

## ¡SIN FORMACIÓN NO HAY PREVENCIÓN!

El comienzo de año suele ser el momento que la mayoría de nosotros elegimos para mejorar aquellas facetas de nuestra vida con las que no estamos completamente a gusto. Sin ir más lejos, en el anterior boletín dedicábamos nuestro artículo a los nuevos propósitos en materia de prevención de riesgos laborales para el año 2016. Entrados ya en el mes de febrero, es momento de meternos en harina. Por eso, esta edición la vamos a dedicar a hacer un diagnóstico del mercado de trabajo, y cómo influye éste en algunas variables relacionadas con la salud laboral, como es el caso de la formación.

Sin querer pecar de ser derrotistas, la situación con la que hemos comenzado el año tampoco es que sea muy esperanzadora. A día de hoy seguimos presentando un mercado de trabajo caracterizado por altas tasas de desempleo y de temporalidad, y con unos índices de empleo y de formación que tiran a la baja. Con esta situación podemos afirmar casi rotundamente que el empleo que existe en España es aquel en el que la calidad brilla por su ausencia. Ahora bien, qué debe entenderse por empleo de calidad es otra cuestión.

Si se realizara una encuesta a la población activa, lo más probable sería que mayoritariamente se entendiese por empleo de calidad aquél que se concierta por tiempo indefinido, a jornada completa y con el cumplimiento escrupuloso de la normativa laboral. Un empleo, por tanto, que dista mucho de la realidad del mercado de trabajo español. De hecho llama la atención la expresión empleada por el Consejo Económico y Social, de empleo significativo; entendiendo por tal, el realizado de manera continuada durante al menos seis meses en la misma empresa con un horario de trabajo de al menos 20 horas semanales. O sea, un trabajo temporal y a tiempo parcial. Y no estamos descubriendo nada nuevo cuando afirmamos que temporalidad y precariedad laboral va unidos de la mano de las altas tasas de siniestralidad laboral.

Paradójicamente la mayoría de los documentos de política de empleo, concretamente el Plan de empleo de 2015 y la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, demandan un empleo de calidad;

y, como es natural, temporalidad y calidad son conceptos incompatibles. Pero no solo la temporalidad influye en la situación del mercado de trabajo español, la formación es también otra de las asignaturas pendientes. Existe un rechazo, injustificado e incomprensible, a la formación en general y de forma más acusada aquella que tiene que ver con la salud laboral. Sin embargo, formación y seguridad laboral son conceptos que deben ir de la mano, ya que uno de los pilares básicos sobre los que focalizar los esfuerzos a la hora de poder reducir la siniestralidad laboral en las empre-

ser reacios a recibirla, debido a que en la mayoría de las ocasiones tienen que invertir parte de su tiempo de ocio y de descanso en la formación.

Sin embargo, existen las suficientes herramientas e instrumentos para que la formación no suponga un coste ni para las empresas ni para los trabajadores:

En primer lugar hay que decir que el hecho de que las empresas inviertan en formación, y concretamente formación en salud laboral, solo puede repercutir en un aumento de competitividad y productividad. Ya que esta formación redundará en una disminución de la siniestralidad y por lo tanto en una disminución de costes laborales. Recordemos que la siniestralidad laboral en España tiene un coste que ronda el 1.8% de nuestro Producto Interior Bruto. Por otro lado, las empresas para poner en marcha sus proyectos formativos, por ley se les concede un crédito que se hace efectivo mediante bonificaciones en sus cotizaciones a la Seguridad Social, y junto a este crédito las empresas podrán cofinanciar la acción formativa. Por otro lado, se da un especial apoyo a las pymes, ya que además del económico se les presta asesoramiento, apoyo y asistencia técnica.

Por su parte, y en el caso de los trabajadores, es de reseñar el nuevo párrafo tercero del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, cuya modificación vino de la mano la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde por primera vez se reconoce a nivel legal el derecho de formación, y por ende, la obligación empresarial de concederla, sin que los trabajadores se vean obligados a recibirla en su tiempo libre. Conforme a este precepto, **“los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años...”** esto se complementaba a su vez con una Disposición Final en la que se establecía que: “previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un **cheque formación** destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores”. Por lo tanto, CCOO también tiene algo que decir en este sentido. Ya iremos viendo cómo se va presentando el año.



sas es la formación e información en materia de prevención de riesgos laborales.

A pesar de ello y siendo algo más optimistas es verdad que la formación en prevención de riesgos laborales es una materia en la que se ha avanzado en los últimos años, con un reflejo directo en el mayor número de trabajadores formados y en el aumento de la sensibilización de la sociedad. Sin embargo, además de fijarnos en la cantidad, debemos asegurarnos de que la formación que se imparte en los distintos ámbitos tiene la calidad exigible. Y es ahí donde fallamos. La realidad pasa por que mucha de esta formación se realiza a distancia, con la simple lectura de un manual y un tutor que te resuelve las dudas que te vayan surgiendo. Con lo que el fin último de la formación se ve claramente desvirtuado.

Y ¿por qué este rechazo a la formación? Por parte de las empresas este rechazo suele venir porque lo ven más como un coste laboral que como una inversión. Por parte de los trabajadores, muchos de ellos suelen

## LA ASESORÍA RESPONDE

Tengo entendido que cuando un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad común y se extingue su contrato, se sigue en situación de incapacidad temporal y se continúa percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo que le corresponda hasta que sea dado de alta. Según información que tengo del Servicio Público de Empleo, una vez que el trabajador recibe el alta médica, tiene 15 días para solicitar la prestación por desempleo, sin embargo me dicen que al solicitar la prestación, se le habrá descontado del periodo que tenía derecho a cobrar la prestación por desempleo, el tiempo transcurrido desde que finalizó su contrato hasta el alta médica. Es decir, que si un trabajador tenía derecho a 7 meses de prestación, pero hubiera estado 2 meses de baja mientras se encontraba sin contrato, al solicitar la prestación por desempleo tan solo tendrá derecho a cobrar el paro 5 meses. Ante esta situación me surge otra duda sobre mi caso concreto. Yo en el mes diciembre me encontraba en situación de incapacidad y la empresa alegando causas económicas me despidió el pasado 2 de enero. El caso es que

tengo acumulados 6 meses de paro y creo que de momento estaré de baja 2 meses más. Sin embargo, no creo que llegue a solicitar la prestación por desempleo, ya que otra empresa se ha puesto en contacto conmigo porque quiere contratarme, y me han dicho que en cuanto me den el alta pasaré a formar parte de la plantilla con un contrato temporal de 3 meses, por lo que no llegaré a solicitar la prestación por desempleo. Mi duda es la siguiente, ¿qué ocurre con esos 2 meses que voy a estar de baja desde que me despidieron hasta que me contrate la empresa, se consumen de mi periodo de prestación por desempleo?

Pues tu caso es bien distinto a lo que suele suceder en los procesos de incapacidad temporal y desempleo, ya que si tras recibir el alta médica no se solicita la prestación por desempleo, sino que la solicitas con posterioridad a la finalización del nuevo contrato de trabajo que te va hacer la nueva empresa, entonces no se procederá al descuento alguno de días de la prestación por desempleo que tenías. Es decir que contarás con los 6 meses de prestación que tenías acumulados.



Para cualquier duda en este sentido puedes visitar:

<http://www.todosobrelasbajaslaborales.com/>

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS





## PUBLICACIONES

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”



### “porEXPERIENCIA Nº 71”

Esta edición incluye dos artículos sobre “Condiciones de trabajo”, en uno de ellos se discute sobre los riegos del glifosato y el otro trata sobre la salud laboral en la educación infantil, con enfoque de género. En el apartado de opinión se habla sobre los servicios de prevención y la prestación de sus servicios bajo la política del low cost. El grueso de la revista se ha dedicado de lleno al cáncer laboral, en relación a lo que se está haciendo desde los poderes públicos, que en realidad es poco o casi nada. El apartado de “Acción Sindical” recoge dos artículos, uno de ellos habla de cómo reducir la carga de trabajo es posible, y otro sobre cómo CCOO ha logrado visibilizar los riesgos de manipulación de fármacos. El último apartado refleja la entrevista a Mari Cruz Rodríguez Jereño, médica del trabajo e investigadora de la Universidad de Girona, en la que nos habla como los exámenes de salud actuales no cumplen con el objetivo preventivo.

Para su descarga: <http://goo.gl/AoF1ay>

### El Tribunal de Cuentas pide a las mutuas anular sus conciertos privados

“Se ha criticado la falta de control de la Seguridad Social sobre contratos llenos de irregularidades”

Ni cumplen “los requisitos fijados por la ley para concertar con entidades privadas” la asistencia sanitaria de los trabajadores, ni “anteponen la utilización de recursos sanitarios públicos a los privados”. El informe publicado por el Tribunal de Cuentas sobre qué hacen las mutuas cuando no tienen suficientes centros propios para atender a los trabajadores no puede ser más contundente, hasta el punto de que el Tribunal de Cuentas ha reclamado a las mutuas “rescindir los actuales conciertos de asistencia sanitaria”, vistas las irregularidades que detecta en ellos.

La recomendación del Tribunal de Cuentas a las mutuas pasa por “formalizar otros nuevos conciertos”, en los que se garantice una adjudicación transparente, y sobre todo, en los que se fomente “la suscripción de convenios de colaboración con las Administraciones públicas sanitarias”.

Las múltiples irregularidades detectadas en los contratos de las mutuas fiscalizadas —Fremap, Asepuyo, Ibermutuamur, Umivale y la Mutua de Accidentes de Canarias—, llevan al Tribunal de Cuentas a dudar de que “los pagos realizados” por las mutuas a las entidades privadas con las que concerta “correspondan realmente a los servicios prestados”. En muchos casos, los conciertos no se otorgaron tras una licitación y se prorrogaron durante varios años de forma tácita. En otros, la adjudicataria “estaba en concurso de acreedores”, o “no disponía de recursos humanos o materiales suficientes”.

Por otro lado se ha reprochado al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la falta de supervisión en la mayoría de los casos en el uso de esos recursos, ya que según afirma el Tribunal de Cuentas la Seguridad Social se limitó a recoger la información estadística que le suministraban las mutuas, “que ni comprobaba ni analizaba”. “De los 25 expedientes de asistencia sanitaria concertada que debían ser autorizados, solo había resuelto tres, con un tiempo medio de resolución de 476 días”, añade.



## NOTICIAS BREVES

El Ministerio de Empleo rebaja la cuota por accidentes a todos los administrativos independientemente del sector donde trabajen. Por Ley, las empresas a mayor peligrosidad del sector, deben cotizar por un tipo más alto de cotización, hasta ahora se obligaba a las empresas a cotizar por sus administrativos igual que por el resto de sus compañeros sometidos a más riesgos. A partir de ahora se produce un cambio en la tarifa de accidentes aplicable desde el pasado 1 de enero. Este cambio rebaja la cotización de “los trabajadores por cuenta ajena que, sin estar sometidos a la actividad económica de la empresa, desarrollen su ocupación exclusivamente en la realización de trabajos propios de oficina aun cuando los mismos se correspondan con la actividad de la empresa, y siempre que tales trabajos se desarrollen únicamente en los lugares destinados a oficinas de las empresas”.

La retinopatía por sobrecarga laboral, una enfermedad que afecta a la retina, ha sido considerada accidente de trabajo. Un juzgado Social de Orense ha reconocido a un pediatra que la retinopatía que padece es consecuencia directa del estrés que sufre por un aumento del cupo de sus pacientes. La sentencia resalta que ni el Servicio Público de Salud ni la Seguridad Social probaron que la patología se debiera a una causa no laboral.

El Consejo de la Juventud de España ha denunciado la situación de riesgo laboral de muchos de los jóvenes españoles, debido, fundamentalmente, a los recortes aplicados en los diferentes sectores y a la precariedad y la temporalidad del empleo. Esta denuncia se produce tras el fallecimiento la semana pasada de un trabajador de 27 años a causa de una explosión de dinamita en una explotación minera.

Los cigarrillos electrónicos triplican el riesgo de que los adolescentes se pasen al tabaco. Un estudio llevado a cabo por investigadores de la Universidad de Hawái aporta nuevas evidencias concluyentes: los adolescentes que ‘vapean’ son hasta tres veces más propensos de acabar probando el tabaco en solo 12 meses.

La Agencia Europea para la seguridad y Salud en el Trabajo ha lanzado la Campaña 2016-2017, bajo el lema: “Trabajos saludables en cada edad”. Con esta campaña se pretende conseguir unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras, las empresas y la sociedad en conjunto.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

■ **ORDEN EYH/1144/2015, de 29 de diciembre, por la que se convocan subvenciones dirigidas a Formación en Seguridad Industrial para el año 2016. Dirigida a los distintos agentes que intervienen reglamentariamente en la seguridad industrial.**

Concretamente en esta Orden una de las Actividades formativas que se contemplan son: Cursos orientados a la prevención de accidentes en el ámbito de los Reglamentos de Seguridad Industrial para profesionales y titulados con una duración mínima de 4 horas y un máximo de 8 horas

Para su descarga: <http://goo.gl/J8rwg0>

■ **Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.**

Con la entrada en vigor de este real decreto se modifica el anexo 1 del citado cuadro de enfermedades profesionales, concretamente en su Grupo 6, correspondiente a las enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, agente A, donde se añade un nuevo subagente, el cáncer de laringe por exposición al amianto.

Para su descarga: <https://goo.gl/MqzXR>

■ **Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. (Entró en vigor el pasado 9 de enero)**

Esta nueva ley se propone reforzar los mecanismos que potencien y mejoren el funcionamiento del sistema nacional de protección de los ciudadanos ante emergencias y catástrofes, que ya previó la anterior Ley 2/1985, de 21 de enero, de Protección Civil. Y además se incorporan medidas específicas de evaluación e inspección del Sistema Nacional de Protección Civil, de colaboración interadministrativa en el seno de la Red de Alerta Nacional de Protección Civil y de integración de datos de la Red Nacional de Información sobre Protección Civil.

Para su descarga: <https://goo.gl/qG1Sal>