# Cultura Preventiva ONLINE

Nº 4 DICIEMBRE 2019

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT MADRID


## EDITORIAL

## LA EDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

La Campaña Europea 2016-2017 "Trabajos Saludables en cada Edad", de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, puso de relieve que los trabajadores de edad temprana y los de mediana edad deben tomar conciencia de que los riesgos laborales están presentes en el puesto de trabajo, desde el comienzo de la vida laboral.

Junto con estos grupos, se encuentran los trabajadores mayores que ya tienen mermada su salud por la exposición a los riesgos en su puesto de trabajo y los trabajadores más sensibles. Por ello, el enfoque de la prevención de riesgos debe ser global y tener en cuenta la diversidad de la población trabajadora para tengan unas condiciones de trabajo seguras.

De acuerdo a la evolución demográfica del mercado laboral, éste tiende hacia el envejecimiento. Si en el 2002, primeros datos disponibles de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), los ocupados mayores de 45 años representaban a menos de un tercio del total (29,5%); en el 2019 ya eran casi la mitad de los trabajadores activos (44,5%).

La prolongación de la vida laboral supone una prolongación de la exposición a riesgos laborales.
Por esto es necesario que las condiciones de trabajo se adapten a las necesidades de las personas que conforman el mundo laboral.

En relación a los trabajadores de más edad, son necesarias políticas que promuevan campañas de sensibilización y regulación con el objetivo de tener una buena organización del trabajo que permita a estos colectivos prolongar su vida laboral.

Estas campañas deberían relacionar el enfoque de la edad con: la inseguridad laboral, la percepción de la discriminación por la edad, la conciliación de la vida personal y laboral y el estrés laboral por las nuevas tecnologías.

Desde UGT también somos conscientes que mediante el retraso de la edad efectiva de jubilación, se está fomentando intervenir, dando prioridad a la adaptación del trabajador, de sus capacidades a la actividad del puesto de trabajo.

Esto no dicta la Norma europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sino que la adaptación del puesto de trabajo al trabajador (art. 15 LPRL) es un principio preventivo, y no al contrario, siendo necesario abordar el tema de la edad y prevención, desde una perspectiva colectiva, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo.

UGT Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid
Cultura Preventiva ONLINE Nº4 DICIEMBRE 2019
Comunidad de Madrid

# OPINIÓN

## EL DESPIDO POR BAJAS JUSTIFICADAS PUEDE DISCRIMINAR A LA TRABAJADORA

La sentencia del Tribunal Constitucional (TC) que avala el **despido por cese objetivo por bajas intermitentes pero justificadas** podría discriminar a las mujeres y más, a las trabajadoras de más edad. Ésta, refrenda la Reforma Laboral de 2012 del Gobierno del Partido Popular, en la que reformó el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Una gran parte de juristas opinan, que el TC ha primado la **libertad de empresa** sobre el **derecho a la salud**, y ha advertido que nuestra Legislación puede estar incurriendo, en dicho aspecto, en una discriminación de género contra las mujeres, en concreto, en una discriminación indirecta por razón de sexo.

Según las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las mujeres acumulan el 28,4% más de días de baja que los hombres hasta la fecha. De acuerdo a los últimos datos disponibles, entre enero y agosto, las trabajadoras han causado baja justificada un total de 56 millones de días, frente a los 43,6 millones de los hombres. Una proporción a tener en cuenta, ya que la realidad es que en el mercado laboral nacional hay un 13,7% más de trabajadores que de trabajadoras.

Además, en las bajas que han causado las trabajadoras son más largos, pues no sólo acumulan más días de baja, sino que éstas son más duraderas. Hasta agosto, la baja por contingencias comunes, es decir, la que no deriva del trabajo (contingencia profesional) de una mujer, duraba de media, 37,7 días, frente a los 33,8 días de los hombres.

La sentencia perjudica especialmente a trabajadores/as de sectores con menor prevención laboral, como los empleos que ocupan las mujeres, donde los riesgos ergonómicos son más habituales; con tareas repetitivas que derivan en trastornos musculoesqueléticos. Son trabajos feminizados, que reproducen el rol de género; las profesiones de cuidado de personas, limpieza y hostelería, entre otras.

# CONVIENE SABER

## BUENAS PRÁCTICAS A TENER EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE LOS TRABAJADORES CON MÁS EDAD

En la evaluación de riesgos se debe tener en cuenta a los trabajadores de más edad. Identificar los riesgos, evaluarlos, e implantar medidas preventivas para evitarlos, junto con la vigilancia de la salud, la formación e información necesaria, la comunicación y la participación de los representantes de los trabajadores son actuaciones necesarias de cara a lograr unas mejores condiciones de seguridad y salud de todos los trabajadores en general, y en concreto de los trabajadores de más edad.

Para ello, es obligado tener en cuenta los cambios que se producen en las capacidades funcionales en relación con la edad, que implica tomar en consideración los aspectos relacionados con este factor a la hora de evaluar los riesgos, incluidos los posibles cambios de las capacidades funcionales y la salud en el caso de los trabajadores mayores.

### ASPECTOS SOBRE EDAD A TENER EN CUENTA EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS:

-La manera en que su trabajo está organizado.
-Cualquier otra cuestión que pueda afectar a la seguridad o a la salud laboral.
-Las formas en que los riesgos pueden ser eliminados o minimizados.

**La adaptación del trabajo a las capacidades**, las aptitudes y el estado de salud personales debe ser un **proceso continuo y dinámico** a lo largo de toda la carrera profesional, basado en una correcta evaluación de los riesgos, lo que implica, adaptar el trabajo al estado de salud y las necesidades de los trabajadores de edad avanzada.

**La edad es tan solo un aspecto más de la diversidad de la población trabajadora**

UGT Madrid
Cultura Preventiva ONLINE Nº4 DICIEMBRE 2019
Comunidad de Madrid

## NOTICIAS

# NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) Y SU REPERCUSIÓN EN LA EDAD DEL TRABAJADOR/A

La organización del tiempo está cambiando, por lo que es necesario reglamentar esta circunstancia. Es necesario abordar la cuestión de la relación entre el teletrabajo y el trabajo mediante las **nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)**, que han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana ya que permiten conectarse con sus compañeros de trabajo y jefes en cualquier momento. Pero al mismo tiempo también facilitan la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos reservados para la vida personal.

Por tanto, ¿cómo afecta la relación entre el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) y el ámbito laboral? y ¿qué relación tiene esta circunstancia con la edad y la prevención de riesgos laborales?

La incidencia del T/TICM está relacionado no sólo con los avances tecnológicos registrado en los países sino también, con la estructura económica y la cultura de trabajo existente. En la Unión Europea, alrededor del 17% de los trabajadores desempeña su actividad profesional en el marco de algún T/TICM, siendo más común entre profesionales y directivos y entre los que ejercen tareas de administrativo o los empleados de ventas. En cuanto al género, los hombres realizan más T/TICM que las mujeres, pero es más frecuente que sean las mujeres las que opten por el teletrabajo en casa.

Entonces **¿qué beneficios y perjuicios tiene el trabajo con las T/TICM?** Como beneficio encontramos la reducción de desplazamientos de casa al trabajo, aumento de la autonomía del tiempo de trabajo y, una mayor flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, mayor conciliación de la vida personal y laboral y el aumento de la productividad, reducción de la rotación de personal en la empresa y del espacio y por tanto de los costes.

**Las desventajas**, la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa) y, como consecuencia, la intensificación del trabajo. Los que realizan su trabajo desde casa parece ser que concilian mejor entre su vida personal y laboral, pero los trabajadores de "elevada movilidad" están más expuestos a padecer efectos negativos en su salud.

Por lo expuesto, los efectos son muy ambiguos, y no debemos olvidar un gran problema cuando aplicamos los principios de la prevención y la legislación en materia de seguridad y salud en el Trabajo/TICM, en cuanto a la dificultad de supervisar los entornos de trabajo fuera de las instalaciones del empresario. Pero además, este tipo de trabajo podría desempeñar un papel importante en las políticas de integración en el mercado de trabajo de diversos grupos sociales e incrementar la participación en el mercado de trabajo de trabajadores y trabajadoras de edad avanzada, mujeres jóvenes con hijos y las personas con discapacidad.
Las iniciativas de los gobiernos y la regulación del T/TICM en los convenios nacionales y sectoriales son imprescindibles para proporcionar las condiciones necesarias que favorezcan a las necesidades y preferencias tanto de los trabajadores/as como de las empresas.

UGT Madrid
Cultura Preventiva ONLINE Nº4 DICIEMBRE 2019
Comunidad de Madrid

# JURISPRUDENCIA

## DESOLACIÓN POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL QUE RESPALDA EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA POR BAJAS JUSTIFICADAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El 30 de octubre pasado vimos publicada en los medios de comunicación la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) que responde a una cuestión prejudicial de un juzgado que le consultaba si el artículo 52 d) del estatuto de los trabajadores se ajustaba a la Constitución.

Este punto se modificó con la Reforma Laboral del Gobierno del Partido Popular en 2012, que según argumentaban pretende frenar el absentismo laboral fijando que "se puede despedir por una causa objetiva a un empleado si falta al trabajo el 20% de los días hábiles, en un periodo de dos meses, o el 25% en cuatro, aunque estén justificadas. La Norma excluye " las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave".

La respuesta del TC ha sido que sí y, desde UGT creemos que lo que hace el TC es castigar a la trabajadora por su enfermedad, exigiéndole, en consecuencia, que tenga en cuenta los días de baja para que no sea objeto de despido sin causa, aplicando el art. 52d), -despido por bajas médicas-, del RDL de Reforma del estatuto de los Trabajadores.

La Sentencia del TC hace prevalecer la libertad de empresa (art. 38 Constitución Española) y de lo que denomina, defensa de la productividad, y superpone ésta al Derecho a la Protección a la Salud (art.43 Constitución Española) y el Derecho al trabajo (art.35 CE).

La reforma laboral de 2012 eliminó las referencias al índice colectivo de absentismo de la empresa, por lo que castiga el 52 d) actualmente son exclusivamente situaciones de baja médicas de trabajadores que no tienen incidencia demostrada en la productividad o marcha económica de la misma.

De ninguna forma las bajas médicas que castiga el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores ponen en peligro la productividad y buen fin de la empresa cuando se trata de situaciones individuales que, después de la Reforma Laboral del 2012, carecen de cualquier relación con el estado de la empresa.

El art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores posibilita de una forma claramente excesiva la sanción de ausencias motivadas por causas de salud, dejando en manos de la empresa un poder inusitado que claramente tiene efectos sobre los trabajadores/as que se verán obligados a computar sus bajas médicas si no quieren situarse en peligro de despido.

Un precepto que **penaliza de forma clara el derecho a la salud del trabajador, el derecho a su recuperación y el derecho al trabajo**, puesto que sin causa achacable al trabajador se le extingue su relación laboral

# DIRECCIONES DE INTERÉS

**SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT MADRID**
Avenida de América, 25
**91 589 09 88**
saludlaboralydt@madrid.ugt.org
http://madrid.ugt.org/saludlaboral
https//www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid

**ASISTENCIA TÉCNICA Y ASESORAMIENTO LEGAL EN PREVENCIÓN DE RIERSGOS LABORALES Y RIESGOS PSICOSOSCIALES**
Avenida de América, 25
**91 5890909/ 91 5890966**
**prevencion@madrid.ugt.org - slaboral@madrid.ugt.org - saludlaboralydt@madrid.ugt.org**

**SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ,AMBITO LABORAL**
**Avenida de América, 25**
**91 589 09 09**
**sindrogas@madrid.ugt.org**

**"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".**