

**Boletín nº6**

azaroa 2012

# **BOLETÍN DEL ÁREA DE SALUD LABORAL**

## **INDICE:**

- 1. LA NEFASTA GESTIÓN Y EL MAL FUNCIONAMIENTO DE LANBIDE TIENE TAMBIÉN CONSECUENCIAS EN LOS CURSOS DE PREVENCIÓN**
- 2. EL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA CONDENADO NUEVAMENTE POR ACOSO LABORAL**
- 3. EL CRITERIO ECONOMICISTA DE LAS MUTUAS CONDICIONA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA**
- 4. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE ARCELOR MITTAL DE BERGARA DENUNCIA EL DETERIORO EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA EMPRESA**
- 5. TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, OCTUBRE 2012**

## **Boletín nº6**

octubre de 2012

### **1. LA NEFASTA GESTIÓN Y EL MAL FUNCIONAMIENTO DE LANBIDE TIENE TAMBIÉN CONSECUENCIAS EN LOS CURSOS DE PREVENCIÓN**

En anteriores números explicamos la problemática existente desde septiembre de 2011, hace ya un año, en cuanto al impago a sindicatos y centros de formación de los cursos de formación dirigidos a los delegados y delegadas de prevención al amparo del Acuerdo Interprofesional de 1997.

En un primer momento Osalan se justificó explicando que existía un acuerdo verbal entre Osalan y Lanbide para el pago de las facturas devengadas desde el segundo semestre de 2011, y que desde Lanbide no se había fijado ningún procedimiento para el pago y gestión de los mismos, lo que provocaba en definitiva una falta real de recursos.

Durante todo este tiempo los cursos se han seguido celebrando y tramitando conforme al procedimiento existente con anterioridad y utilizado por Osalan, situación admitida por Lanbide.

Según fuentes de Osalan, finalmente en junio de 2012 se acordó un convenio entre ambos órganos para la gestión y pago de los cursos pero éste nunca se firmó. Esto explica en definitiva porqué los cursos aún no se han abonado.

Este es un ejemplo más de lo que desde ELA hemos denunciado en más de una ocasión. La gestión y el funcionamiento de Lanbide han sido nefastos durante esta legislatura también en cuanto a la formación se refiere. La falta de procedimientos en todos los ámbitos de actuación de

Lanbide ha sido total, no solo en la tramitación de solicitudes y el pago de prestaciones sociales, o en la elaboración y ejecución de planes de empleo, también en materia de formación.

Aspectos tan importantes como el empleo, la formación y las prestaciones sociales, no importan nada a quienes llegan holgadamente a fin de mes, tienen empleos muy bien remunerados y gobiernan. Cuestiones fundamentales que no se han resuelto y que forman parte de la lista de “temas pendientes” para el próximo gobierno, ¿y mientras tanto?

Desde ELA seguiremos formando a nuestros delegados y delegadas de prevención en materia de seguridad y salud, porque se trata de un tema importante y porque es nuestra seguridad y salud la que está en juego.

## **2. EL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA CONDENADO NUEVAMENTE POR ACOSO LABORAL**

El pasado mes de septiembre se ha conocido otra sentencia por la que el Ayuntamiento de Erretería ha sido condenado a indemnizar con 284.022 euros a un empleado municipal por las secuelas y daños derivados del acoso sufrido en el trabajo. Esta no es la primera condena y ni posiblemente será la última, puesto que anteriormente, en 2009, el mismo Ayuntamiento también fue condenado por similares e injustificables actuaciones. Son cuatro las personas afectadas que han presentado denuncia. En los dos primeros, el Ayuntamiento ha pagado 370.000 euros y hay otras cantidades reconocidas en primera instancia, acumulando hasta la fecha en torno a los 900.000 euros. Quedan otros dos casos en diferentes estadios judiciales.

El maltrato psicológico es una de las principales características del acoso laboral o mobbing y cuando este se produce en el seno de la propia Administración Pública resulta más inadmisibles aún (si ello es posible). La falta de adopción de medidas para evitar estas situaciones supone además de un claro ataque a los derechos y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, un incumplimiento punible de lo establecido en la ley de seguridad y salud laboral.

En numerosas ocasiones las escasas líneas de actuación preventiva en materia psicosocial no son llevadas a cabo y en el caso de tenerse en cuenta, se circunscriben a la realización de las evaluaciones de riesgos y en el establecimiento de unos protocolos de actuación “formales” que frecuentemente se muestran totalmente ineficaces ante las concretas situaciones de acoso laboral.

Ademas de ello, la deficiente legislación jurídica y la larga tramitación de las demandas, conducen a que los casos de acoso acaben sin ser atendidos con la celeridad y el rigor que esta penosa situación comporta, prolongando de esta manera el sufrimiento de las personas afectadas, que como en el caso de este Ayuntamiento, estuvieron expuestas a las situaciones acaecidas entre los años 1995 y 2007.

En este sentido, el Ayuntamiento de Errenteria es un claro reflejo de lo que nunca debería haber sucedido. Y ahora la pregunta es ¿Quién se hace responsable de la fatal gestión , de las medidas preventivas que el Ayuntamiento no adoptó y que han provocado las situaciones incapacitantes para las trabajadoras y los trabajadores? ¿Quién va ser el responsable del abono de las indemnizaciones y del recargo de las prestaciones derivadas de esta situación de acoso? ¿Tendrá que pagar la ciudadanía de Errenteria a escote?

### **3. EL CRITERIO ECONOMICISTA DE LAS MUTUAS CONDICIONA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA**

No resulta novedoso indicar que las Mutuas Patronales están utilizando todas las variables posibles para no reconocer o retrasar el pago de las prestaciones por contingencias laborales y el subsidio por riesgo durante el embarazo no es una excepción.

La situación de riesgo para el embarazo se debe reflejar en la evaluación de riesgos laborales realizada por el servicio de prevención. Pues bien, incluso en muchos de estos casos, los servicios médicos de la Mutua vienen cuestionando desde la existencia del riesgo, hasta las condiciones y exposición de los mismos, negando o retrasando la semana a partir de la cual la trabajadora tendría derecho a una posible prestación.

Dentro de estas posiciones de negación y recorte se encuadra la **negativa de las Mutuas a tramitar la solicitud de la certificación medica sobre la existencia del riesgo** en el caso de las trabajadoras que se encuentran en situación de baja y mientras dure esa situación.

Realizando una interpretación restrictiva e interesada del Artículo 37. del R. D. 295/2009 sobre Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo, al juntar la solicitud de la prestación (para lo cual si está establecido la necesidad de que la trabajadora debe estar de alta) con la solicitud de la certificación médica de la propia Mutua (que constituye un trámite previo a la solicitud del subsidio), retrasan en su caso la solicitud del mismo en el tiempo que dura esa tramitación.

Si tenemos en cuenta que la certificación médica justificará en su caso la necesidad del cambio de puesto de trabajo o de las funciones que realiza y sólo si dicho cambio no se produce podrá acceder con posterioridad a la prestación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, entendemos, que no tramitar la solicitud y el correspondiente certificado supone además de una demora injustificada en la fase previa a la petición del subsidio, una practica irregular y abusiva de las Mutuas. Obligan a las trabajadoras a estar en activo durante “toda” la tramitación del procedimiento previo a la solicitud del subsidio, incluso cuando el resultado de esa tramitación certifique la necesidad de ser apartada de la exposición en el mismo momento de conocer el estado de gestación.

Nuevamente para las Mutuas Patronales imperan criterios economicistas frente a los criterios de prevención que deberían prevalecer en todo momento para la protección de los riesgos a los que está expuesta la trabajadora embarazada.

#### **4. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE ARCELOR MITTAL DE BERGARA DENUNCIA EL DETERIORO EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA EMPRESA**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral ha denunciado ante la opinión pública el deterioro que se viene produciendo en la empresa en la gestión de la salud laboral.

A juicio de la sección sindical de ELA, la falta de inversiones, la reducción de plantilla en esta planta de Bergara y la exigencia del cumplimiento de las tareas (con el consiguiente incremento de la carga de trabajo que tiene que soportar cada persona trabajadora) está suponiendo un incremento en la siniestralidad laboral.

La dirección de la empresa, cada vez que se produce un accidente, lejos de realizar una investigación participada con la representación de las y los trabajadores, adopta la vía sancionadora contra la cadena de mando. Esto supone un cambio en las normas de información y participación que hasta hace unos meses se tenía en cuenta, ya que se hace caso omiso a los reiterados llamamientos del Comité de Seguridad y Salud Laboral. El Comité no es convocado para analizar las causas del accidente, impidiendo por tanto, un diagnóstico común para atajar las causas de la siniestralidad, que tiene causas estructurales en la mayoría de los casos.

Ante esta problemática y el grave deterioro de la motivación y las relaciones que en materia de seguridad y salud laboral podían existir hasta la fecha, la representación sindical ha acordado la denuncia pública. Asimismo, ha decidido la suspensión de su asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, hasta que se reconduzca la situación.



## 5.TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, ENERO - OCTUBRE DE 2012

HEH	ACCIDENTES MORTALES
BIZKAIA	14
GIPUZKOA	12
ARABA	7
NAVARRA	7
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

\*Datos a fecha de 29 de octubre