

PREVENCIÓN I SALUT LABORAL

Nº 51
SEPTIEMBRE 2019

Revista informativa de seguridad, salud y medio ambiente

LA DÍFICIL TAREA DEL RECONOCIMIENTO DE LA ENFERMADAD PROFESIONAL

FINANCIADO POR:

COD ACCIÓN AT2018 0010



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Illes
Balears

Editorial

GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT-BALEARES

P R L

www.ugtbalears.com

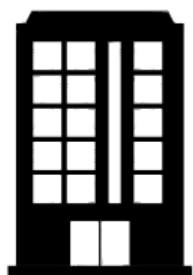


imagen: Freepik.com

Elabora i Edita:
GABINET TÈCNIC PRL
UGT—BALEARS

DL. PM: 3185—2006

En el departamento de pisos... tanto recorrido, tanto por recorrer.

Hay un sector, el de la hostería, que es uno de los principales motores de la economía de nuestra Comunidad Autónoma, en la que ejercen su funciones las personas adscritas al colectivo que representan la cara amarga de la actividad, las/os camareras/os de pisos. Su visualización y lucha son cada vez más mediáticas.

Cabe cuestionarnos ¿se ha logrado una mejora en las condiciones laborales que tienen una implicación directa en la seguridad y salud del colectivo? Seguramente, si nos planteamos la cuestión estableciendo como punto de partida el año 1995 (año de publicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) la respuesta sería afirmativa pero dicho afirmación no puede generalizarse.

La mayor concienciación en la importancia de la seguridad y salud dentro de los entornos de trabajo ha propiciado una mejora al entender que nadie, por el desarrollo de su puesto de trabajo, debe contraer una enfermedad o ser víctima de un accidente de trabajo o, porque no decirlo, ser víctima de una violencia psicológica en el trabajo. Las camareras de pisos, en mayor o menor medida, se ven expuestas a padecer alguna enfermedad o accidente de origen laboral, muchas de estas no reconocidas como tales y, por lo tanto, ocultadas bajo el paraguas del sistema de la seguridad social.



Por otro lado, la publicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales no está produciendo un cumplimiento paralelo por parte de los responsables en la salud laboral. Nos encontramos ante la necesidad que los poderes públicos, en especial las administraciones públicas competentes en la materia y, por supuesto, la administración de justicia del Estado promuevan una aplicación real y efectiva de la normativa.

Consideramos que es el momento de recorrer, de caminar hacia el reconocimiento de las enfermedades profesionales, y de que las dolencias que el personal pueda sufrir con ocasión o por consecuencia de su trabajo tenga un reconocimiento directo y una tramitación específica dentro de la contingencia profesional, no únicamente para el colectivo mencionado, sino para todo el resto de profesionales que cada día sufren el desgaste de un sistema que pone en duda la conducta del empleado/a, como si su enfermedad la padeciese por su voluntad.

Revista Prevenció i Salut Laboral—Número 51

Editorial: Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscs Laborals de UGT Balears..... pág. 2-3

Artículo: Una sentencia reconoce que el trabajo de las camareras de piso conlleva una peligrosidad que debe ser atendida pág. 4-6

Artículo: Reincorporación al trabajo tras una incapacidad temporalpág. 7-10

Artículo: ¿Están obligados a ir a trabajar los ciudadanos de las zonas afectadas por la lluvia?

..... pág. 11-13

Artículo: Alta médica y procedimiento de disconformidad pág.14-17

Artículo: Procedimiento de investigación de casos de enfermedades profesionales pág. 18

Artículo: Manifiesto UGT—Ante la emergencia climática, transición justa pág. 19-21

Contrapunto: Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears pág. 22

Una sentencia reconoce que el trabajo de las camareras de piso conlleva una peligrosidad que debe ser atendida

Fuente: El PAIS.es

Una sentencia pionera en España considera que el trabajo de las camareras de piso de los hoteles entraña una peligrosidad que debe ser atendida como tal en la prevención de riesgos laborales. El fallo, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, asegura que la norma laboral ha ignorado la peligrosidad de las profesiones feminizadas y debe ser interpretada con perspectiva de género. Esta perspectiva, dice, debe aplicarse también a la hora de aplicar la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para graduar las sanciones a las empresas. Con estos principios, revoca una sentencia anterior e impone a una empresa hotelera por su hotel en Yaiza, Lanzarote, la multa más elevada por no haber llevado a cabo la evaluación ergonómica de los puestos de las camareras de piso.

El inicio se remonta a marzo de 2017, cuando la Inspección de Trabajo levanta un acta de infracción grave contra el hotel de Lanzarote por no haber llevado a cabo una evaluación ergonómica de los puestos de trabajo de su departamento de pisos. La sanción propuesta era de 20.491 euros. Sin embargo, la empresa recurrió y un juzgado de primera instancia rebajó la multa hasta los 2.046 euros.

¿Por qué esa rebaja? El tribunal la argumentó con varios motivos. Por ejemplo, que no se trataba de un incumplimiento total de la norma porque la empresa sí había hecho una evaluación general de riesgos laborales o que el nivel de siniestralidad en los puestos de limpieza era bajo. Sin embargo, el meollo legal está en el segundo criterio que utilizó para rebajar la multa: "la escasa peligrosidad" de los puestos de trabajo de las camareras de piso.

Es ahí donde el Tribunal Superior de Justicia de Canarias da un vuelco a la interpretación de ese concepto e introduce explícitamente en su sentencia "la integración de la perspectiva de género": "El concepto peligrosidad utilizado por la normativa laboral se ha forjado sin perspectiva de género excluyendo aquellos trabajos feminizados como el realizado por las camareras de habitaciones". Eso hizo, prosigue, que la legislación excluyera de las enfermedades profesionales aquellas vinculadas a movimientos repetitivos característicos de la labor de las camareras de piso –como el síndrome del túnel carpiano– que en cambio sí se reconocían a otras ocupaciones, como la carpintería. No ha sido hasta hace poco cuando Trabajo ha incluido algunas de estas dolencias en su catálogo de enfermedades profesionales.

Por eso, defiende el TSJ de Canarias, el concepto de peligrosidad debe ser interpretado conforme a la realidad actual e incorporando la perspectiva de género. Algo que, dice, exige integrar "el duro trabajo desempeñado" por las camareras de piso que hacen "esfuerzos ergonómicos de carácter repetitivo" que a corto o medio plazo suelen derivar en diversas dolencias en músculos, tendones y huesos. "Estas alteraciones pueden dar lugar a dolencias muy dolorosas que se van larvando durante años y cuando se manifiestan son ya incurables y crónicas", argumenta el tribunal, que añade que estas enfermedades suelen ir acompañadas de síntomas psíquicos por la monotonía y la elevada carga de trabajo.



"Por todo ello es evidente que no es escasa la peligrosidad generada para la salud psicológica (riesgo psicosocial por sobrecarga) y física de estos puestos de trabajo, por el incumplimiento empresarial", concluye la sentencia. El TSJ revoca la sentencia de primera instancia y vuelve a imponer, por tanto, la sanción más elevada a la empresa.

La ponente de la sentencia, la magistrada Gloria Poyatos, subraya que la peligrosidad ha tendido a asociarse a trabajos en altura o con un determinado esfuerzo físico. "La norma solo habla de trabajos peligrosos, es un concepto que se ha ido esculpiendo jurídicamente. Por eso procede que ahora apliquemos la perspectiva de género en ese concepto", apunta.

La sentencia argumenta cómo el mundo del trabajo ha sido permeado por los estereotipos de género. "Las relaciones laborales se han visto históricamente traspasadas, entre otros, por el estereotipo de la inferioridad física de las mujeres en relación a los hombres, y se ha traducido en una normativa laboral que ha devaluado históricamente los trabajos en los que no se exige la fuerza física respecto de aquellos en los que sí se exige. Actualmente tenemos un mercado de trabajo que sigue estando altamente segmentado sexualmente. En él, las mujeres ocupan sectores menos

remunerados y por tanto menos valorados y reconocidos social, económicamente y laboralmente, como los cuidados, la limpieza, o el sector de habitaciones en Hostelería".

Sobre la escasa siniestralidad que alegaba la empresa, el TSJ de Canarias señala que se trata de un concepto subjetivo. El hotel registró diez accidentes laborales en 2016 y tres durante el primer trimestre de 2017. "Entender tolerable un número de accidentes determinado supone banalizar la importancia de la salud de las personas trabajadoras, lo que contraviene frontalmente los mandatos internacionales así como la legislación interna en la actual cultura de la prevención", aclara el tribunal.



Reincorporación al trabajo tras una incapacidad temporal

Fuente: Egarsat - Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 276

La incapacidad temporal es, tal y como la define la Ley General de la Seguridad Social, aquella situación en la que un/a trabajador/a no puede desempeñar su trabajo, ya sea por una enfermedad común o por una contingencia profesional. Durante este período, el trabajador/a no puede llevar a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo, porque aparece un desequilibrio entre sus capacidades y las exigencias de su actividad profesional.



La duración de esta situación puede variar en función de diferentes factores y termina cuando la persona se ha recuperado, momento en que recibe el alta y debe reincorporarse nuevamente al puesto de trabajo.

En ocasiones, especialmente cuando el período de baja ha sido largo, esta reincorporación laboral puede producirse con las capacidades del trabajador/a un poco mermadas, debido a la desconexión profesional sufrida durante su ausencia. Cuando esto sucede es conveniente que, tanto la empresa como él/ella, pongan en marcha determinadas actuaciones con el objetivo de que el profesional que se reincorpora les recupere y se adapte a su puesto de trabajo lo mejor posible y de forma progresiva.

Ayudando al trabajador/a a volver de forma segura a su puesto de trabajo, además, favoreceremos su seguridad y salud y también su satisfacción laboral, lo cual tendrá una incidencia positiva tanto en su estado de ánimo y en la tarea que desarrolla como en el buen clima laboral del resto del equipo. Además, con una buena planificación, las probabilidades de recaída serán sensiblemente menores.

Objetivos en la planificación de la reincorporación tras una baja:

Si tras evaluar la situación del trabajador en el momento de su reincorporación, se detecta que ha experimentado cambios en algún aspecto, ya sean físicos o mentales, será imprescindible establecer un plan de acción para

para favorecer su adaptación.

Los objetivos que deben perseguirse con ello son:

» **Enfocados al trabajador/a:**

- Conseguir que adopte una actitud positiva hacia la vuelta al trabajo.
- Procurar que vuelva a tener su autonomía laboral, y que vuelva a tomar decisiones (siempre dentro de las competencias asignadas y predefinidas por su superior jerárquico), así como a aceptar su responsabilidad por las consecuencias de cada decisión.
- Restablecer su máxima capacidad física y mental.
- Realizar tareas adecuadas a sus capacidades como individuo.
- Favorecer su recuperación cuando aún existe daño y/o aparecen otros nuevos.

» **Enfocados a la empresa:**

- Realizar un cambio estratégico importante en la gestión de los Recursos Humanos.
- Tener una actitud positiva por parte de los mandos intermedios y de los compañeros/as.
- Mejorar las condiciones seguras y saludables de la organización.
- Lograr establecer puestos de trabajo accesibles.

Procedimiento y medidas

Para lograr estos objetivos, se debe llevar a cabo una valoración de la capacidad funcional del trabajador/a y, si es necesario, un análisis de las demandas del trabajo. En este sentido, incluso en el caso de que dichas demandas no hayan cambiado, es importante que el análisis detalle:

- Los requisitos físicos e intelectuales de las tareas relacionadas con el trabajo.
- Las funciones a realizar.
- Los requisitos específicos en cuanto a fuerza, movilidad, resistencia física, vista, destreza, habilidades sociales, etc.

Por otro lado, si en el momento de la reincorporación, la capacidad funcional del trabajador/a ha cambiado, deberá hacerse una valoración para examinar la aptitud de la persona a la hora de ejecutar las tareas esenciales de su puesto.

El paso siguiente será planificar las acciones y medidas correctoras con la persona afectada (dado que es la más capacitada para identificar sus necesidades) y con su inmediato superior jerárquico determinando, previamente, la información que el empleado/a quiere que conozcan jefes y compañeros/as sobre su situación.



Las medidas concretas a adoptar para conseguir la correcta y deseada adaptación, pueden contemplar diferentes modificaciones en las condiciones laborales:

- Si la incapacidad temporal se inició a raíz de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se recomienda llevar a cabo una reunión inicial con el trabajador/a que se reincorpora el día de retorno. Su objetivo es revisar las causas del accidente y las medidas que se han adoptado posteriormente para que no vuelva a suceder, así como explicarle todo lo sucedido en el equipo y el proyecto conjunto durante su ausencia, y también los efectos de la misma.
- Es preciso ofrecer una formación inicial en los métodos y procedimientos de trabajo para ayudar al empleado/a a familiarizarse con las tareas de su puesto.

- Prestar apoyo social de los compañeros/as y superiores jerárquicos. Implica dar un recibimiento cálido y apoyo para resolver las dudas que puedan surgirle al empleado/a que se reincorpora a la organización. También se puede asignar a un compañero/a en concreto para facilitar la vuelta al trabajo de la persona, sin que eso signifique que ese compañero deba realizar las tareas principales del trabajo.
- Modificar el puesto de trabajo del empleado/a, mediante un cambio en la forma de materializar las tareas de su actividad. Pueden ser necesarios cambios de poco calado (ej. modificar la altura de la mesa de trabajo) o cambios de más envergadura (ej. incorporar nueva maquinaria o equipos de trabajo con una mayor tecnología).
- Otra posibilidad es que la empresa adquiera equipos de adaptación especiales, aunque sólo sea estrictamente necesario cuando existan motivos de salud o de seguridad que obliguen a ello (ej. teclado braille, iluminación para las personas con discapacidad visual, lectores de labios...).
- Reorganizar el trabajo, suprimiendo las tareas no esenciales de una actividad concreta a las que el empleado/a no puede hacer frente al inicio de la reincorporación.
- Modificar y mejorar las instrucciones, los manuales que detallan los métodos y los procedimientos de trabajo, por ejemplo con

ilustraciones o marcas visuales para personas con problemas auditivos.

- Modificar los horarios de trabajo, reducir la jornada laboral o realizar una adaptación progresiva del horario, para favorecer la adaptación paulatina.
- Cambiar el centro de trabajo cuando sea posible y viable. Por ejemplo, se puede cambiar el centro de trabajo para que el trabajador/a no tenga problemas de movilidad, acercándolo a su domicilio.
- Cambiar el puesto de trabajo mediante la movilidad horizontal, cuando sea posible.
- Facilitar la accesibilidad con modificaciones en el entorno de trabajo y las instalaciones de su centro. Por ejemplo: sillas adaptables, rampas, ascensores, sonidos de advertencia, y dispositivos visuales de entrada al alcance de usuarios de sillas de ruedas.

Como en cualquier sistema de gestión de la empresa, será imprescindible hacer un seguimiento de la efectividad de las medidas adoptadas para conseguir la adaptación del trabajador/a y observar cada caso concreto, mediante supervisiones periódicas, y así poder mejorar algún aspecto del plan de retorno, si fuera necesario.



¿Están obligados a ir a trabajar los ciudadanos de las zonas afectadas por la lluvia?

Fuente: El PAIS

La ley de prevención de riesgos laborales contempla cómo debe actuarse en caso de riesgo "grave e inminente". Las empresas imprudentes pueden ser sancionadas hasta con 187.000 euros



Las fuertes lluvias y las inundaciones pueden afectar gravemente a tu localidad. En estas ocasiones, las autoridades pueden recomendar a los ciudadanos que no salgan de sus domicilios. De hecho, un buen número de centros escolares cancelan las clases por el riesgo que supone el propio traslado de los pequeños o ante el temor de que los niños queden atrapados en los colegios. Frente a una situación como ésta, es lógico que muchos trabajadores se planteen si están obligados a acudir a su empresa o, en caso de estar ya allí, si pueden parar sus tareas para marcharse a sus casas.

Si ya están en el centro de trabajo

La segunda de las cuestiones está expresamente prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El artículo 21 de la misma dispone que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo "grave e inminente con ocasión de su trabajo", el empresario debe informar lo antes posible de tal peligro y adoptar las medidas necesarias en materia de protección. Cabe llegar incluso a "interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo". En estas circunstancias, la ley **prohíbe a la**

empresa que exija a los trabajadores que reanuden su actividad "mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad".

Pero no solo depende del empresario que el empleado pueda abandonar su trabajo. En caso de que la compañía no adopte medidas, la ley contempla otras dos vías. La primera es que el trabajador, por sí mismo, tiene derecho a interrumpir su actividad y dejar su puesto si él percibe que continuarla entraña un riesgo "grave e inminente para su vida o salud". La decisión también puede ser tomada por los representantes de los trabajadores por mayoría de sus miembros. En tal caso, el acuerdo debe ser comunicado de forma inmediata a la empresa y a la autoridad laboral.

En estos supuestos, la LPRL prohíbe expresamente que se tomen represalias contra los trabajadores o sus representantes derivados de tales decisiones, "a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave".

Según define el artículo 4.4 de la norma, debe entenderse por un riesgo laboral grave e inminente "aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores". En este caso, y dado que el nivel de alerta lo comunican las propias autoridades públicas, los trabajadores ya cuentan con una fuente externa que certifica la certeza sobre el peligro.

Si el empresario trata de impedir que los trabajadores se pongan a salvo, ya sea por acción o por omisión, estará cometiendo una falta muy grave, tal y como tipifica el artículo 13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Este tipo de conductas están multadas, en función de la gravedad de los hechos, con entre 6.251 euros y 187.515 euros.

En este sentido, tal y como explica el abogado laboralista Juan Antonio Salmerón, a pesar de que la ley presume legítimas las órdenes empresariales, el deber de obediencia del empleado tiene su límite en la prevención de riesgos laborales

Cuando aún está en casa

Menos evidente es la respuesta si el trabajador aún no se encuentra en el centro de trabajo. Es decir, si, por ejemplo, está en su domicilio y debe decidir si coge el coche para ir a su oficina. En esas circunstancias, Salmerón considera que la ausencia del trabajador estará completamente justificada. "Este supuesto no aparece recogido en la ley, pero con todas las autoridades recomendando que no se debe circular en coche salvo extrema necesidad, en situación de alerta roja y con muchas carreteras cortadas o inundadas, bastaría con acreditar caso a caso la imposibilidad de acudir al puesto de trabajo o que el trayecto entraña un riesgo alto", asevera el letrado.

En esta línea, el Tribunal Supremo, en 2009, rechazó sancionar a una profesora que no acudió a su centro escolar por el mal estado de las carreteras debido a una gran nevada. La Consejería de Educación de Castilla-La Mancha había acordado la reducción de su salario por "ausencia injustificada", sin embargo, los magistrados anularon esta decisión por considerar que la empleada no tenía por qué asumir el "evidente peligro para su integridad física" que conllevaba coger el vehículo, y ello aunque no hubiera ninguna carretera cortada.

El hecho de que la ausencia sea o no justificada es relevante para que no compute a efectos de un despido disciplinario o cualquier otra sanción en el seno de la compañía. Es decir, como incide Salmerón, si al sumarse con otras faltas la empresa decide actuar contra el trabajador, este podría defender ante los tribunales que las que tuvieron que ver con los días de lluvia no deben ser tenidas en consideración.

¿Se cobra por los días de ausencia?

Aunque la ausencia tenga la consideración de justificada, Salmerón afirma que, a su juicio, las empresas no están obligadas a retribuir el día o los días en que el trabajador no asista por la lluvia, "salvo que se establezca lo contrario en el convenio colectivo. Así, el empleado puede ver descontada de su nómina la cantidad correspondiente al tiempo que no fue a trabajar o se le puede instar a que recupere las horas en otros días. Según explica el letrado, esto se ampara en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que determina que el trabajador mantiene su derecho al salario aunque no acuda a su puesto de trabajo, siempre que dicha ausencia sea imputable al empresario. En este caso, la lluvia es una circunstancia externa.



Alta médica y procedimiento de disconformidad

Una vez llegados a los 365 días de baja médica (incapacidad temporal), el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), es el único competente para controlar el proceso de baja médica. Por ello a partir de este punto, el médico de cabecera no podrá expedir partes de confirmación ni proceder al alta médica. El propio INSS controlará todo el proceso a partir de los 365 días de incapacidad temporal.

Una vez alcanzados los 365 días de baja médica, el INSS citará al trabajador para revisión médica, en la que una vez evaluada su capacidad laboral emitirá resolución con tres posibles consecuencias:

- Prorrogar la incapacidad temporal 180 días.
- Iniciar expediente de incapacidad permanente.
- Alta médica.

Ocupándonos del supuesto de alta médica, el trabajador puede impugnar la decisión del INSS a través del procedimiento de disconformidad. De forma independiente y paralela, el trabajador puede iniciar el correspondiente procedimiento judicial ante el Juzgado de lo Social.

Este procedimiento es válido exclusivamente si con ocasión de la revisión médica a los 365 días de IT (incapacidad temporal), el INSS pro-

cede con el alta médica (art. 170.2 Ley General de Seguridad Social). No es válido para altas una vez transcurridos los 365 días. De igual forma, si es la propia Mutua quien ha acordado emitir el alta, se deberá seguir otro procedimiento diferente.

Plazo de presentación contra el alta médica

Tras la notificación del alta médica por parte del INSS, el trabajador tiene un plazo de 4 días naturales (consecutivos; incluidos sábados, domingos y festivos) a contar tras el días de la notificación para iniciar el procedimiento de disconformidad. El INSS, por su parte, tiene un plazo de 11 días para resolver la impugnación. En caso de que el trabajador no respete el plazo de 4 días, deberá sustanciar la impugnación mediante el procedimiento ordinario, lo que retrasará la resolución final.

En este sentido, si se ha de acudir al procedimiento ordinario, se deberá presentar escrito de reclamación previa administrativa en el plazo de 11 días hábiles a contar a partir de la fecha de la emisión del alta. El INNS tiene 7 días para resolver el expediente y, tanto si no responde (silencio administrativo negativo), como si responde de forma negativa, se deberá presentar demanda judicial en el plazo de 20 días hábiles tras el vencimiento del plazo.

Se ha de poner especial atención en la elaboración del texto de la reclamación previa. Y ello debido a que si se cometen errores en el contenido, por acción u omisión, no se podrá subsanar en la fase judicial, y por ello el procedimiento estará condenado al fracaso.

¿Qué ocurre al presentar escrito de disconformidad en plazo?

Si se presenta el escrito de disconformidad en el plazo de 4 días naturales, los efectos de la incapacidad temporal se prorrogan durante la resolución del expediente y hasta un máximo de 11 días. Dado los plazos actuales de resolución, normalmente sobrepasan el undécimo día a la espera de resolución.

Existe una excepción. Se prorrogan los efectos de la incapacidad temporal hasta 18 días, en caso de que el Servicio Público de Salud entienda que el alta es errónea y lo comunique al INSS, instando a este a que reconsidere el alta. Es una situación poco habitual.



Si presento el escrito de disconformidad ¿he de reincorporarme a la empresa?

No, durante la prórroga de la incapacidad temporal por haber presentado disconformidad no hay obligación de reincorporación y durante ese periodo se percibe prestación (topes máximos 11 o 18 días)

Comunicaciones a la empresa

Desgraciadamente, nuestro Ordenamiento jurídico no prevé ningún sistema de comunicación con la empresa para procedimientos de disconformidad con altas médicas. Y ello unido a que el plazo es muy corto.

Por ello, el trabajador debe comunicar a la empresa el mismo día o siguiente día hábil que ha procedido a impugnar el alta médica. Para ello debe presentar escrito ante la empresa explicando que se ha procedido a la impugnación, indicando el día de presentación del escrito, fecha del alta médica, y lugar de presentación del escrito. El trabajador no tiene obligación legal de presentar copia del recurso de disconformidad a la empresa, dado que normalmente contiene datos de carácter médico. Con ello evitaremos un despido disciplinario por absentismo y/o abandono del puesto de trabajo.

¿Qué ocurre tras presentar la disconformidad?

Una vez presentada la disconformidad, el Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma (SPS) resolverá el expediente, adoptando una de las siguientes opciones:

- Alta médica correcta. En este caso, si el SPS considera correcta la emisión del alta médica, el trabajador se tendrá que reincorporar a su puesto de trabajo. Lo tendrá que hacer el siguiente día hábil tras recibir la resolución desestimatoria. A partir de aquí, tendrá que seguir el procedimiento de impugnación por el trámite ordinario.

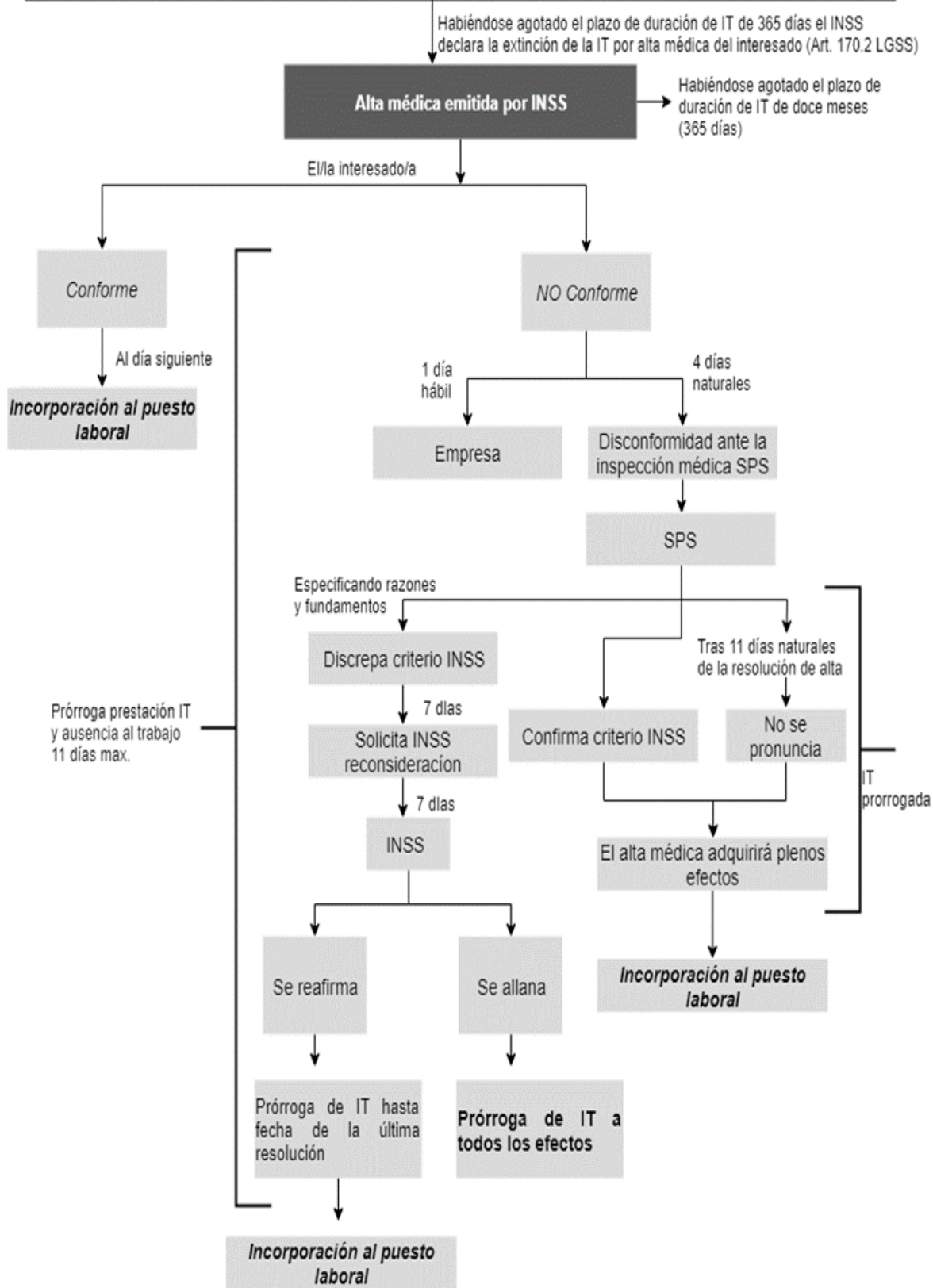


- El SPS no coincide con el INSS. El Servicio público de salud no tiene capacidad de control sobre el proceso de baja médica como ya indicamos, a partir de los 365 días. Pero ello no obsta a que el SPS notifique su disconformidad ante el alta emitida

por el INSS para que la reconsidere. En este sentido, el INSS podrá reconsiderar el alta o mantenerla. En caso de mantener el alta médica, deberá motivarla. Y cuando hablamos de motivación nos referimos a fundamentación jurídica suficiente en la resolución que emita.



PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE LAS ALTAS MÉDICAS EMITIDAS POR EL INSS EN PROCESOS IT DE DURACIÓN SUPERIOR A 365 DÍAS



Procedimiento de investigación de casos de enfermedades profesionales

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INNST, 2019)

Durante estos últimos años hemos asistido a un proceso de cambio y mejora en el campo de las enfermedades profesionales, tanto en el ámbito regulador como en el científico técnico.

En este contexto donde se alinean las políticas actualmente existentes en materia de enfermedades profesionales, tanto en materia de seguridad social como del ámbito de la prevención de riesgos laborales, es de donde parte la necesidad de contar con un procedimiento armonizado en la investigación de daños por enfermedades profesionales.

De forma progresiva, en nuestro país se han venido desarrollando diversos protocolos que abordan la investigación de enfermedades profesionales desde el punto de vista epidemiológico, siendo los más destacados y de mayor antigüedad los de la Región de Murcia y la Comunidad Foral de Navarra.

Más recientemente la Comunidad Valenciana ha puesto en marcha el SISVEL (Sistema de Investigación Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral) basado en la comunicación de enfermedades profesionales por los médicos de Atención Primaria y Especializada del Servicio de Salud, algo que ya estaba previsto en ley de Enfermedades Profesionales de 1936 pero que nadie había puesto en práctica todavía.

El resultado de la implantación de este sistema ha sido que la Comunidad Valenciana, en el plazo de apenas cinco años, ha pasado de ser de las comunidades que menos enfermedades profesionales declaraba, a ser en la actualidad la que más declara en números absolutos.

A los accidentes de trabajo se les ha venido dedicando una gran cantidad de recursos y medios para la investigación de los casos en las empresas, contando con procedimientos de investigación normalizados y siendo una práctica plenamente asumida dentro del mundo de la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, no pasa lo mismo con las enfermedades profesionales. Siendo una de las carencias más notables la falta de un procedimiento armonizado para la investigación directa de los casos de enfermedades profesionales en las empresas.

El presente Documento, editado por el INSST, con criterios preventivo-laborales, presenta un marco de referencia para la investigación de las enfermedades profesionales en el marco de las empresas y así poder profundizar en el conocimiento de las mismas.

Accede a la guía completa [aquí](#)

Manifiesto UGT: Ante la emergencia climática, transición justa

Ya estamos sufriendo las consecuencias del calentamiento global. Unos impactos que son de especial relevancia en nuestro país, ya que la región mediterránea es, según todos los estudios, una de las más vulnerables a los efectos del cambio climático. Como consecuencia de ello, durante este verano hemos sufrido situaciones (olas de calor, incendios forestales, inundaciones, etc.) que nos han hecho sentir en primera persona la realidad del nuevo panorama al que nos enfrentamos. Y, sobre todo, han puesto de manifiesto que nos estamos quedando sin tiempo, que tenemos que actuar ya.

Además, el reciente informe sobre el estado de la biodiversidad del IPBES, alerta de que llevamos un rumbo que conlleva el deterioro de un gran número de ecosistemas, tanto terrestres como marinos, así como a la extinción de 1 millón de especies que se encuentran gravemente amenazadas por la actividad humana.

Otro informe, el presentado por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) sobre los impactos del calentamiento global de 1,5°C, indicó de forma muy clara y contundente la urgencia con la que debemos tomar medidas si queremos limitar el aumento de la temperatura a 1,5°C y mostró como se incrementan de forma drástica e

irreversible los impactos si ese límite aumenta.

También concluyó que actualmente ya estamos viviendo las consecuencias de un calentamiento global de 1 °C. Se está transformando nuestro entorno, aumentando la frecuencia y la intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos, que están causando una devastación masiva y pérdida de vidas humanas.

Por lo tanto, no tenemos duda alguna de que estamos ante una emergencia climática y que avanzar hacia una economía baja en carbono tiene que ser una prioridad para todos los gobiernos y empresas. Esta emergencia es el mayor reto al que se enfrenta la Humanidad. La descarbonización de una economía dependiente en gran medida de los combustibles fósiles implica, entre otros aspectos, transformaciones industriales y cambios tecnológicos de gran alcance, el desarrollo de un nuevo mix energético y más circularidad en las formas de producción y consumo. Dicho de otra manera, se requiere un cambio profundo y rápido de la forma en que producimos, nos movemos y consumimos. Una revolución nunca vista anteriormente, ya no tanto por la velocidad necesaria si no por la dimensión global de la misma.

En muchos sentidos, la transición generará efectos positivos. Mejorará nuestra salud y la calidad del aire, reducirá la dependencia

energética y podría representar un gran impulso para la creación de empleo verde y decente, así como una oportunidad para reforzar las capacidades tecnológicas e impulsar una industria sostenible. Pero para aprovechar plenamente este potencial económico, se necesita inversión económica, estabilidad y voluntad política.

Desde la perspectiva de los puestos de trabajo, la transición remodelará profundamente el mercado laboral, generando nuevas oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras. Se crearán nuevos empleos, pero también, se destruirán otros muchos y algunas ocupaciones existentes se transformarán en otras nuevas. Habrá sectores y regiones, especialmente los que dependen de industrias intensivas en carbono, que pueden verse más negativamente afectados que otros.

Anticiparse a estas tendencias y a su impacto en los trabajadores y las trabajadoras es esencial. Por ello, la labor sindical es especialmente importante. Tenemos que participar en la gobernanza climática y la planificación de las correspondientes políticas a todos los niveles y demandar que la política climática vaya acompañada de mayor igualdad, justicia y solidaridad.

El éxito del proceso dependerá también del modo en que nuestra sociedad tenga en , ya

cuenta a las personas y colectivos más vulnerables ya que la transición solo será efectiva si se lleva a cabo bajo una perspectiva de justicia climática y social. De ahí que toda esta transformación debe hacerse bajo el paraguas de una Transición Justa que asegure que no se deja a nadie atrás.

Una Transición Justa que debe basarse el diálogo social como herramienta principal y contar con medidas concretas de apoyo a los sectores e industrias afectados y a los trabajadores y las trabajadoras más vulnerables. Sin olvidar que es necesario diseñar planes de reactivación territoriales, en los que prime la diversificación de actividades económicas sostenibles, ayudando a la vertebración del territorio y al desarrollo rural.

Por ello desde UGT, en defensa de la Transición Justa y, por tanto, de nuestro futuro, de un planeta vivo y de un mundo socialmente más justo, invitamos a toda la ciudadanía a sumarse a las distintas movilizaciones que sucederán el 27 de septiembre.

Ante la Emergencia Climática, Transición Justa.



EMERGÈNCIA CLIMÀTICA

VAGA MUNDIAL PEL CLIMA

VAGA ESTUDIANTIL I DE CONSUM. MOBILITZACIONS AL carrer I CENTRES EDUCATIUS.

PALMA 27 SETEMBRE
12:00 PLAÇA DEL TUB



@ForMallorca



fridaysforfuture.mallorca



Fridays For Future Mallorca

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8. El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Atención gratuita dirigida a:

- Delegados y Delegadas de prevención
- Trabajadores/as
- Pequeñas y medianas empresas
- Microempresas
- Público en general

OBJETIVOS

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
- Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales.
- Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
- Acercar y difundir tanto las distintas “herramientas” preventivas como las áreas de su actuación y aplicación.
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general.

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales”.

EQUIPO DE PROFESIONALES

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

OFRECEMOS

- Atención personalizada
- Asesoramiento técnico en materia preventiva
- Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
- Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
- Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
- Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.
- Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa.