, el artículo 11 de la Ley 3/2012 modifica el artículo 40 del ET, cuyas novedades principales pueden sistematizarse del siguiente modo:

1) Para poder llevar a cabo estos traslados, que exigen cambios de residencia de los trabajadores, se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. La reforma establece que tendrán esa consideración las que estén relacionadas con la **competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.**

2) En relación con el procedimiento, la reforma **suprime la posibilidad de intervención de la autoridad laboral**, que, en la redacción pretérita, podía ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

3) Los representantes legales de los trabajadores tienen **prioridad de permanencia** en los puestos de trabajo en los casos de movilidad geográfica, estableciendo la reforma que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se pueden establecer prioridades de permanencia **a favor de trabajadores de otros colectivos**, como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

• **Consecuencias**

La movilidad geográfica implica un cambio de residencia, con enorme repercusión sobre la vida personal del trabajador.

Se incrementa el estrés, y se produce una pérdida de calidad de vida, sobre todo para aquellos que realizan viajes largos diariamente. El cubrir distancias geográficas largas suele traer consigo jornadas laborales más largas, pues el tiempo de movilidad debe sumarse a de la jornada diaria, y enfrentarse a problemas de tráfico, ruido, pérdida de tiempo, etc... con efectos no solo de carácter individual, a nivel psicológico y físico, sino también repercutiendo sobre la vida familiar, por la pérdida de bienestar que conlleva. Hay que considerar además, que los trabajadores de más edad afectados por esta medida tienen mayores dificultades para el desplazamiento y la movilidad geográfica, no sólo por el ancla familiar, también para la adaptación funcional que todo traslado conlleva cuando ésta requiera un profundo reciclaje formativo.

Además de la desestabilización personal y familiar, implica una desestabilización laboral, por la pérdida de control sobre las condiciones de trabajo, lo que sin duda produce ansiedad y un enorme desgaste psicológico. En definitiva, **aplicar esta medida precipita una serie de factores psicosociales que deben ser gestionados adecuadamente.**

Los riesgos psicosociales no sólo menoscaban la salud del trabajador. Suponen un notorio aumento del absentismo laboral y una significativa disminución del rendimiento de los trabajadores afectados, perjudicando por tanto la productividad y competitividad de la empresa. Razón que debería bastar para integrar su gestión, dentro del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

• **Acción sindical: art. 16. LPRL Evaluación de riesgos psicosociales. Art. 22 LPRL Vigilancia de la salud**

En este caso, nuestra actuación debe centrarse en exigir la realización de la evaluación de riesgos psicosociales.

El soporte legal de esta intervención lo encontramos en el art. 16 LPRL, donde se establece que “la empresa tiene la obligación de revisar su evaluación de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo”. Si hablamos de una modificación de condiciones de trabajo que activa factores de riesgo posicosocial, obviamente, la evaluación de riesgos ha de ser “psicosocial”.

Esta afirmación, irrefutable en nuestra opinión, ha dado lugar a intensos debates en torno a la existencia de una obligación empresarial concreta incluida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en orden a la prevención de los riesgos psicosociales, pues salvo la genérica referencia a los “factores de riesgo psicosocial” del artículo 15. d) LPRL y la también genérica referencia a la “evaluación de riesgos” del art. 16, LPRL no existe previsión legislativa concreta.

El debate ha sido utilizado interesadamente por el mundo de la empresa para evadir esta obligación preventiva, favorecido dicho sea de paso, por la escasa atención que desde el mundo sindical hemos prestado a los riesgos psicosociales. Ambas circunstancias explican, en parte, el considerable retraso de la gestión de estos riesgos en las empresas españolas.

No obstante, la tendencia está cambiando. Nuestra Organización, a través del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, está desarrollando una importante labor de estudio, información, difusión y sensibilización de este “problema laboral”. Nuestros delegados y delegadas de prevención, están cada vez más sensibilizados, tal vez porque ahora se ha hecho más visible la necesidad de su abordaje. Y la propia Inspección de Trabajo, que viene desarrollando desde el año 2011 campañas de control de los riesgos psicosociales en las empresas.

Aclarada esta cuestión, vamos a definir qué es y como deben intervenir los delegados y delegadas de prevención en la gestión de los riesgos psicosociales, no sin antes dejar meridianamente claro que:

1. La prevención de los riesgos psicosociales, pasa necesariamente por incardinar su gestión, dentro de la política de prevención de riesgos laborales de la empresa, integrando tanto el proceso de evaluación como el plan de actuación, dentro del sistema de gestión del riesgo profesional.

Evidentemente, la complejidad del proceso exige que el planteamiento preventivo tenga en cuenta todos los factores que son capaces de causarlo, en concreto los **factores derivados de la organización del trabajo**. De manera tal que los instrumentos de identificación y evaluación deben considerar como elemento central, el propio sistema organizacional.

Los riesgos derivados del sistema organizacional no son tan visibles como aquellos que se derivan de las condiciones materiales del puesto de trabajo. Además, establecer la relación de causalidad entre riesgo-daño es también complicado, en la medida que intervienen no uno, sino varios factores de riesgo. Por otro lado los riesgos psicosociales no afectan por igual a las personas expuestas, depende de la percepción subjetiva o personal de cada trabajador.

Estos rasgos, no pueden suponer un obstáculo a la hora de desplegar una acertada actividad preventiva, ni un subterfugio para evadir la responsabilidad de las empresas de garantizar ambiente de trabajo saludable.

2. Los instrumentos fundamentales para abordar una prevención eficaz de los riesgos psicosociales son, el **plan de prevención y la evaluación de riesgos**.

A día de hoy las referencias a los riesgos de naturaleza psicosocial en los planes de prevención son prácticamente inexistentes, y las evaluaciones de riesgos psicosociales son todavía escasas.

Además de la ausencia de regulación expresa referida anteriormente, existe otra razón que termina de explicar porqué en nuestro país el riesgo psicosocial está marginado en la gestión preventiva de las empresas: *impedir la intervención de los trabajadores en aspectos relacionados con la organización del trabajo*. No en vano, a través de la evaluación de riesgos psicosociales podemos modificar aquellas condiciones de trabajo derivadas de la organización del mismo, que generan riesgos para la salud de los trabajadores. Pudiendo intervenir en aspectos del núcleo duro de la organización que hasta ahora nos habían vetado (estilos, culturas y políticas de organización empresarial, etc).

3. *La evaluación de riesgos psicosociales es el punto de partida*. La evaluación en si misma no tiene valor preventivo si no viene acompañada del conjunto de medidas de protección. Lo importante es detectar si hay riesgo y a partir de ahí, establecer las correcciones oportunas para reducirlo y controlarlo.

Cómo realizar una evaluación de riesgos psicosocial:

En la evaluación psicosocial debe tenerse en cuenta que la pérdida de salud puede ser debida a diversas causas (características de la tarea, aspectos organizativos, cultura de empresa, relaciones, conciliación, etc.) que interactúan entre sí. Además, las consecuencias sobre la salud no son directas ni inmediatas y pueden afectar a los diversos niveles de salud individual (física, psíquica y social) y tener, asimismo, repercusiones sobre la organización.

Un elemento importante a considerar en la evaluación de riesgos psicosociales es que se trata de evaluar, y actuar, sobre las condiciones de trabajo, no sobre las personas. No debe confundirse la evaluación de riesgos psicosociales con la evaluación de psicopatología laboral.

El primer paso es pues la identificación de los factores de riesgo. Esta fase es básica ya que condicionará las fases. Tener claramente definidos los objetivos que se pretenden (evaluación inicial de riesgos; estudio en profundidad de un factor o de un grupo determinado; estudio comparativo por factores de riesgo o por subgrupos.) ayudará a determinar cuál o cuáles pueden ser las técnicas más idóneas para cada situación. Con ello se conseguirá asegurar la validez de los resultados obtenidos.

En esta fase previa es necesario también recopilar información del contexto organizativo de la empresa, características del personal al que irá dirigido el estudio, tareas y procedimientos utilizados, etc. Se trata de contar con cuanta información relevante sea posible a fin de que el estudio se adecue a la realidad que se pretende medir.

Fuentes de información necesarias

- Opinión de todos los grupos sociales implicados
- Observación del trabajo mientras éste se está llevando a cabo
- Registro de las posibles tensiones y <desviaciones> entre los procedimientos de trabajo teóricos y los procedimientos reales.
- Documentos, estadísticas e informes que puedan aportar información y que puedan estar relacionados con el tema:
 - Datos generales sobre la empresa, antigüedad, organigrama, equipamientos y servicios, sistemas de horarios, de salarios, de promoción, etc.
 - Características de la plantilla: sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.
 - Diferentes aspectos que afectan al personal: absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para ciertos puestos de trabajo, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, etc.
 - Diferentes aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, rechazos, recuperaciones del producto, índices de producción, productividad, intervenciones de mantenimiento, averías, etc.
 - Actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención, etc.
 - Consulta de otros estudios, teorías y conocimientos existentes relacionados con el tema.

Fuente: NTP 702 (INSHT)

Una vez delimitados los objetivos del estudio podrá definirse la metodología y las posibles técnicas por las que puede optarse.

Existen diversos métodos para la evaluación de los riesgos psicosociales, incluyendo la observación, pero el método más ampliamente utilizado en la recolección de datos es la información aportada por los propios interesados a partir de cuestionarios o escalas que se aplican al trabajador de forma individualizada.

Ello se debe a la importancia que tiene obtener información sobre las posibles causas de una tensión percibida.

Estos métodos ofrecen la ventaja de poder recoger información de manera válida y fiable, siempre que se cumplan los requisitos de aplicación establecidos en cada uno de ellos.

Los cuestionarios suelen recoger información sobre aspectos relacionados con las exigencias de la tarea (emocionales, cognitivas, etc.), las condiciones organizativas y de realización de la misma (monotonía, presión temporal, aislamiento, etc.) y las relaciones sociales (sistema de comunicación, relaciones con compañeros o superiores, etc.).

Una vez elegida la técnica de estudio el próximo paso es el trabajo de campo.

La recogida de datos, máxime si se cuenta con la participación de los trabajadores, no debe hacerse de manera inesperada si no que deben preverse sus aspectos prácticos (lugar, momento más idóneo.) e informarse debidamente a todos los interesados.

Una vez recogida la información se procederá al análisis de los resultados obtenidos con el fin de poder identificar las causas de unas malas condiciones de trabajo. Esto requiere el trabajo conjunto del experto y las personas implicadas, de tal manera que se garantice el correcto tratamiento e interpretación de los datos y permita llegar a conclusiones por un lado técnicamente correctas y por otro lado ajustadas a la situación.

Es decir que debe llegarse al diagnóstico² de los posibles factores de riesgo para poder elaborar y poner en marcha un programa de mejora.

Nos encontramos en la fase capital del proceso de “gestión del riesgo psicosocial” y que ahonda en la idea de que la evaluación del riesgo psicosocial no es el fin, sino el principio de una mejora progresiva y sin vuelta a atrás, de la salud de los trabajadores.

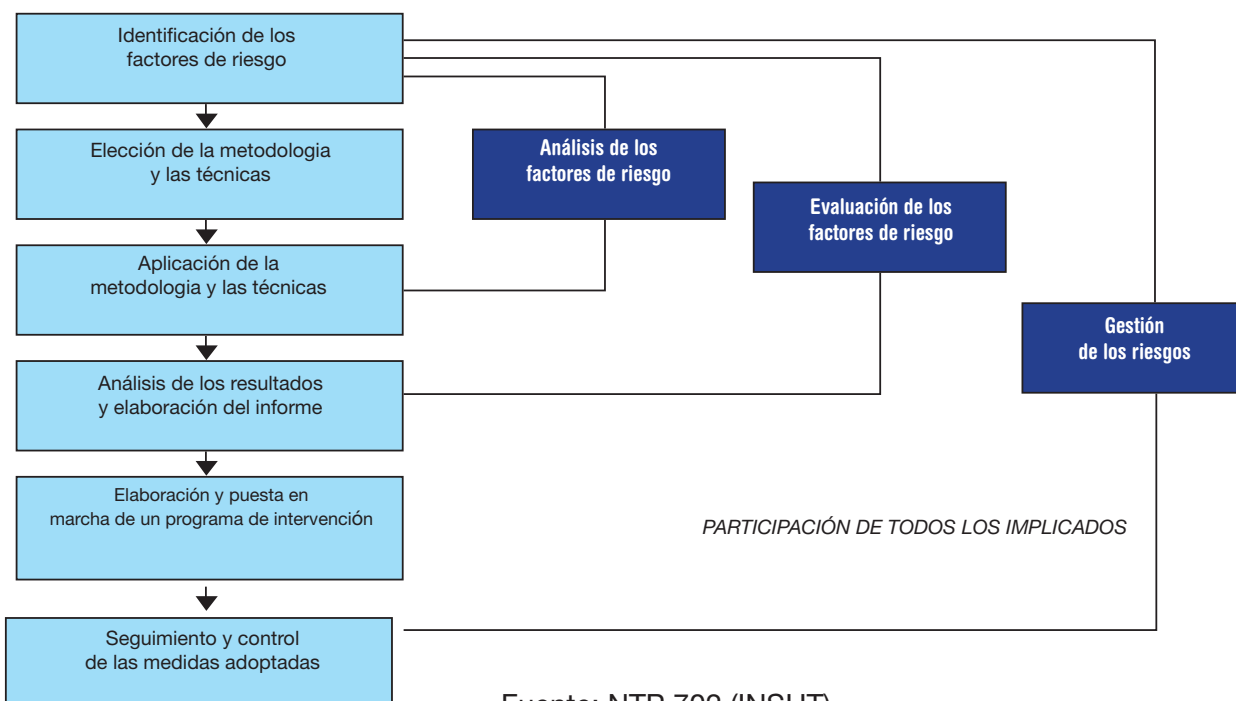
Pero también es la parte más delicada, sobre todo si las propuestas implican modificaciones de ciertos aspectos de la organización del trabajo (por ejemplo, la modificación de ciertos aspectos de organización, de ejercicio del liderazgo, el re-diseño de un proceso, cambio de actitud).

El objetivo ha de ser no sólo la eliminación o reducción del riesgo, sino la optimización de los aspectos positivos, es decir no sólo la prevención de los riesgos sino también la promoción de la salud, como proceso continuo e integrado en las actividades habituales de la empresa.

Las acciones preventivas en este terreno, como en muchos otros, no suelen ser inmediatas ni fulminantes en sus efectos, por lo que lo más habitual será diseñar una intervención planificada que implica establecer objetivos, fases, recursos, responsables, hacer seguimiento, etc. Es decir, actuar con una visión a medio-largo plazo, que es uno de los factores de éxito en que los expertos coinciden cuando analizan experiencias de intervención psicosocial.

Y todo ello se hará con la participación de los trabajadores y/o sus representantes, elementos necesarios a lo largo de todo el proceso para lograr que las acciones sean finalmente eficaces. Porque también se ha identificado sistemáticamente como factor de éxito que las personas a quienes va dirigida la actuación preventiva estén involucradas en su diseño y no se les convierta en meros “receptores pasivos”.

Cuadro 1
Fases de la evaluación de los factores psicosociales



Fuente: NTP 702 (INSHT)

² Recomendamos la lectura de “Experiencias de intervención psicosocial. Mas allá de la evaluación del riesgo”. INSHT. 2009.

Cómo participar en la evaluación de riesgos psicosocial:

En este sentido la “Participación” de los trabajadores y sus representantes resulta necesaria en todo el proceso de gestión del riesgo psicosocial, no en vano poseen un conocimiento muy preciso de la realidad y situación preventiva del centro de trabajo.

La primera cuestión que debemos tener en cuenta es que los riesgos psicosociales suponen una realidad compleja y multicausal, por lo que la actuación preventiva frente a los mismos ha de estar debidamente planificada y coordinada. Esto exige que, en el seno del Comité de Seguridad y Salud y en el desempeño de sus competencias, se lleve a cabo el oportuno debate que asegure que la evaluación y la prevención de estos riesgos se integran en el sistema general de gestión de la empresa.

Es un error muy frecuente evaluar sin más los riesgos psicosociales sin que éstos sean contemplados en el plan de prevención de la empresa de una forma programada; así como es otro error entender que la medición es el fin del proceso preventivo de los riesgos psicosociales.

Además, los delegados de prevención o miembros del Comité de Seguridad y Salud, dentro de marco de sus competencias, han de participar en la elección de los métodos de evaluación y de los procedimientos a seguir para la efectiva prevención de los riesgos, y deben participar en todo en proceso de evaluación. La aceptación de un procedimiento y un método de evaluación sin la consulta y el consenso adecuados puede resultar contraproducente.

Es por ello que Delegados y Comité han de disponer de la información oportuna (art. 35 y 39, Ley 31/1995); además, resulta pertinente contar con el asesoramiento de técnicos de prevención del sindicato, que puedan ayudar en la elección del método y su puesta en marcha (de acuerdo con el art. 38, Ley 31/1995).

La elección del proceso y método de evaluación exige otorgarle la relevancia que le corresponde, por lo que debe ser tratado de forma específica y concreta en las reuniones del Comité, evitando así imposiciones unilaterales de la empresa e improvisaciones de última hora.

A la hora de realizar la elección se ha de prestar atención a cuatro grandes factores:

- 1 • El proceso en sí de la evaluación.
- 2 • Los instrumentos con los que se va a realizar la evaluación.
- 3 • La gestión posterior de la información obtenida.
- 4 • Las implicaciones posteriores en la actividad preventiva de la empresa.

1. Sobre el proceso en sí de la evaluación ya hemos hecho hincapié en la necesidad de que surja del propio plan de prevención de la empresa y de un debate interno. Además, el proceso ha de ser consultado a los trabajadores y sus representantes, permitiéndoles realizar las aportaciones que consideren oportunas, en aras de mejorar la actuación preventiva; sin por ello dejar de lado el rigor en la aplicación y las normas de administración.

Resulta importante no perder de vista la idea de proceso continuo, dado que los riesgos psicosociales son multicausales y surgen en las interacciones laborales; por tanto, nunca pueden darse como cerrados y deben ser revisados periódicamente.

Por otro lado, es importante entender que la elección del método, la evaluación del riesgo, y la obtención de un informe de la situación no supone el fin del proceso preventivo, si no una parte dentro del plan preventivo de la empresa.

2. Sobre los instrumentos, es preciso fijar la atención en:

- Su fundamentación científica.
- Sus características de fiabilidad y validez.
- El abanico de factores de riesgo psicosocial que contempla.
- La posibilidad de combinar información cualitativa y cuantitativa.
- El grado de participación en la recogida y posterior gestión de la información que ofrece.

En muchas empresas parece entenderse que una vez elegido el método y realizada la evaluación, ya se han trabajado suficientemente los riesgos psicosociales. Es competencia de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud promover, no sólo iniciativas sobre los métodos sino también sobre los procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes (artículo 39 Ley 31/1995).

3. Por lo que hace referencia a la gestión posterior de la información obtenida es obligatorio que dicha información sea conocida por el Delegado de Prevención y por el Comité de Seguridad y Salud. También es importante que el procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales permita la implicación de ambos activos, y que formen parte activa del proceso de gestión de la información obtenida a través de los instrumentos de evaluación.

4. Respecto a las implicaciones posteriores en la actividad preventiva de la empresa, supone la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial detectados.

La forma de intervenir sobre los factores psicosociales está claramente recogida en la Ley de prevención. El art. 14 establece la obligación del empresario de realizar la prevención de los riesgos laborales –y por tanto también los psicosociales- mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; además, desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionarla (este es un aspecto fundamental en los riesgos psicosociales).

Los principios de acción preventiva implican que la aplicación de medidas ha de ir dirigida a combatir los riesgos en su origen, lo que implica trabajar sobre la organización del trabajo y las características de las tareas.

El foco de la actuación preventiva en los riesgos psicosociales ha de ser la protección colectiva, que debe anteponerse a la protección individual (art. 15, Ley 31/1995). Además, la planificación preventiva debe realizarse buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. Junto a estas intervenciones, se debe realizar una actividad informativa; de acuerdo con el art. 18 de la Ley 31/1995, los trabajadores han de recibir la información necesaria sobre los riesgos psicosociales que pueden afectarles, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables, y las medidas adoptadas; si fuera necesario, deberían también recibir formación al respecto (artículo 19, Ley 31/1995).

El derecho a la vigilancia de la salud se regula en el art. 22 LPRL, que comienza señalando: “El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud **en función de los riesgos inherentes al trabajo**”.

La finalidad no es otra que controlar como están afectando las condiciones de trabajo a la salud de los trabajadores, detectando precozmente alteraciones derivadas de la exposición a los riesgos. Cuando el legislador precisa que la vigilancia de la salud debe realizarse en función de los riesgos del puesto, significa que habrá que contemplar el conjunto de la exposición laboral, desde los riesgos ergonómicos, hasta los higiénicos, pasando por los psicosociales.

Si hablamos de riesgos psicosociales, el objetivo de la vigilancia de la salud es detectar precozmente una patología derivada de la exposición a cualquier factor de riesgo de esta naturaleza, al objeto de revisar las medidas preventivas adoptadas y recomendar medidas organizativas e incluso, individuales.

Las patologías derivadas de la exposición de los factores de riesgo psicosocial corresponden a trastornos mentales de tipo reactivo.

La vigilancia de la salud derivada de la exposición a riesgos psicosociales es, hoy por hoy, prácticamente inexistente. Existen algunas experiencias, asociadas sobre todo al sector sanitario, pero apenas contemplan un parte de las patologías asociadas a estos riesgos.

La dificultad de esta actividad sanitaria estriba en el tipo de exámenes de salud a practicar, basados fundamentalmente en cuestionarios específicos para cada tipo de patología (fatiga mental, estrés, agotamiento profesional, etc), y entrevistas clínico psicológicas, pero al margen de los protocolos fijados por el Ministerio de Sanidad.

A pesar de todo, es preciso que promovamos, a través de la reivindicación sindical, la incorporación de los factores de riesgos psicosocial en la vigilancia de la salud.

- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 41 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración

no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.^a Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente

por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Las claves del nuevo régimen jurídico para la modificación sustancial de condiciones de trabajo a raíz de la Ley 3/2012, dando una nueva redacción al artículo 41 del ET, pueden sistematizarse del siguiente modo:

1) La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. La reforma establece que se considerarán tales las relacionadas con la **competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa**.

2) Para que se entienda que concurren las antedichas probadas razones **ya no será necesario** que la adopción de las medidas **contribuya a prevenir** una evolución negativa de la empresa **o a mejorar** la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como se establecía en la anterior redacción del artículo 41.1 del ET.

3) Se incorpora como **modificación sustancial** de las condiciones de trabajo la **cuantía salarial**, quedando así la relación de materias que se consideran susceptibles de ser afectadas por este tipo de modificaciones: **a) Jornada de trabajo; b) Horario y distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones**, cuando excedan de los límites que prevé para la movilidad funcional el artículo 39 del ET.

4) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo **podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo**, y no solo en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

5) Después de la reforma, la consideración del **carácter colectivo o individual** de la modificación se hace depender, exclusivamente, del **número de trabajadores afectados**, y no del origen (pacto individual o colectivo) de la condición laboral que se modifica.

Así, se considera de **carácter colectivo** la modificación que, en un período de 90 días, afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Por el contrario, se considera de **carácter individual** la modificación que, en ese período de 90 días, no alcance ese número de trabajadores.

6) Respecto al procedimiento para la modificación sustancial individual, la decisión debe ser **notificada** por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de **15 días** (antes 30) a la fecha de su efectividad.

En caso de modificaciones de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, **sistema de remuneración, cuantía salarial y funciones** (antes no se incluían estas tres modificaciones), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de **20 días de salario por año** de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un **máximo de nueve meses**.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación, el trabajador que no opte por la rescisión **podrá impugnarla** ante la jurisdicción social.

7) Respecto al procedimiento para la modificación sustancial colectiva, sin perjuicio de que puedan establecerse procedimientos específicos a través de la negociación colectiva, el artículo 41.4 del ET regula el procedimiento de la siguiente forma:

- La decisión debe ir precedida de un **período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días, sobre las causas de la decisión y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

- En las empresas donde **no exista representación legal** de los trabajadores, éstos pueden optar por atribuírsela, bien a una **comisión** integrada por trabajadores de la propia empresa o a una comisión designada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de **mediación o arbitraje** que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

- Cuando el período de consultas finalice **con acuerdo**, se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión indemnizada del contrato.

- Cuando el período de consultas finalice **sin acuerdo**, la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los **siete días** siguientes a su notificación (antes 30).

- Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

• **Consecuencias:**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluyendo expresamente: *Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su **organización y ordenación**, que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador.*

Dentro de esta última clasificación se encuentran:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones.

Por tanto, la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET. incluye variables cuya repercusión sobre la seguridad y salud de los trabajadores es evidente.

Cuando se modifica la **jornada, el horario, la distribución del tiempo de trabajo y el régimen de trabajo a turnos**, se están alterando las condiciones de exposición al riesgo que dieron lugar a una evaluación y posterior planificación. Esto implica que dichas modificaciones deberán ser contempladas en el sistema de gestión preventiva, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 16 LPRL.

Por otro lado, si la modificación altera el sistema de trabajo a turnos (incluyendo el trabajo nocturno), deben considerarse a mayores, factores de riesgo inherentes a esta forma de organizar el trabajo.

En concreto, el trabajo a turnos y nocturno presenta una serie de alteraciones que podemos resumir en:

- Irregularidad en los periodos de trabajo-descanso que altera los ritmos biológicos.
- Esfuerzo adicional que requiere la activación del organismo cuando biológicamente esta desactivado.
- Redistribución de los horarios de todas las actividades (comidas, ocio, sueño).
- Ritmo de vida diferente al del resto de la sociedad y al de la propia familia.

Estas alteraciones provocan problemas de salud, que van desde trastornos gastrointestinales, hasta incremento de la fatiga física y mental, y en consecuencia, mayor estrés.

Los problemas de salud relacionados con el trabajo nocturno, son de sobra conocidos. El propio Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores afectados por el trabajo nocturno el derecho a un reconocimiento médico previo encaminado a detectar antecedentes de interés, además de una vigilancia periódica a intervalos regulares. Es más, a aquellos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa, y para el que sean profesionalmente aptos.

De la misma manera, aquellos trabajadores para quienes la nocturnidad suponga un riesgo a su salud, no deberán ser adscritos al turno de noche, en aplicación del art. 25 LPRL. Tampoco las mujeres embarazadas pueden ser adscritas al trabajo nocturno (art. 26 LPRL)

Luego si la modificación de condiciones de trabajo implica trabajo nocturno, debe realizarse atendiendo tanto las exigencias del ET (art. 36.4), pero si además el trabajador resultara especialmente sensible a ese riesgo, o se tratase de una mujer embarazada la medida no podría aplicarse. Encontrándonos nuevamente con una situación en la que un derecho preventivo restringe el poder de variación de las condiciones de trabajo de la empresa.

Por último, cuando lo que se modifica es el sistema de trabajo y rendimiento, hablamos de la interacción entre el trabajador y el entorno de trabajo en el marco de unos protocolos, normas y procedimientos.

Son modificaciones que afectan a los ritmos de trabajo y las formas de ejecutar la actividad laboral, lo que provoca generalmente incrementos de la carga de trabajo.

En estos casos, se alteran las condiciones iniciales de exposición al riesgo además de dar lugar a nuevas situaciones de trabajo (formas y modelos), que generan nuevos escenarios de riesgo.

La empresa, en estos casos, debe adaptar su gestión preventiva a la nueva situación, reevaluando los puestos de trabajo afectados, y definiendo nuevas medidas preventivas y de control (art. 16 LPRL), teniendo en cuenta el principio de acción preventiva de “adaptación del trabajo a la persona” (art. 15 LPRL)

Por otro lado, este tipo de modificaciones pueden dar lugar a la aparición de riesgos psicosociales asociados al puesto (monotonía, autonomía, ritmo de trabajo, responsabilidad, sobrecarga, falta de control sobre los tiempos de trabajo, presión temporal, etc.), que deben ser abordados desde el sistema de prevención de riesgos laborales.

• **Acción Sindical: art. 15. 2 y 3, 16, 18, 19 y 22 LPRL.**

Reproduciendo el esquema de la movilidad funcional, la aplicación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo activa los mecanismos de protección establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En estos casos, las empresas deben adecuar su sistema de gestión preventiva a esos cambios, siempre que los mismos alteren las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores afectados.

1. Tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las nuevas tareas (art. 15.2 LPRL).
2. Actualizar la evaluación de los riesgos de aquellos puestos de trabajo y trabajadores afectados por la medida, siempre que la misma haya modificado los patrones de exposición a los riesgos laborales. De esa revisión se derivarán medidas preventivas y de protección que deben incorporarse a la planificación de la actividad preventiva, y controlarse posteriormente. Cuando hablamos de evaluación de riesgos, ésta comprende tanto los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, como los psicosociales, en el caso de presentarse riesgos de esta naturaleza.
3. Proporcionar a los trabajadores la información y formación en materia preventiva y la asignación de nuevas funciones conlleva la exposición a nuevos riesgos, y en consecuencia medidas y actividades de protección y prevención nuevas.
4. Acomodar la vigilancia de la salud a los riesgos inherentes a la nueva situación.
5. Garantizar que la modificación es compatible con el estado de salud de los trabajadores (trabajadores especialmente sensibles).

A la vista de las obligaciones preventivas que se derivan de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, es responsabilidad de los delegados y delegadas de prevención, controlar que se cumplen. No podemos permitir que decisiones empresariales, movidas exclusivamente para ganar flexibilidad y por tanto, productividad, pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Si bien no podemos hacer retroceder tal decisión, si debemos desplegar nuestra acción sindical en salud laboral para que al menos, no se produzcan efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, exigiendo el cumplimiento de dichas obligaciones, vigilando porque se cumplen adecuadamente y de lo contrario, denunciando dicha situación ante la Inspección de Trabajo.

Por otro lado, si de la modificación de condiciones de trabajo se derivaran riesgos de naturaleza psicosocial, la empresa tiene la obligación de gestionarlos adecuadamente, integrándolos en la actividad preventiva con la misma intensidad que el resto de riesgos.

En este sentido, nos remitimos al apartado anterior “movilidad geográfica”, en el que damos cumplida cuenta de cómo debe desarrollarse la gestión de los riesgos psicosociales, y como ha de ser la actuación de los delegados y delegadas de prevención en esta materia.

- EL DESPIDO INDIVIDUAL POR ACUSAS OBJETIVAS.

Artículo 52 Extinción del contrato por causas objetivas

El contrato podrá extinguirse:

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.
- d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % 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 25 % 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.

- e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

El art. 18.4 de la Ley 3/2012 reforma el despido objetivo por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo (art. 52 b) ET). En la actual redacción del mencionado precepto, el empresario viene obligado a ofrecer en estos casos un curso de **formación/adaptación del trabajador a las nuevas modificaciones técnicas introducidas**. El periodo de formación aludido será considerado tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará el salario medio que viniera percibiendo el trabajador. La extinción del contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario un máximo de 12 mensualidades puede ser acordada como mínimo en dos meses desde la introducción de la modificación técnica o desde que finalizó la formación, teniendo como razón última

la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones de referencia.

Por su parte, el art. 18.5 de la Ley 3/2012, reforma el despido objetivo justificado (art. 52 d) ET) eliminando la anterior ratio media de absentismo de toda la plantilla, de manera que a estos efectos, tan sólo cuenta el absentismo justificado individual que afecta a cada trabajador.

El despido puede proceder por faltas justificadas e intermitentes que alcancen el 20% de jornadas hábiles en 2 meses consecutivos *“siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses”*.

A estos efectos, no computan huelgas, actividades de representación de trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, enfermedades derivadas de embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencia, vacaciones, enfermedad o accidente común con baja médica oficial de más de 20 días consecutivos y las bajas medicas motivadas por situaciones físicas o psíquicas derivadas de violencia de género.

También se excluyen del cómputo de absentismo *“las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”*.

- **Consecuencias:**

El primero de los preceptos transcritos –el 18.4 Ley 3/2012- altera el sistema de formación del trabajador para la adaptación al puesto de trabajo.

El segundo de los preceptos, sin duda, resulta muy lesivo para el derecho a la salud del trabajador.

La supresión con carácter general del 2,5% de la tasa de absentismo generaliza de la plantilla, provoca un efecto perverso fundamentalmente respecto del mantenimiento de la salud, ya que el trabajador, ahora, se ve más fácilmente incurso en las ratios porcentuales que autorizan tal despido al no existir el referente generalizado de la plantilla.

Antes de la reforma, la tasa medida de absentismo de la plantilla actuaba como un mecanismo de solidaridad, que daba cobertura y por tanto, protegía a aquellos trabajadores cuyo absentismo fuera elevado. Ahora, la referencia es el absentismo medio del propio trabajador.

Cuando en una empresa existe un alto o muy alto índice de absentismo nos encontramos ante un dato que refleja la existencia de algún problema en la misma, ya sea de la estructura, condiciones o sistemas de trabajo instaurados en la organización productiva. Desde este punto de vista, estaría menos justificado el despido de un trabajador cuanto más alto sea el índice general de absentismo. Pero, por otro lado, el trabajador carece de la referencia global de la situación de absentismo en la empresa de manera que ya no es posible alegar problemas estructurales –o incluso relacionados con la seguridad y salud laboral en la empresa- ante supuestos de despido por esta causa.

De esta manera, el trabajador, ante el temor del despido, no solicitara la baja debiendo acudir al trabajo en precarias condiciones de salud.

Hay que tener en cuenta que existen enfermedades que por su concreta forma de desarrollo se manifiestan de forma intermitente como, señaladamente, ocurre con determinadas patologías mentales o esquelétomusculares, provocando incapacidades temporales de corta duración.

Por otra parte, muchas de estas patologías pueden derivarse de la exposición laboral, que ante la falta de reconocimiento por parte de las mutuas, e incluso del INSS, están computándose dentro del ratio de absentismo, cuando en puridad, deberían estar fuera del cómputo.

En estos casos el trabajador es víctima de las fallas del sistema por partida doble: por la falta de reconocimiento del origen laboral de su patología, y por el riesgo a verse despedido por una dolencia derivada de la ausencia de medidas preventivas y de protección.

En definitiva, los trabajadores con estos padecimientos se convierten en firmes candidatos al despido.

El miedo al despido por esta causa, ha producido una reducción del absentismo laboral dando lugar a lo que llamamos PRESENTISMO LABORAL o, lo que es lo mismo, no dejar de trabajar a pesar de estar enfermos para no verse señalados ante posibles despidos o procesos de reestructuración de plantilla.

Los efectos del presentismo son:

- Sensación de preocupación.
- Sobrecarga de trabajo no real.
- Dificultades para hacer valer los derechos laborales.
- Bajos niveles de concentración.
- Inseguridad en el trabajo.
- Conflictividad entre compañeros.
- Bajo rendimiento.
- Incrementos de fallos.
- Aumento del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias.
- Aumento del estrés, ansiedad, depresión....

Se trata de una nueva discriminación de los trabajadores “discriminación por motivos de salud” que debemos rechazar profundamente y sobre la que hay que intervenir.

• **Acción sindical: art.15. 2 y 3, 16, 18, 19 y LPRL.**

En estos casos, nuestra acción sindical debe ir encaminada a exigir una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, reduciendo así las posibilidades de practicar este tipo de despidos cuando el sustrato que favorece los mismos sean unas condiciones de trabajo dañinas.

Por lo que se refiere al despido por “**falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo (art. 52 b) ET)**” la acción sindical del delegado debe ejercerse en dos momentos: antes de que se introduzca la modificación técnica y después.

La LPRL reconoce expresamente como facultad del delegado de prevención ser consultado por la empresa sobre “La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la **introducción de nuevas tecnologías**, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo” (art. 33 LPRL), pudiendo a tal fin, “realizar propuestas para la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora.

En consecuencia de lo anterior, es responsabilidad de los delegados y delegadas de prevención garantizar que la modificación técnica que se va a introducir no va a repercutir negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores, realizando las propuestas de mejora que considere oportunas en la fase de consulta previa.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada (art. 36.4 LPRL).

Una vez que la empresa decide introducir las modificaciones técnicas en el puesto de trabajo (introducción de nuevas tecnologías), debe ajustar su gestión preventiva a esa nueva situación. En particular debe garantizar:

- Que se produce una adaptación del puesto de trabajo al trabajador (art. 15 LPRL).
- Que las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas son las adecuadas (art. 15 LPRL).
- Que esas modificaciones no generan riesgos para la salud del trabajador. Esta circunstancia debe ser valorada en la evaluación de riesgos que habrá de ser actualizada, y posteriormente habrá que desarrollar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Estas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. (art. 16 LPRL).
- Que el trabajador recibe la formación e información en materia preventiva adaptada a los cambios acaecidos en el puesto de trabajo (art. 18 y 19 LPRL).

En este caso, nuestra obligación como delegado de prevención es controlar que empresa cumple con estas obligaciones, y de lo contrario, denunciar tal situación ante la Inspección de Trabajo.

Por lo que se refiere al “**despido por absentismo**” (art. 52 d) ET), la capacidad del delegado de prevención de reducir las posibilidades de su aplicación en la empresa se reducen. Ahora bien, desarrollando las funciones y competencias que establece la LPRL contribuiremos a elevar los niveles de seguridad y salud laboral, de manera que reduciremos la incidencia de patologías laboral “no reconocidas” que hasta ahora, están computando dentro del concepto de absentismo.

Por otra parte, rrecuérdese, que la representación unitaria de los trabajadores debe ser informada “sobre el índice de absentismo y las causas” art. 64.2.d) ET, por lo que podemos ejercer cierto **control sindical** sobre las condiciones de trabajo que sabemos, están enfermando a los trabajadores.



**PRINCIPALES
EXPERIENCIAS
COMPARTIDAS EN
LOS SEMINARIOS

CONCLUSIONES.**

II. PRINCIPALES EXPERIENCIAS COMPARTIDAS EN LOS SEMINARIOS Y CONCLUSIONES.

En este apartado pretendemos recoger aquellas experiencias (tanto positivas como negativas) manifestadas por los delegados y delegadas de prevención en los seminarios.

Se trata por tanto, de un compartir de experiencias que no pretende ser un manual donde se recoja de forma sistemática, ni académica, todas las alternativas posibles de cara a cada punto tratado. Más bien, lo contrario. Recoge manifestaciones, experiencias, impresiones y hasta el sentir de los delegados y delegadas de prevención, sobre la situación actual.

EXPERIENCIAS DEL SEMINARIO EN AVILA

- Altas del INSS, ¿el sindicato puede controlarlas?, la única solución es ir al juzgado de lo Social, ya que los que resuelven las reclamaciones previas son los mismos que han dado el alta.
- Informar a los trabajadores de los procedimientos y acciones cuando se dan estos casos, normalmente el INSS antes del año llama al médico de familia para que le de el alta y este lo hace.
- La política de las empresas es premiar por reducir el absentismo, por ello utilizan todos los medios a su mano, las mutuas desconocen la razón de las bajas por contingencias comunes, solicitan al trabajador toda su documentación y pruebas, llaman casi inmediatamente después de coger la baja, acosan de mil maneras para que al final se incorpore como sea al trabajo.
- Las mutuas te venden que adelantarte las pruebas diagnósticas o rehabilitaciones es bueno y que te hacen un favor y hasta que lo hacen gratis, el, con el único fin de acortar la baja, todos los actos son con un fin puramente económico.
- Para poder controlar y poner freno a los abusos de las mutuas, hay que utilizar los medios a nuestra disposición, - Comisiones de control de las mutuas en las cuales tenemos representación. - Oficina virtual de reclamaciones vía on line (OVRMATEPSS) – en libro de reclamaciones de las mutuas que hay que usarlo más asiduamente – reflejarlo en las actas de Comités de Seguridad y Salud.
- En el Ayuntamiento de Ávila se desconocen los protocolos médicos de aplicación, desconocen quién los elige, porqué y cómo. Los trabajadores no van a los reconocimientos y no firman ninguna renuncia, no avisan para actualizar las evaluaciones, etc.
- En Ayuda a domicilio la situación se complica, ya que las evaluaciones que se hacen son del todo genéricas puesto que no es posible el realizar evaluaciones de los centros (ya que son domicilios y legalmente no se puede entrar). Hay que fiarse de los asistentes sociales que elaboren buenos informes y con ellos poder discernir de alguna forma los riesgos a los que están expuestos.
- La coordinación de actividades en muchos casos no se aplica, en las obras del Ayuntamiento, cada uno hace lo que quiere, en las obras es muy peligroso, ya que los peligros son muchos y desde los sindicatos se desconocen si se ha coordinado o si se ha formado, etc.
- La suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, ni la empresa ni la mutua facilita la concesión, siendo un beneficio claro para la empresa por cotizaciones, contratos, documentación, etc.,. Alargan los plazos hasta que la trabajadora va a su médico de familia y coge la baja.

- En centros como la Escuela de policía se realizan cambios, movilidad, cambios de funciones y todos firmados por los propios trabajadores. El miedo y las situaciones personales priorizan.
- En la administración se está aplicando movilidad descendente y no se respetan ni las incapacidades permanentes.
- En las evaluaciones de riesgos psicosocial realizadas por los Servicio de Prevención hay que estar vigilantes y controlar para que no se vicien. Es una de las funciones más importantes de los delegados.
- Hay casos sangrantes de movilidad sin considerar mínimamente las capacidades del trabajador. Como el Apto con mareos que trabaja en altura y no se tiene en cuenta, otro que exhuma cadáveres, se tiene que denunciar a la ITSS y la empresa con una charla y un folleto lo da solución.
- Se introducen en las actividades laborales el uso de maquinaria no evaluada, ni la gente está formada. Hay que exigir que antes de adquirir se consulte a los trabajadores, para poder adaptar el puesto de trabajo al trabajador y no al contrario.
- En las evaluaciones tienen que respetar las limitaciones de los trabajadores, los periodos de maternidad, las discapacidades el periodo de embarazo , etc., y eso no se hace. Prima la producción y sacar adelante el servicio.
- El riesgo está íntimamente relacionado con el incremento del trabajo, cambio de condiciones, estado del trabajador, y todas las situaciones pueden determinar incluso accidente in itinere por despiste, falta de concentración, presiones, etc. estas situaciones apenas se recogen en la gestión de la prevención de las empresas.
- Se dan casos de trabajadores que enfermos van a trabajar por miedo.

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN BURGOS

- La gestión que realizan las mutuas de las contingencias comunes solo sirve a los fines empresariales o de las propias mutuas, principalmente económicos, sin buscar la plena recuperación del trabajador en igualdad de condiciones a las que tuviera antes de la baja.
- Llegan a los Delegados cada vez más casos (generalización en los últimos años) relativos a citaciones de las Mutuas al trabajador que está de baja por contingencias comunes antes del día 16º de la baja, en algún caso, apenas han pasado solamente 48 horas desde que se notifica la baja a la empresa. Las citaciones son informales, casi siempre telefónicas. Se conoce un caso en el que una Mutua mandó citación a consulta por empresa de mensajería, la cual no se preocupó nada más que dejar un aviso en el buzón, hecho que utilizó la Mutua para quitar la prestación cuando el trabajador no acudió a la cita por no ver la notificación a tiempo.
- Se han generalizado las prácticas de deriva de trabajadores afectados por lesiones musculoesqueléticas de posible origen laboral, sin evaluar tal circunstancia, o posiblemente por que de una evaluación se concluiría que tiene su origen en el trabajo, al sistema público de salud, con argumentos como: "...lo que tu tienes es degenerativo, cosa de la edad...". Esta práctica se percibe ahora más negativamente que hace unos años, porque hasta hace unos años la sanidad pública no rechazaba nada, porque ni buscaba un posible origen laboral interrogando al trabajador sobre su puesto de trabajo, pero eso ha desaparecido, y ahora el trabajador se encuentra en medio de una lucha particular de Mutuas y Sistema Público de Salud por reducir sus gastos y los costes sanitarios, y las presiones de empresas o autoridad sanitaria, a unos y a otros, para reducir el número de bajas médicas y su duración, a lo que se unen los incentivos que reciben tanto unos como otros (resultando para los Delegados especialmente sangrante los incentivos en el sistema público de salud).

- Los trabajadores, mientras por convenio colectivo tengan garantizado que cobrarán igual estando de baja por contingencias comunes que por contingencias profesionales, dada la coyuntura económica y de actividad industrial, tragan con la deriva de las empresas y/o Mutuas de sus casos a la Seguridad Social. Los Delegados se ven impotentes para cambiar esta forma de obrar.
- Los Delegados consideran que se está dando una falsa imagen de seguridad o de buenas prácticas en las empresas que aplican los puestos adaptados (traslado a puestos donde el trabajador está de brazos cruzados), o las vacaciones preventivas (permisos retribuidos a cuenta de la empresa al objeto de que el trabajador no se le tenga que dar una baja laboral). No se entiende como no se puede controlar tales prácticas por la Administración, porque el miedo a perder el puesto de trabajo, y el que el trabajador perciba el 100% de sus emolumentos, hace que sea imposible que ellos convengan a los afectados de denunciar estos hechos.
- Los Delegados también consideran que solo se inspecciona lo que quiere la administración (casos de bajas por encima de la duración media por la Inspección Sanitaria), pero, sin embargo, no se revisan los casos de lesiones musculoesqueléticas, por ejemplo, o cortes, golpes, de trabajadores que van al sistema público a tratarse y que corresponden a una misma empresa (una comprobación de donde trabajan esos trabajadores podría revelar una acumulación de bajas del mismo tipo, por contingencias comunes, de trabajadores de unas mismas empresas, y por lo tanto una deriva encubierta de casos...).
- Los Delegados denuncian que en los últimos años han aumentado las coacciones o chantajes de las empresas, porque cuando se exigen determinadas medidas preventivas o se pide que se cumpla con una planificación previa, la empresa amenaza con que el coste de las mismas, de materializarse, las obligaría a reducir personal.
- Se denuncian que cada vez se presencian más casos en los que las empresas, tras un accidente de trabajo, y antes de que se persone en las instalaciones la Inspección o un Técnico de la Junta, modifican las condiciones de trabajo y los elementos causantes del mismo (Denuncian que en los casos conocidos se producen modificaciones y falsificaciones de los hechos del accidente clamorosas. ¿El fin?: evitar sanciones)
- En las empresas grandes, la Inspección o la Junta no es lo suficientemente exigente con los requerimientos o informes de asesoramiento sobre medidas necesarias, a pesar de que pueden permitirse los recursos precisos... En las empresas pequeñas y medianas, precisamente porque las mismas están ahogadas y andan limitadas de financiación, pasa también lo mismo. Con lo que la coyuntura económica está siendo utilizada, con y sin razón, para no afrontar medidas preventivas previamente planificadas, principalmente, y no ser lo suficientemente exigentes en requerir nuevas medidas que en otra coyuntura no se dudaría plantear por la Inspección o las Unidades de Seguridad y Salud de la Junta.
- Igualmente, los Delegados creen que en el ámbito judicial también se está dando esta laxitud en la exigencia de responsabilidades por parte de los principales actores: jueces y fiscales. Se debería de seguir adelante en los procedimientos penales aunque se llegue a acuerdos extrajudiciales entre empresa y accidentados o sus causahabientes. Se percibe que en salud laboral hay una justicia de ricos (el que puede pagar un acuerdo económico se libra de juicio/penas, y el que no, se verá abocado a cerrar la empresa, dejando deudas y sin indemnizar a los afectados).
- Se cree que los verdaderos responsables de las empresas se libran de responsabilidades delegando en mandos intermedios y encargadillos, a los que mediante, únicamente, información les ponen al día de sus obligaciones en PRL y sus posibles responsabilidades, pero a la par les dan indicaciones de lo que es verdaderamente importante: la producción y/o productividad (a costa de las medidas de seguridad). Los encargados, en estos casos, también afectados por el “miedo al despido”, ejercen presión sobre sus subalternos, para en el caso que sea necesario saltarse las medidas preventivas para sacar la producción, se haga.

- Por otra parte, los Delegados manifiestan que han observado que las empresas están metiendo miedo a los trabajadores con la apertura de expedientes disciplinarios y sanciones en base a incumplimientos de las normas de seguridad y salud, como por el no uso de protección auditiva, pero, sin embargo, esas mismas empresas no adoptan medidas para reducir el ruido a pesar de que en aplicación de la normativa, por los niveles de ruido existentes, deberían diseñar un programa de medidas técnicas y/o organizativas de reducción del mismo.

- Un nutrido grupo de Delegados pertenecientes a empresas de servicios, que son contratadas de otras empresas más grandes (conocidas empresas de ámbito estatal), denuncia que son el último eslabón de la cadena, y que los recortes en las ofertas económicas impuestas por las empresas principales, o auto impuestas por las contratadas para quedarse con un servicio tirando los precios, repercuten en recortes en el apartado de seguridad del día a día suyo, o de calidad y frecuencia de entrega de EPI's, etc., porque el beneficio empresarial deseado siempre es el mismo, aunque se recorten los precios por los que se han adjudicado los servicios.

- Los Delegados entienden que en el tema de la formación en materia de PRL se practica un gran engaño por la empresas, y simulación, se generaliza la entrega de registros donde la empresa recoge que el trabajador firmante ha recibido información y formación, cuando solo se da información. Existe constancia de esos justificantes firmados se presentan para optar a fondos de la formación continua (se dan datos de una empresa en la que la denuncia de un Delegado ante la Inspección obligó a la empresa a devolver el dinero ya recibido antes de que la Inspección profundizara en su investigación, y otro en el que la empresa acabó dando la formación que ya tenía justificada y que no había impartido, cuando también se presentó la denuncia).

- Sobre las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, los Delegados refieren que no se han realizado en las empresas a las que pertenecen. De los 29 asistentes, solo 1 manifiesta que la han realizado en su empresa. Este último refiere que se hizo, pero que después de que en las conclusiones se viera que había determinados riesgos psicosociales que se debían controlar o aspectos a mejorar, la empresa no ha tomado medida alguna al respecto. También manifiesta que todo el proceso, a pesar de la confidencialidad con la que se recogieron los datos, estuvo marcado por presiones/tácticas de la empresa.

- Los Delegados reconocen que los riesgos psicosociales que perciben han aumentado por la coyuntura de crisis económica por la que ha pasado el país en estos último 5 años, y el consiguiente miedo a perder el empleo y no encontrarlo en mucho tiempo de todos los trabajadores, lo que favorece la libertad de las prácticas de hostigamiento de las empresas y, al respecto, perciben dos cosas:

- Que las prácticas de hostigamiento buscan, fundamentalmente, el recorte o renuncia al ejercicio de derechos laborales, y si no se pliega el trabajador se utiliza para sacarle de la plantilla.
- Que los compañeros dejan de apoyarse, por no pasar a ser el siguiente en la lista negra (en este momento, no se apoya por “el miedo al despido”, más que por el miedo a ser el siguiente en el hostigamiento, que era la principal causa por la que los compañeros no apoyaban o hacían el vacío a un trabajador que sufriera acoso laboral, por ejemplo, antes de la crisis).

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN LEÓN

- Las impugnaciones que se hacen ante el INSS de las altas son muy poco efectivas, ya que el mismo que da el alta es el que resuelve la impugnación y al final termina todo en el juzgado de lo social.
- En otros casos las mutuas proponen al médico de familia dar el alta y este último es el que decide. Si el medico se opone es difícil que el alta salga adelante.
- En bastantes casos el médico de familia no contesta con buenos informes justificando la dolencia o no le da tiempo en el plazo y el alta es efectiva.
- Los médicos evaluadores del INSS, tiene sus objetivos al igual que los médicos de familia y de la mutua, todos reciben pluses/incentivos por dar altas o acortar bajas, es otro escollo a superar. En todo caso, las altas prematuras impide que las dolencias se recuperen bien y en plazos razonables.
- La idea de las distintas instituciones de que los trabajadores somos absentistas profesionales es generalizada, fraude habrá como en todos los sitios, pero no es tanto como parece.
- Comentan que los accidentes sin baja hay que controlarlos mucho, sobre todo desde el punto de vista preventivo, ya que son la antesala de futuros accidente laborales graves.
- Para las empresas y la administración el absentismo es “dinero” y hay que buscar acciones para reducirlo, sea como sea, con controles, trabas, altas, revisiones, etc ya sea por el INSS, mutua, empresa o Sacyl.
- La movilidad funcional o geográfica afecta a los trabajadores produciendo estados de ansiedad, incertidumbre, sobrecarga o subcarga. Además de afecta al ámbito familiar con todo lo que ello acarrea.
- La situación de las distintas empresas es bastante precaria, ERES, suspensiones de pagos, cierres, etc. Esto provoca estrés, ansiedad, miedo a perder el puesto de trabajo, hay que buscar una solución. No buscamos milagros, pero ya que no podemos evitar ciertas decisiones empresariales, si podemos intentar que sus efectos sean menos perniciosos para los trabajadores. La evaluación de riesgos psicosociales es el medio adecuado.
- Muchas empresas juegan con el miedo. La indefensión real que experimentan los trabajadores por la crisis en el ejercicios de sus derechos laborales, es aprovechado por las empresas, que campan a sus anchas y hacen y deshacen a su antojo, con el silencio miedoso de los trabajadores y la connivencia de quienes lo han permitido modificando las normas.
- Hay que vender nuestro trabajo, no nuestra salud, tanto física como psíquica. Pero el miedo es libre. Ya no nos atrevemos ni a ir al médico no sea que nos de la baja y pueda haber represarías.
- Las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales no se consideran laborales a ningún efecto. Esta lucha con la mutua es poco fructífera, pero sindicalmente a través de la ITSS hay que realizar la Evaluación de riesgos psicosociales y con los resultados intentar que estas enfermedades se consideren contingencia profesional.
- Hay que tener en cuenta que hay evaluaciones de R. Psicosociales que se hacen mal, sin consenso, y por tanto, sin garantías. Debemos exigir un método avalado y de no ser así, acudir a la ITSS para exigir.
- En muchas pequeñas empresas los servicios de prevención hacen lo que quieren. Los propios delegados no tenemos la fuerza necesaria para presionar si no se cumple las obligaciones preventivas.

- De entre los asistentes, un delegado expresa que en su empresas se ha realizado la Evaluación de Riesgos Psicosociales, para analizar ciertas situaciones que se daban y que se han solucionado, como trabajos en soledad a turnos, relaciones, vigilancia de la salud, etc.
- En el sector sanitario se ha incrementado considerablemente la carga de trabajo por la ampliación de funciones. Esto genera un nivel de estrés y ansiedad muy grande, debemos solicitar la Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- La Evaluación de Riesgos Psicosociales hay que solicitarla a través del CSS, negociando la forma, el método y todo el proceso. Si no existe órgano de representación, los delegados o los propios trabajadores, deben solicitarla. En el caso de pequeñas empresas donde no existe presencia sindical, el propio sindicato a través de la federación, debería hacer algo, como acudir a la ITSS para que sea ésta la que lo solicite.
- Las empresas no están a favor de realizar estas evaluaciones ya que los resultados les puede acarrear realizar una serie de cambios que pueden chocar directamente con la organización del trabajo. No nos permiten llegar tan lejos.
- Las pequeñas empresas tiene que contratar estas evaluaciones a sus servicios de prevención, lo cual les supone un coste a mayores, pero los cambios que se están produciendo hacen necesario realizar estas inversiones.

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN SALAMANCA

- Se dan diferentes casos a la hora de intentar no pedir la baja, como el utilizar las vacaciones para operarse o para recuperarse de una dolencia, cuestión ilegal a todos lo efectos ya que no es el fin de las mismas. Pero la gente tiene miedo.
- Ciertos sectores como en educación a los trabajadores se les niega los reconocimientos médicos, y no se realizan de forma legal. No se conocen los protocolos que se les aplican, ni las pruebas a las que se someten.
- Las mutuas se exceden en sus controles, hay casos de que dichos actos exceden la legalidad, como llamar a los dos días, solicitar presentarse estando incapacitado, presentación de documentación confidencial, etc.
- Se comenta que se deberían realizar campañas de información fomentando la reclamaciones a las mutuas, sobre determinaciones de contingencias, altas antes de tiempo, reclamaciones de pagos, etc y usar asiduamente el libro de reclamaciones y los servicios del sindicato (Gabinete de Prevención).
- Fomentar el conocimiento y el uso de la Oficina de reclamación de las mutuas (OVRMSS).
- El personal laboral de la administración regional, en accidentes de trabajo no hacen caso a los trabajadores cuando los sufren, les mandan fuera a operar, no corren con los gastos, deja mucho que desear.
- El Servicio de prevención de las Junta de Castilla y León se tiene que crear por la sentencia reciente, en principio esta en ello, el sindicato está vigilante a esta cuestión.
- Los diferentes servicios de prevención de la Junta, no realizan su trabajo, no investigan los accidentes, no atienden bien, y hay muchas quejas por parte de los trabajadores.

- En la administración, las categorías profesionales han sido modificadas constantemente. Los trabajadores realizan funciones de inferior categoría lo que supone una degradación constante. Al final el trabajador tiene que realizar funciones de todo tipo.
- Hay casos como el de los educadores que se les ha modificado el puesto y el trabajo, pasando a realizar trabajos administrativos, aunque se les ha respetado los niveles (1y 2).
- Sacyl están cambiando las funciones del personal de mantenimiento, se les manda realizar trabajos en la depuradora, este trabajo no se ha evaluado, no se entregan Epis, no se imparte formación, etc. Desde el sindicato se tiene que forzar a cumplir la normativa en todos los aspectos.
- En otras empresas a los trabajadores que dan guerra (que piden que se cumpla la ley) se les cambia de trabajo, de puesto, de lugar, etc., como represalia.
- Con respecto a los riesgo psicosociales, hay gente que tiene situaciones tremendas, están completamente destruidos, y hay que buscar la solución. Primero informar a los trabajadores, remitir al Gabinete de Riesgos Psicosociales y ante todo exigir en todos los puestos, la Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- En traslados hay que exigir la evaluación para que aunque haya que asumirla, por lo menos la salud no se resienta.
- En Correos se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales comunicando a los delegados que todo ha salido bien, aunque no se han mostrado los resultados. No se ha avisado a los delegados por lo que no han participado en la elección del método, ni mucho menos en su desarrollo, con lo cual los resultados son más que dudosos. Muchas veces los Comités Intercentros no avisan a las provincias, y son ellos los que deciden el método y todo lo relativo al desarrollo de la evaluación.
- Los trabajadores del hospital han encontrado apoyo en el departamento de riesgos psicosociales del sindicato. Les han ayudado a enfrentarse a situaciones diarias, se veían perdidos y les ayuda a tomar decisiones. Los reconocimientos médicos no incorporan los riesgos psicosociales y se toman estos riesgos con ironía.

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN SORIA.

- En algunas empresas a los trabajadores enfermos les cambian de puesto de trabajo, para que así la empresa se evite una baja.
- En otras, a los trabajadores les mandan a casa con un reposo domiciliario de hasta dos días para evitar darles la baja, con lo cual las cifras de siniestralidad laboral no son las reales y además así disminuir el gasto.
- Tenemos constancia de que en algunas ocasiones, el médico entrega al trabajador un justificante de la dolencia para que le cambien de puesto y así no tengan que coger la baja. A veces es la propia empresa la que se lo solicita a los médicos de la mutua, y otras veces, es el propio trabajador, que evita coger la baja por miedo a ser despedidos, cobrar menos en la siguiente nómina...etc. Los delegados de prevención ven estas cosas pero no saben que hacer, se sienten impotentes y no quieren enfrentamientos con sus compañeros de trabajo. Habría que convencer al personal que no fomentara esto pero es complicado.
- Hay situaciones en las que las Mutuas te dan un diagnóstico con el que no estás de acuerdo. Lo que debemos hacer es poner una queja en su libro de reclamaciones.

- Cualquier enfermedad por contingencias comunes agravada por el trabajo pasa a ser por contingencia profesional, aunque las mutuas no lo están reconociendo e intentan derivar al sistema público la mayoría de las contingencias.
- Hay situaciones en las que el trabajador está atrapado. Cuando sufre un accidente de trabajo pero la mutua no lo reconoce como laboral y le remite a su médico de cabecera, quien tampoco lo atiende, derivándolo de nuevo a la mutua. Debemos insistir en que el médico de cabecera está obligado a atender al trabajador. Si su negativa se mantiene, presentar una reclamación en la Inspección Médica del Servicio Público de Salud. Por otra parte, el trabajador debe ponerse en contacto con el sindicato para que a través del responsable de U.G.T. de la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua, pueda trasladar la situación. Después vendrá la reclamación a la propia mutua a través de la Oficina Virtual de Reclamaciones a las Mutuas, y también, determinación de contingencias al INSS si finalmente el proceso acaba en una IT.
- La crisis está provocando que no se renueven los equipos de protección individual que están deteriorados por el uso. Rechazando la petición del trabajador.
- Siempre que ocurra un accidente de trabajo, es importante presentar una denuncia en la Inspección de Trabajo. Así, cuando el accidente de trabajo se produce por falta de medidas de seguridad, se tienen más posibilidades de obtener un recargo de prestaciones. Este recargo es sancionador y la responsabilidad del pago del recargo establecido recae sobre el empresario.
- La denuncia a la ITSS, es un instrumento de defensa de los derechos preventivos de los trabajadores, que cada vez utilizamos menos por el miedo a ser despedidos. Ya nadie denuncia nada. Además, la propia ITSS ya casi no sanciona (haciéndose cargo de la precaria situación económica de la empresa), reduciendo su intervención a requerir la subsanación de los incumplimientos detectados.
- Cada vez es más frecuente encontrar empresas donde se dan pequeños accidentes de trabajo, y mandan a casa “sin ‘papeles” que lo justifiquen a los trabajadores afectados. En estos casos, los trabajadores están indefensos ante las consecuencias que esta práctica puede generar en su dolencia y no están cubiertos legalmente

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN PALENCIA.

- ¿Quién puede hacer la evaluación de riesgos psicosociales? No siempre lo tenemos del todo claro.
- Una empresa externa hizo la Evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa química. Sólo realizaron las encuestas el 20% de la plantilla. Ante la petición de los delegados de prevención de ampliar la muestra de participantes (puesto que de lo contrario no se garantizaba el anonimato de las respuestas), la empresa, escudada en el coste económico, se ha negado. No se explicó adecuadamente la finalidad de dicha evaluación entre los trabajadores, ni se fomentó su participación.
- El delegado de esta empresa pregunta: “¿qué podemos hacer nosotros para que hagan otra evaluación más extensiva? ¿Se puede obligar?”.
- ¿la evaluación de riesgos psicosociales es voluntaria u obligatoria)
- Los delegados de prevención no sabe como actuar cuando los riesgos psicosociales terminan provocando una situación de acoso laboral. Se sienten impotentes.
- Se producen muchas dudas respecto a qué tipo de situaciones dan lugar a una ER Psicosocial. Insistentemente se plantea si cuando se producen modificaciones de jornada, turnos, etc., los delegados de prevención pueden solicitar dicha evaluación.

- Un delegado del sector de transportes comenta que en su empresa, al final de la Evaluación de Riesgos, han añadido la coletilla de “hablar con el trabajador”. Se pregunta si esta práctica es correcta. Se despejan las dudas en la siguiente dirección. Es importante que los trabajadores puedan participar de todo el proceso preventivo, son los verdaderos sujetos de la prevención y los que poseen la información mas veraz y actualizada, y sus impresiones son básicas a la hora de analizar cualquier riesgo.

- Un delegado del sector de la industria química, manifiesta que en su empresa realizan una Encuesta de Clima Laboral a través de una empresa externa, “¿eso vale para algo?”. Al Comité de empresa le presentan los resultados. Se preguntan además “Si dentro de esa encuesta de clima laboral se refleja que el comportamiento de un encargado no es el idóneo, ¿se puede denunciar?”.

Hay que diferenciar una encuesta de clima laboral o satisfacción de una evaluación de riesgos psicosociales. Una encuesta de clima laboral normalmente va orientada a conocer el grado de satisfacción del trabajador de pertenecer a una organización. Es una herramienta de medición.

La encuesta de clima podría ser parte de la evaluación psicosocial, pero no podría ser la evaluación propiamente dicha, puesto que, aunque reflejaría la percepción de los trabajadores como grupo, no reflejaría todas las interacciones sociales posibles en la empresa.

Por otro lado, las evaluaciones de riesgos son instrumentos legales, que deben integrarse en la gestión preventiva global de la empresa.

Respecto a la posibilidad de presentar una denuncia sobre los resultados de la encuesta de clima laboral, se considera que no es suficiente, si bien puede ser utilizado como un indicio “razonable”, de una situación de hostigamiento, que lógicamente habrá que analizar en detalle.

- Continúa el delegado de prevención exponiendo el mismo caso: “Y si proporcionan al jefe problemático un curso de concienciación y viene peor, ¿qué hacemos?”. El acoso laboral no se resuelve con un curso de habilidades sociales y de trabajo en equipo a los mandos. Los casos de acoso laboral derivan de factores de riesgo psicosocial relacionados con la propia organización del trabajo. Y ahí es donde, sindicalmente, debemos intervenir.

- Comenta un delegado de prevención, que el poder que la Reforma ha otorgado a las empresas, en cuanto que pueden decidir unilateralmente una modificación de condiciones de trabajo, puede esconder dediciones arbitrarias, discrecionales e incluso, claramente discriminatorias, que además acaban recalando sobre el mismo trabajador. Se ha legalizado una suerte de acoso moral.

- La satisfacción del empleado redundante en la producción, este principio en esta época de crisis parece que se les ha olvidado (demostrado está que un buen clima laboral aumenta la producción) a los responsables. El miedo y la falta de derechos, fomentan el mal clima, la insatisfacción, etc.

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN PONFERRADA.

- Pregunta un delegado que si un compañero tiene un accidente, ¿el delegados de prevención puede pedir el parte?. El que tiene que poseer el parte es el trabajador accidentado, el delegado de prevención puede solicitar la investigación de dicho accidente, realizar su propia investigación e incluso, acompañar al técnico de PRL que la realiza la misma.

- Sobre la investigación de accidentes, preguntan que si “como delegado de prevención, ¿podemos denunciar a la empresa?. Una de las funciones que encomienda al delegado la LPRL es la de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas. De manera que “sí” podemos y debemos denunciar si no se cumple la normativa y medidas en PRL.

- A nivel de empresa es muy difícil llegar a la negociación, hemos perdido estos años lo que habíamos ganado en 40 años. Hay ignorancia total (sobre el papel del delegado, la función del sindicato).
- Un delegado comenta que en su empresa hay servicio de prevención ajeno. Cada vez que acude la Inspección de trabajo se enfadan mucho, porque se preguntan qué hace su servicio de prevención. Este delegado llamó a la inspección para que visitara la empresa porque veía varias deficiencias, que no eran atendidas por la empresa, dilatando los tiempos a propósito para finalmente, no hacer nada. Gracias a la visita de la inspección, en la siguiente reunión llevaron el presupuesto de las medidas que iban a adoptar.
- La mayor parte de los delegados de prevención consideran muy complicado que les permitan intervenir en la organización del trabajo a través de la evaluación de riesgos psicosociales. Las empresas no están acostumbradas a que la organización sea coordinada con la representación social
- Se suscitan numerosas dudas en torno al papel de los servicios de prevención en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales. Sobre todo en cuanto al método de análisis y procedimiento de la evaluación. Se aclara que el servicio de prevención puede proponer la utilización de una metodología u otra, pero que el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto, los propios delegados de prevención, son los que han de acordar el método.
- La crisis se aprovecha para despedir a quien no les gusta, esta situación es conocida por todos. Todas las reformas se realizan para disminuir o eliminar los derechos de los trabajadores y el propio derecho al trabajo, como instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN SEGOVIA.

- Delegada del sector de Ayuda a Domicilio. En su empresa es recurrente que el médico de la mutua llame a los trabajadores en situación de IT para saber cuando tienen previsto coger el alta. Esta situación provoca incertidumbre, pero sobre todo, mucha tensión, al sentirse intimidados. Con estas prácticas la mutua consigue lo que quiere: presionar al trabajador para que solicite el alta voluntaria. La representación tiene que estar atenta a estas cuestiones y asesorar en las reclamaciones a los compañeros
- Un Delegado de un Centro Especial de Empleo, comenta que han tenido dos casos en los que el médico de la mutua ha insinuado que las patologías son fingidas. En estos casos el trabajador se ha visto en la obligación de acudir a su médico de cabecera, quien ha diagnosticado y puesto el tratamiento clínico.
- Un delegado de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG-UGT) realiza la siguiente observación: “Cuando el accidente laboral es totalmente visible hay alguna posibilidad de que la mutua se haga cargo, sin embargo cuando no lo es tanto (tirón por sobreesfuerzo, lesión de muñeca por movimientos repetitivos), lo normal es que la mutua lo rehúse, aludiendo que la lesión no es profesional. Cuando los delegados les explican todos los trámites (denunciar) los trabajadores desisten. Desde UGT tenemos que estar atentos y intentar que se reclame.
- Un delegado de una empresa de servicios comenta que la mutua de su empresa, se niega a atender a aquel trabajador que no aporte el volante de asistencia, preguntando si esta práctica es legal. Se clarifica esta cuestión en los siguientes términos: el volante de asistencia acredita que la lesión se ha realizado en el “lugar y tiempo de trabajo”, de manera que es obligación de la empresa entregarlo en el momento de producirse el accidente (si es que éste requiere asistencia sanitaria). El problema no es por tanto de la mutua, sino de la empresa que es la obligada a emitir este documento. Mayores dificultades entrañan aquellos casos en los que la dolencia no se presenta de manera súbita, sino

por acumulación del daño (lesiones que afectan al aparato musculoesquelético). En estos casos, la emisión del volante sigue siendo una obligación para la empresa, sin embargo, exigirlo resulta más complicado, y si la atención médica es urgente el trabajador deberá acudir a su médico de atención primaria. En estos casos, es recomendable dejar constancia del daño a través de un escrito, entregado a la empresa y sellado por la misma, en el que debe constar: fecha, hora y lugar en el que se ha producido el daño; actividad que se estaba realizando; tipo de lesión; y asistencia prestada. Después, se presentará una denuncia en Inspección de Trabajo manifestando lo sucedido.

- Delegado de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios: En relación a los accidentes, “Te piden testigos, o que te esperes para mañana por si se te pasa”.
- Delegada de la Federación de Enseñanza: “Te exigen que lleves el volante y de lo contrario, te dicen que te lo has hecho en tu casa”
- Un Delegado de un Centro especial de Empleo explica la fórmula que utiliza su empresa para reducir el absentismo. “Si durante 40 días no hay ningún accidente laboral la empresa paga una cena o una comida a los trabajadores. Si durante 65 días no hay accidentes laborales se regala un viaje a Madrid”. Además la empresa paga un fisioterapeuta porque muchas personas padecen de la espalda, evitando que no haya recaídas.
- Un delegado de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios FITAG comenta que a través de la acción sindical que llevaron a cabo, consiguieron en su empresa que un trabajador retornara a su puesto.
- Delegada de Enseñanza comenta que en los Institutos de Educación Secundaria, al socaire de la crisis, no se cubren las bajas de los compañeros, sino que con los que quedan, se saca el trabajo adelante. Pregunta ¿Se puede pedir una evaluación de riesgos?. En estos casos, se puede y se debe, pues se están dando unas condiciones de trabajo distintas (sobrecarga, asunción de nuevas funciones) que provocan la exposición a nuevos riesgos. Esta situación debe ser contemplada en el sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Un delegado de una empresa de servicios comenta que en su empresa al más capacitado le enviaron a Canarias un mes y medio.
- Un delegado de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios, no ve límites al poder de organización y dirección de su empresa (multinacional que tiene fábricas en todo el mundo). En su convenio colectivo no se refleja la movilidad geográfica, sin embargo con la Reforma Laboral, cree que la pueden aplicar.
- Una Delegada de Enseñanza comenta que en su centro de trabajo hicieron curso PRL en Asepeyo. Cuando se llegó al tema de la Evaluación de Riesgos Psicosociales pasaron de explicarlo.
- Delegado de Jardinería, pregunta ¿Quién se encarga de hacer esa evaluación (riesgos psicosociales)? El servicio de prevención con el acuerdo de la representación social (en el CSS o grupo de trabajo), se ha de elegir el método por consenso.
- Un delegado pregunta si ¿La Evaluación la hace un psicólogo/a?. Se comenta que lo ideal es que la realice un técnico especialista en psicología, no obstante, la especialidad aislada no existe sino que complementa a la ergonomía. Lo normal es que lo realice un técnico del servicio de prevención, especialista en ergonomía y psicología aplicada.
- Un delegado de Jardinería comenta que antes, cada 3 meses, el Servicio de Prevención realizaba encuestas de clima laboral. Pero que desde hace 8 meses no lo hacen. La explicación que han dado es que hay muchos cambios.

- Delegado la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios dice que no les hacen ninguna prueba de Riesgos Psicosociales en la Evaluación de Riesgos Psicosociales, sólo turnicidad. Pero tienen protocolo de Acoso.
- En Vigilancia de la Salud a ninguno de los asistentes les hacen preguntas relacionadas con la exposición a riesgos psicosociales. Como mucho, en algunos casos, les preguntan - si duermen bien. “Si el médico te pregunta que si duermes bien y tú le dices que no porque trabajas a turnos, va y te contesta que es normal, que procures descansar bien el fin de semana. No te hacen caso”.
- Trabajadora de la federación de Metal, Construcción y Afines, comenta que cuando un trabajador va a la mutua y dice que por la presión que tiene fuma más, toma pastillas para los dolores y duerme mal, el médico le manda a su médico de cabecera. En las mutuas, las patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales no se toman en serio ni se consideran. Es un problema que requiere una actuación sindical urgente.
- Esta misma persona reflexiona “tengo la sensación que reclamamos poco, nadie reclama, tienen miedo, el miedo es libre. Nosotros como delegados estamos un poco más protegidos, y esa es nuestra acción sindical, luchar y pelear por aquellos que no pueden hacerlo por ellos mismos. Para eso somos delegados”.
- Otro delegado de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios, comenta que “nos han pillado en pañales los riesgos psicosociales y con la crisis, este tipo de riesgos están más presentes. Tenemos que ponernos a trabajar ya”.
- Trabajadora de Metal, Construcción y Afines: “llevo un tiempo notando que hay miedo a todo”.
- Un delegado Metal, Construcción y Afines comenta que tuvieron que denunciar un accidente de trabajo a la ITSS, para que se hiciera cargo la mutua.
- El delegado del Centro Especial de Empleo expone que el último despido de su empresa: durante baja laboral llamó a la persona para ver cuando le daban el alta comentó que se incorporaba el viernes, le dieron el alta y el lunes le despidieron.
- “Los delegados no tenemos ningún apoyo por ninguno de los compañeros, tienen miedo. No confían en nosotros porque ven que la gente se va a la calle”.
- Trabajadora de Metal, Construcción y Afines: “es la dinámica que se está cogiendo y nos va muy mal”.
- Delegada de la Federación de Servicios Públicos: “la reforma de pagar solamente el 50% cuando estás de baja los 3 primeros días, ha afectado mucho en su centro de trabajo. Las bajas se ha reducido considerablemente”.
- El delegado de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios concluye “Hay que ponerse las pilas”.

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN VALLADOLID.

- Un delegado del sector de comercio y hostelería respecto al cambio de modelo que pretende la Reforma comenta que la UGT está peleando contra los atropellos del INSS y las mutuas. La presión de la acción sindical que se puede hacer sobre este tema es nuestra; El cambio de modelo pretende además reventar la fuerza sindical y lo están consiguiendo.
- Un delegado del sector de correos abre el debate sobre como puede evolucionar el modelo mutual español, a propósito de la Ley de Mutuas que planea sobre el horizonte. En este sentido el temor principal gira en torno a la posibilidad de que el gobierno ceda a las presiones de las mutuas, y termine por concederles la posibilidad de las altas en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes.
- El Delegado de la Federación de Servicio Públicos comenta: “ a nosotros por reducir accidentes les ha devuelto la mutua 300,000 € y ellos (los delegados) quieren reinvertir ese dinero en formación en prevención”.
- Un delegado de la Federación de Industria y trabajadores Agrarios explica: “me preocupa un cambio de modelo y un cambio de mentalidad e incluso de los propios trabajadores. La gente cada vez está recurriendo más a servicios privados. Tenemos que seguir insistiendo que lo público es lo valioso”.
- Un delegado del sector de comercio y hostelería comenta: “están apostando por la polivalencia en las funciones. Que el trabajador sea polivalente, por una “flexiseguridad” mal entendida. Al trabajador le van a exigir un conocimiento pleno del sector para que mantenga su puesto de trabajo. Lo que quieren “monstruos profesionales”. Que sean muy formados.
- Un delegado de la Federación de Servicios Públicos comenta que en investigación han llegado a un grado de especialización tal, que han intentado, a través del curso de formación, que los trabajadores asuman funciones más amplias, pero a la gente le está costando.
- Delegado del sector sanitario dice que uno de los problemas es el cambio de modelo a todos los niveles. La movilidad funcional en su ámbito de trabajo es total. No pueden evitar que se les mueva, tampoco a los delegados de prevención les hace caso. La única alternativa es la inspección de trabajo, pero en su ámbito tampoco sirve de nada. El inspector lo único que hace es un requerimiento que va “para arriba” :gerencia, junta... como funcionario su impresión es muy frustrante en prevención, es muy subrealista. No tienen evaluación de riesgos psicosociales, porque a la Administración le da miedo que aparezcan cosas que no quieren que salgan a la luz, y la administración no tiene intención de hacerlo.
- Desde el 2010 que han bajado el sueldo, han quitado extras, días de libre disposición..., están en la incertidumbre, falta motivación.
- Una delegada de la federación de Enseñanza dice que si hay trabajadores especialmente sensibles y no hay un puesto adaptado le echan (habla de lo que conoce). Más denigrante es que lo hagan en un Centro Especial de Empleo.
- Un representante de la Federación de Comercio, Hostelería y Juego tiene 3 casos de traslados y cuenta el caso de una gran superficie en Valladolid, y reubicación a Salamanca y León, aplicando la Reforma Laboral, y si no aceptan, despido. En otras dos grandes superficies se ha llegado a un acuerdo para que la movilidad geográfica no sea tan traumática.
- También pregunta: ¿Cómo puedo hacer para que la empresa haga una evaluación de riesgos psicosociales para las 18 trabajadoras de esa gran superficie que van a ser trasladadas?.

- Un delegado de una gran empresa perteneciente a la Federación de Industria y trabajadores Agrarios, expone que en su empresa se puso en marcha en riesgos psicosociales. “En Riesgos Psicosociales hemos empezado a andar”.
- Otro Delegado de la Federación de Industria y trabajadores Agrarios comenta que “en su empresa está hecha la Evaluación de riesgos Psicosociales y llevan pidiendo un año que la repitan. El año pasado les llevó toda la plantilla al psicólogo, lo utilizaron para comer el coco para trabajar por la empresa. Han repetido la encuesta hasta que ha salido lo que a ellos les daba la gana”.
- Un representante de la Federación de Servicios Públicos, cuenta su experiencia de cómo se hizo delegado de prevención y lo que ha conseguido en Madrid en el Comité de Salud en materia de Riesgos Psicosociales. Explica que el Protocolo de Riesgos Psicosociales se ha pasado en varios Institutos de investigación. Han creado una comisión por cada uno de ellos a la que llega el problema, y estudia si es riesgo psicosocial o no. Un caso que llegó a la comisión es el de una mujer embarazada. Ha pasado a otro puesto de trabajo (de otra área) para que no tenga riesgo por trabajar con cancerígenos (aunque tenga de protección para personas en situación normal pero ella es trabajadora sensible). Lo hizo por escrito y tocando el Código Penal.
- Delegado del Ayuntamiento dice que ahora el trabajador no quiere que le defiendas. Tienen Centro médico y centro de Prevención de riesgos propio. Cuenta el caso del personal de limpieza que el capataz pide que coja un contenedor y el trabajador dice que no porque en prevención le han dicho que no puede porque si le da una lumbalgia es su culpa. Al negarse le ponen una sanción porque se ha negado a una orden, si lo hace tiene lumbalgia y del centro médico le dice que no ha cumplido con la orden de prevención. Estamos atados de pies y manos.
- Un representante la Federación de Comercio, Hostelería y Juego apunta que limita mucho el ejercicio de la tutela judicial efectiva, la subida de tasas judiciales en aquellos órdenes jurisdiccionales afectados por el “tasazo” de Gallardón.
- Una delegada del Ayuntamiento cuenta otro caso práctico. Un trabajador de la limpieza debe elevar la plataforma de contenedores con un mando. Cuando están cerca de bancos y se inhibe la señal, de manera que tiene que acercarse mucho para que funcione. En una ocasión, el trabajador sufrió un accidente (se pilló la mano por acercarse demasiado) y la empresa le quiere sancionar por imprudencia. Curiosamente este trabajador fue sancionado hace poco porque decían que trabajaba muy despacio (cuando se acciona el mando, no siempre la plataforma se eleva a la primera). No tiene ninguna posibilidad de hacer nada porque el Ayuntamiento tienen protocolos de trabajo que explica, paso a paso, cómo se tiene que hacer el trabajo. Aunque no siempre se cumplen, situación que conoce bien la empresa.
- La misma delegada del Ayuntamiento comenta otro caso de un accidente de un trabajador que se abrió la cabeza y le echaron. Ahora los trabajadores no quieren hacer nada por miedo a quedarse sin trabajo.
- Delegado de empresa de telefonía móvil comenta que la Evaluación de riesgos Psicosociales solo se hacen en los Call Center, gracias a eso se han suavizado algunas cosas y mejoraron otras. En el Departamento de Pymes, no han podido porque hay mucha presión, se ha hecho cuando ha habido una denuncia a la Inspección de Trabajo; en Valencia no se ha hecho a pesar de que Inspección dijo que si se tenía que hacer. Sancionaron a la empresa, que ha pagado, pero sigue sin hacer la evaluación.
- Los delegados han conseguido que a golpe de sanción consigan la evaluación. ¿Cómo se hace la próxima evaluación?

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EN ZAMORA

- Una delegada afirma: “Nos van a controlar los médicos de las mutuas”.
- Delegada de Ayuda a Domicilio reflexiona: “Si pasas una inspección y el médico del INSS dice que estás de alta, ¿automáticamente te dan el alta?”.
- Esta misma delegada cuenta el caso de una compañera que padecía cáncer, llevaba 8 meses de tratamiento de radioterapia y le tocó incorporarse antes de irse al paro (tiene contrato fijo discontinuo).
- Delegada de Ayuda a Domicilio comenta que los compañeros van a trabajar aunque estén enfermos.
- Un delegado de la Federación de Servicios Públicos, dice que como en la administración les han bajado la prestación los primeros días de la baja, la gente va trabajar, notándose que hay menos bajas. Comenta el caso de una compañera embarazada y con ciática, el médico de atención primaria le ha dicho que la ciática podía ser por el embarazo, y convendría reposo. Y esta compañera ha ido a trabajar.
- Un delegado de Banca, comenta que en la práctica ¿qué consecuencias tiene la movilidad funcional?. En el banco ahora sabemos de todo (les cambian de puesto continuamente), antes era más específico y cree que es mejor ahora. “Llevo 40 años en el banco y cada vez lo entiendo menos con referencia a niveles, categorías, grupos profesionales...”
- Un delegado del sector de alimentación pregunta si una movilidad es un cambio sustancial de tus condiciones de trabajo.
- Otra delegada explica a otra con un ejemplo lo que es movilidad funcional.
- La delegada de Ayuda a Domicilio comenta sobre las consecuencias de la movilidad funcional, lo que le ha ocurrido a dos compañeras; la encargada les comunicó el cambio y estas no querían, pero les han amenazado de forma velada con que habría consecuencias.
- La delegada de alimentación comenta su experiencia: “En su centro de trabajo no tenían ni un ventilador a pesar de estar a 32 grados. A través de la acción sindical (con un escrito jurídico elaborado por los técnicos del sindicato) a los 3 días tenían ventilador”. En la empresa no estaban acostumbrados a que un delegado exigiera nada.
- El Delegado de alimentación pregunta ¿Qué podemos hacer como delegados de prevención cuando tocan los turnos de trabajo?
- Un delegado de la misma empresa comenta que los cambios de turno se hacen porque quieren y cuando quieren. Dice que no hay evaluación de riesgos de riesgos psicosociales que analice el impacto de estas modificaciones, sobre la salud de los trabajadores.
- Un delegado del sector de alimentación reflexiona que ahora el delegado puede hacer más como delegado de prevención, que desde la representación unitaria. Comenta un problema de su empresa por ruido y las medidas que han tomado.
- Este mismo delegado comenta que en su empresa se produjo un accidente. Un operario, mientras limpiaba una máquina en marcha, se pilló la mano un rodillo y no llamaron al 112. La inspección se enteró cuando avisaron los delegados de prevención.
- Una delegada de Ayuda a Domicilio se queja de que todavía no ha actuado en un tema de acoso que denunciaron en agosto. Es muy complicado que se pruebe en su empresa el acoso.
- Un delegada del a Federación de Servicios Públicos comenta que la Federación intentó intervenir en caso de acoso en su empresa, y al final la empresa denunció y condenó a la FSP y a las dos trabajadoras.

- Otro delegado de la misma Federación comenta que se han cerrado los laboratorios de Fomento, y son trabajos con características muy concretas; se ha practicado la movilidad funcional y geográfica, y en estos momentos, los trabajadores están realizando funciones que no tienen nada que ver con su puesto, de informáticos, químicos, analistas... a ordenanzas, administrativos.
- Este mismo delegado expone que en estos casos el Comité se encontró en una encrucijada porque “si no daban el visto bueno a las moviidades, ¿dónde se va esa gente?, y si dan el visto bueno, siguen el juego a la JCyL” Han hecho un escrito para comunicar que lo saben pero que no están de acuerdo.
- Un compañero del sector de la Banca, cuenta el caso de que con motivo del proceso de bancarización de las Cajas de Ahorro, estas entidades están sufriendo un intenso proceso de reestructuración. En estos momentos las condiciones son draconianas (además de la jornada de mañana trabajan por la tarde, llegando a doblar la jornada ordinaria; la presión por alcanzar objetivos es insoportable, se ven obligados a vender todo tipo de productos financieros; el control de los mandos es enorme, las llamadas de atención continuas. Además está sufriendo la presión social por la venta de preferentes, llegando a darse hasta agresiones). La situación es insostenible. Los trabajadores de cierta edad, están buscando la salida de estas entidades (aunque sea a costa de perder derechos económicos).
- En relación a la Evaluación de Riesgos Psicosociales una delegada de limpiezas, abre el debate en torno a la confidencialidad de las respuestas en los cuestionarios. Expone el caso de su empresa. En el cuestionario había que identificar el sexo y la edad. En algunos centros del trabajo el número de trabajadores que prestan servicios es tan pequeño que pueden ser identificados a través de estas dos preguntas.
- Se analiza la capacidad del delegado de prevención en echar para atrás una evaluación de riesgos psicosociales, cuando no ha participado en el proceso.
- Otro delegado del sector de Banca dice que en su empresa se emplean métodos de evaluación de riesgos psicosociales que no son los adecuados, porque se puede identificar a los trabajadores que han hecho el cuestionario.
- Un delegado del sector de alimentación explica su caso. En su empresa cuando haces la encuesta, firmas cuando te lo dan y cuando lo entregas.
- Un representante de la Federación de Servicios Públicos expone “¿por qué en los datos de la evaluación de riesgos psicosociales no se guarda la confidencialidad?. Debemos decirlo”.
- El delegado de alimentación afirma que “para eso están los delegados para dar la cara”.
- Hablan de la vigilancia de la salud. Comentan casos donde los resultados de los reconocimientos médicos, no se corresponden con las pruebas practicadas, poniendo como ejemplos casos donde aparecen resultados de electros que no se han hecho. A ninguno de los asistentes les practican pruebas de cómo las condiciones laborales afectan a la salud mental.
- Se discute acerca de si los delegados de prevención, por la presión que sufren por parte de la empresa, resultado de ejercer sus funciones de representación, no debería ser objeto de una evaluación de riesgos psicosociales específica.
- Una delegada de ayuda a domicilio revela el escaso apoyo que en ocasiones tienen de los propios compañeros. Se dan casos (afirma), en los que te comentan problemas y situaciones de conflicto para que ejerzas tu responsabilidad sindical. Y cuando lo haces, lo pones en conocimiento de la empresa, y ésta analiza por su cuenta la cuestión, los propios compañeros que te han pedido apoyo, no se atreven a confirmar frente a la empresa la situación que has denunciado. Incluso en ocasiones, han llegado a negar que tal problema existiera. Necesitamos instrumentos para evitar que esto suceda.



CONCLUSIONES GENERALES

III. CONCLUSIONES GENERALES

- La crisis y las reformas del mercado de trabajo han modificado las reglas del juego en ámbito laboral. Los trabajadores se sienten cada vez más desprotegidos. El sentimiento de “no poder hacer nada” desalienta cualquier atisbo de reivindicación y reclamación. Esta atonía está provocando que los propios delegados de prevención rebajen algunas exigencias, al no sentirse apoyados por los propios trabajadores.

El Sindicato, y nosotros como delegados, debemos abandonar este discurso que además de pesimista, no es del todo cierto. Si bien las dos últimas reformas del mercado de trabajo han otorgado mayor poder a la empresa, siguen existiendo mecanismos de defensa de los intereses de los trabajadores.

Debemos ser beligerantes con aquellas decisiones unilaterales que además de modificar aspectos sustanciales de las relaciones laborales, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Hemos de exigir que cualquier modificación se realice con el enfoque psicosocial necesario, y venga acompañado de medidas que garanticen que la salud de los trabajadores no se verá comprometida.

- El miedo es una palabra que se repite insistentemente en todos los seminarios. El temor a perder el puesto de trabajo es un dique de contención que paraliza no sólo el ejercicio de derechos laborales y preventivos entre los trabajadores, sino también, frena la acción sindical de los delegados y delegadas de prevención, que deben conjugar reivindicación con mantenimiento de los puestos de trabajo. Es imprescindible romper esta tendencia.

La inseguridad laboral es un factor de riesgo psicosocial de primer orden, la relación entre la “inseguridad en el empleo” y la degradación de la “salud mental” de las personas cuenta con evidencias desde hace más de dos décadas de manera que, a mayor inseguridad en el empleo, peor es el estado de salud mental de los trabajadores. Reformas como la de 2012 – facilitación del despido y continua modificación a la baja de las condiciones - consolidan modelos de “hacer empresa” basados en la imposición y coacción, sin considerar mínimamente los efectos que en el medio plazo, tendrá sobre la salud de la plantilla.

A pesar del escaso margen de actuación que la Reforma reserva a la representación de los trabajadores, para frenar decisiones que alteran sustancialmente el marco de la prestación laboral, desde la representación específica (delegados de prevención/comités de seguridad y salud) PODEMOS y DEBEMOS contrarrestar el poder empresarial ejerciendo un acción sindical en salud laboral contundente.

Debemos exigir que cualquier cambio, se realice garantizando la seguridad y salud de los trabajadores. Valorando los efectos que los mismos provocarán sobre el bienestar de la plantilla, y adoptando las medidas oportunas para reducir tales efectos. Es decir, exigir mayores niveles de responsabilidad social en la toma de decisiones.

- El excesivo control de los procesos de incapacidad temporal, provoca en los trabajadores desconcierto y tensión. Las prácticas de las mutuas resultan intimidatorias, lesionando el derecho de los trabajadores a una recuperación integral de su estado de salud. El INSS ha pasado de ser un aliado (respecto a los intereses de los trabajadores) a un ente hostil que antepone los intereses económicos sobre la salud de las personas. El papel del médico de atención primaria es cada vez más invisible en el control de la IT.

De nuevo la crisis, está alterando la capacidad de respuesta de los trabajadores. Algunos ceden a las presiones y solicitan el alta voluntariamente (incorporación prematura al puesto de trabajo).

Los trabajadores son cada vez más reticentes a presentar reclamaciones, consideran que no sirven para nada.

Debemos definir sindicalmente procedimientos de denuncia que abarquen el conjunto de sujetos con competencia en el control de la IT.

Hay que inculcar entre los trabajadores la necesidad de presentar reclamaciones. Es preciso ir dejando constancia de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en situación de IT. Problemas que derivan de los controles (en ocasiones, desmedidos) de las mutuas principalmente, pero también del INSS.

Las denuncias, van dejando un poso en el que basar nuestras reivindicaciones. En general estamos poco acostumbrados a reclamar las prácticas abusivas de las mutuas. Debemos difundir además, los mecanismos de denuncia que existen más allá de los procedimientos administrativos (Hoja de reclamaciones; Oficina Virtual de Reclamación a Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional de la Seguridad Social; Reclamaciones en los Servicios de Inspección del Sistema Público de Salud; Quejas a través de las Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas; Quejas y reclamaciones a través de los Servicios de Atención al Paciente del Sacyl, etc).

- Existe mucho desconocimiento en torno a la gestión del riesgo psicosocial. No sólo en cuanto al procedimiento, sino también del potencial de este instrumento como arma de acción sindical.

Situar la evaluación de riesgos psicosociales en el centro de la intervención sindical en salud laboral, como medio para amortiguar los efectos de la reforma del mercado de trabajo, es una prioridad sindical.

No podemos perder de vista que el marco normativo en salud laboral, permite a los delegados y delegadas de prevención, intervenir en la definición de sus condiciones de trabajo siempre que éstas, afecten a la seguridad y salud de los trabajadores.

La legislación en materia preventiva, contempla expresamente aquellas situaciones que dan lugar a una revisión de los sistemas de gestión preventiva de las empresas, contemplando expresamente la modificación de condiciones de trabajo como situación de intervención.

Por eso, las decisiones de la empresa tomadas exclusivamente para ganar en flexibilidad y productividad, deben ser contestadas sindicalmente exigiendo que tales decisiones no cercenen los derechos preventivos de los trabajadores. Es decir, requiriendo una gestión de los riesgos psicosociales que esos cambios en las condiciones de trabajo precipiten.

Aprovechar esta posibilidad legal exige conocer las distintas posibilidades que hay en materia de gestión del riesgo psicosocial, por lo que debemos intensificar nuestras acciones formativas e informativas en esta dirección. Debemos incrementar la capacitación de los delegados y delegadas de prevención en la “gestión de los riesgos Psicosociales”.

- En ninguna de las empresas donde se han producido modificaciones de condiciones de trabajo, al amparo de la Reforma Laboral de 2012, se han evaluado los efectos que dichos cambios han generado sobre la salud de los trabajadores.

Las empresas han aplicado el poder que la Reforma les ha otorgado, para modificar aspectos de la relación laboral, que han dado lugar a situaciones de riesgo nuevas. Y estos nuevos escenarios de exposición, no se han evaluado, ni tampoco, protegido.

Allá donde se han realizado evaluaciones de riesgos psicosociales, se han desarrollado de manera aislada, sin integrarse en los planes de prevención de las empresas, ni tampoco se han realizado como respuesta a las modificaciones acaecidas en el último año.

En definitiva, las empresas no han acomodado su sistema de gestión preventiva a los cambios que conlleva la movilidad funcional, geográfica y de condiciones de trabajo.

Los delegados y delegadas de prevención debemos velar porque estos cambios se introducen sin perjudicar la seguridad y salud de los trabajadores, vigilando que las evaluaciones de riesgo contemplan los nuevos escenarios de exposición (revisión); que los trabajadores reciben la información y formación en materia preventiva relacionada con esos cambios, que se adoptan las medidas y actividades de protección y prevención nuevas. Además, debemos velar porque la vigilancia de la salud contempla los riesgos inherentes a la nueva situación.

Por otro lado, debemos prestar especial atención a aquellos colectivos que por diferentes razones, gozan de una especial protección.

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los trabajadores especialmente sensibles, los trabajadores afectados por una enfermedad profesional, e incluso, los trabajadores nocturnos, presentan una serie de características que les confiere una especial condición, que puede suponer un límite al poder de variación de la empresa.

Si la modificación de condiciones de trabajo resultara incompatible con las especiales características de estos trabajadores, la medida NO PUEDE APLICARSE, si no se garantiza la seguridad y salud de estos trabajadores.

No podemos permitir que decisiones empresariales, movidas exclusivamente para ganar flexibilidad y por tanto, productividad, pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Si bien no podemos hacer retroceder determinadas decisiones, si debemos desplegar nuestra acción sindical en salud laboral para que al menos, no se produzcan efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, exigiendo el cumplimiento de dichas obligaciones, vigilando porque se cumplen adecuadamente y de lo contrario, denunciando dicha situación ante la Inspección de trabajo.

Valladolid, a octubre de 2013



SEMINARIOS DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS