

Boletín nº8

febrero 2013

BOLETIN DEL AREA DE SALUD LABORAL

INDICE:

**1. REGISTRO DE SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS
LABORALES**

**2. ELA REITERA SU POSICION CONTRARIA AL REPARTO DE FONDOS
PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES EN NAFARROA**

**3. EL GOBIERNO PREPARA EL CAMINO PARA LA REFORMA DE LA
GESTIÓN DE LAS MUTUAS**

**4. EL GOBIERNO ACTUALIZA LAS CUANTIAS DEL BAREMO DE
INDEMNIZACIONES POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES**

5. SALUD LABORAL EN EL CONGRESO DE ELA

**6. TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA,
FEBRERO 2013**

Boletín nº8

febrero 2013

1.- REGISTRO DE SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PARCIAL E INSUFICIENTE

El 4 de diciembre de 2012 se publicó en el Boletín Oficial del País Vasco el Decreto 244/2012, de 21 de noviembre, sobre **publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y creación del Registro de empresas sancionadas**.

La citada norma tiene por objeto establecer el procedimiento por el que se dará publicidad a las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la CAPV y la creación de correspondiente registro de empresas sancionadas. Las sanciones serán publicadas una vez sean firmes (se entiende en vía administrativa y judicial), previa comunicación a la empresa sancionada.

La regulación del procedimiento de dar publicidad a las sanciones impuestas a las empresas era un requisito legal que estaba pendiente de desarrollo (art. 49 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

El Gobierno Vasco, con el citado Decreto, cumple el mencionado precepto legal, pero la regulación que se establece nos parece parcial e insuficiente. La posición de ELA en esta materia ha sido la de que tienen que ser objeto de publicidad no sólo las sanciones muy graves, que son muy pocas, sino también las graves. Además, deberían ser publicadas una vez que sean firmes en vía administrativa, aunque estén recurridas en vía judicial contenciosa.

Cabe recordar que en 2006 el Gobierno Vasco dictó una Orden por la que se regulaba esta materia con un criterio mucho más amplio que el actual (se refería a las sanciones graves y muy graves). Sin embargo, dicha Orden fue recurrida por Confebask, por considerar que dicha materia excedía la ejecución de la legislación laboral y se enmarcaba dentro de la competencia legislativa en esta materia, que es de ámbito estatal.

El TSJPV le dio la razón a Confebask y anuló la citada Orden del Gobierno Vasco. Posteriormente, en el ámbito estatal se dictó el Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, que regulaba el procedimiento de publicidad de las sanciones.

El Decreto ahora publicado no hace sino adecuarse al procedimiento fijado en el ámbito estatal, y con los límites que desde un principio defendió Confebask, es decir, intentando limitar al máximo los efectos de un registro de sanciones en materia de riesgos laborales. En efecto, acotando la obligación de dar publicidad a las sanciones muy graves (que son casi inexistentes), el registro tendrá un alcance muy reducido.

En conclusión, formalmente habrá un registro de sanciones, pero las empresas seguirán muy tranquilas porque la mayoría de las infracciones y las pocas sanciones que les aplican seguirán ocultas.

2. ELA REITERA SU POSICIÓN CONTRARIA AL REPARTO DE FONDOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN NAFARROA

El 28 de noviembre de 2012 se celebró reunión del Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo. El punto principal de la reunión era la convocatoria de asignación de recursos para el año 2012 de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Un año más, CCOO, UGT y la patronal CEN se repartieron 460,361 euros en total (153,453,66 euros cada parte), sin ningún tipo de control ni justificación de las acciones que van a realizar con las citadas cantidades. Es más, admitieron sin rubor que el dinero se va a utilizar para “la financiación de sus gabinetes de salud laboral”.

ELA denunció en dicha reunión que en Navarra los fondos para prevención de riesgos laborales se destinan a la financiación de UGT, CCOO y la patronal CEN, dejando a un lado la protección de la seguridad y la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras navarros. Es un escándalo que en el Consejo simplemente se informe de cómo se van a utilizar dichos fondos, sin ningún tipo de control que garantice el cumplimiento efectivo de los supuestos planes de actuación.

De esta forma, se ejecuta un modelo impuesto desde Madrid, modelo que ha fracasado, ya que tras años de reparto de muchos millones de euros para la formación en materia preventiva, no ha supuesto una mejora en la seguridad y salud laboral de la clase trabajadora.

La posición de ELA en relación a este tema es conocida. Consideramos que es necesario un cambio de modelo, y para ello, exigimos que:

- Los excedentes de los fondos de prevención de las “Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social” (MATEPSS) generados en Navarra se queden íntegramente en Navarra para que sean adjudicados directamente por el Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la promoción en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- No se acepte los fondos que no se correspondan con el criterio señalado o vengan condicionados a la aplicación de un modelo decidido en el Estado.

3. EL GOBIERNO ESPAÑOL PREPARA EL CAMINO PARA LA REFORMA DE LA GESTIÓN DE LAS MUTUAS

IMPOSIBILITA EL CAMBIO DE MUTUA HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMA

Desde hace tiempo y como venimos denunciando desde ELA, los sucesivos Gobiernos del Estado, dentro de sus políticas de recortes sociales y privatizaciones, han venido otorgando a las Mutuas patronales cada vez más competencias en materia de control sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras en activo.

Como es sabido, el Gobierno prepara una importante modificación en esta materia, que según su hoja de ruta debía de haberse concretado antes de fin de año, de acuerdo a lo establecido en la Ley del 1 de agosto y dentro de lo que de manera eufemística, ellos denominan “adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”. Esto no significa otra cosa que

más recortes y un nuevo paso en el desmantelamiento del sistema público de salud, en beneficio de la privatización y el negocio controlado y al mando de las empresas.

Mientras esperan a que la reforma sea atendida, la principal demanda de las Mutuas es la de poder dar de alta en caso de enfermedad común, cuestión ésta a la que se comprometió la Ministra de Trabajo ante la asamblea de AMAT (Asociación de Mutuas). A buen seguro implicará más capacidad de gestión y control a estas asociaciones patronales.

Al día de hoy esta anunciada reforma no se ha concretado. Quizás por los importantes intereses corporativos para hacerse con el negocio de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras en activo, el Gobierno del P.P. dentro del “cajón de-sastre” en el que ha venido a convertirse los presupuestos generales del Estado, ha establecido una disposición por la cual los convenios de asociación de las empresas a las Mutuas para la gestión de las prestaciones tanto de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como para la gestión de las contingencias comunes, mantendrán su periodo de vigencia en los términos y condiciones, hasta la entrada en vigor de la reforma prevista que actualice el régimen jurídico de las Mutua. En definitiva, “secuestra sine die” la posibilidad del cambio de Mutua y modificación de condiciones, hasta que la nombrada reforma entre en vigor.

Sin embargo, esto en ningún caso nos debe impedir reivindicar acuerdos de negociación colectiva en las empresas que limiten que la contingencia común pase a ser gestionada por la Mutua. En el caso de que el acuerdo esté vigente, debemos seguir exigiendo que cuando se produzca su vencimiento, retorne a la gestión del sistema público.

Textos para incluir en la negociación colectiva

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales – MATEPs).

Para las empresas que actualmente ya tenga encomendada la gestión a la Mutua

La empresa, a la finalización del convenio de asociación vigente con la MATEP, renunciará a la cobertura de la prestación económica por incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, con la antelación reglamentaria mínima de un mes a la fecha del vencimiento de dicho convenio, sin dar lugar a prórroga alguna.

4. EL GOBIERNO ESPAÑOL ACTUALIZA LAS CUANTÍAS DEL BAREMO DE INDEMNIZACIONES POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES

En el B.O.E. del 30 de enero, el Gobierno del Estado ha actualizado, incrementando en el 19,7% , las cuantías del “baremo” de las indemnizaciones por las lesiones, mutilaciones y deformidades no invalidantes causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional que estaban congeladas desde abril de 2005.

La tardanza de la revalorización, además de no garantizar el incremento del IPC , ha supuesto de hecho, una pérdida a los trabajadores y trabajadoras, que durante el periodo 2005-2013 les ha sido reconocidas estas indemnizaciones con las cantidades no-revalorizadas.

Más allá de las bajas cuantías de estas indemnizaciones, que se conceden “a tanto alzado”, el Gobierno trata de dar continuidad a un viejo e injusto sistema de compensación de secuelas no invalidantes producidas por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Cabe recordar que el sistema faculta a las Mutuas para la tramitación del reconocimiento de la indemnización y que en innumerables ocasiones las mismas no lo inician , obligando a los trabajadores y trabajadoras a reclamar las mismas. En otras ocasiones, ante una lesión “mayor”, el “baremo indemnizatorio” es utilizado por la propia Mutua, con el objeto de intentar dar por resarcido el daño ocasionado, minimizando la lesión y tratando de evitar el reconocimiento de otro tipo de prestaciones que pudieran dar lugar.

Tan grave e inadmisibile como lo anterior, resulta la inacción de los Servicios de Prevención, que ante la existencia de un diagnóstico de enfermedad profesional - como por ejemplo, en la hipoacusia laboral- no inician el procedimiento de comunicación de la sospecha de enfermedad profesional, dificultando a la clase trabajadora el reconocimiento y resarcimiento de estos daños producidos en su actividad laboral.

5. SALUD LABORAL EN EL CONGRESO DE ELA

En enero se celebró el decimotercer Congreso de ELA. El área de salud laboral quiso aportar diferentes ideas mediante la presentación de varias enmiendas, para explicar el papel que debe desarrollar este área en el conjunto de la organización. Exponemos a continuación la enmienda que se explicó de manera más precisa en el Congreso:

“La razón de presentar esta enmienda hoy aquí es porque vemos totalmente necesario incorporar la protección de la salud en la actividad sindical ordinaria del conjunto de toda la organización. No puede quedarse solamente en el área de salud laboral. Debemos impulsar acciones en materia de prevención que todas y cada una de las personas que son parte de este sindicato puedan desarrollar en el día a día en sus respectivos ámbitos de actuación.

Los datos de siniestralidad son verdaderamente alarmantes. Como refleja la propia ponencia, en el periodo intercongresual 262 personas han perdido la vida en un accidente laboral. El pasado año fueron 49. No menos grave es la situación en cuanto a las enfermedades profesionales, que ni tan siquiera existe un registro y los pocos datos que se visualizan - como por ejemplo, los 29 fallecimientos relacionados con el amianto en el 2012- no son más que la punta del iceberg del grave problema de infradeclaración que existe.

No puede ser que las vidas de los y las trabajadoras se reflejen simplemente como meras cifras incluidas en unas estadísticas. Como venimos reiterando, nos encontramos ante una verdadera lacra social que debe ser combatida desde todos los ámbitos de actuación sindical. Tenemos que conseguir transmitir a la sociedad la verdadera dimensión de este problema, exigiendo a las instituciones y a la clase política una mayor implicación en esta materia.

Debemos entender la salud laboral como un pilar fundamental de la lucha sindical por la gran importancia que tiene en la vida de la clase trabajadora. Tenemos que desarrollar más acciones y hacer un mayor uso de las herramientas que tenemos, para que sirva de instrumento de mejora de las condiciones laborales de los y las trabajadoras, ya que son éstas, las condiciones laborales, las que suponen la diferencia entre un trabajo saludable o el padecer accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Para ello es necesario un trabajo conjunto donde se desglosen líneas de actuación definidas entre el área y las federaciones, para exigir y demandar mejoras en prevención, o lo que es lo mismo, en nuestras vidas. Hay que incorporar la salud laboral en la agenda sindical de las empresas y en las diferentes estructuras de la organización y luchar por conseguir mediante negociación colectiva y acción sindical mas allá de lo establecido en la Ley de Prevención. Para conseguir este propósito, resulta imprescindible impulsar que los y las delegadas de prevención, así como la gente de estructura, adquieran un nivel de formación para lograr algo tan básico y legítimo como es un trabajo seguro y saludable.

Nos queda un largo camino aún por recorrer pero no dejaremos de dar pasos en la dirección correcta.

6.TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, FEBRERO 2013

HEH	ACCIDENTES MORTALES
BIZKAIA	1
GIPUZKOA	2
ARABA	1
NAVARRA	0
TOTAL	4

***Datos a fecha de 7 de febrero**