

TIEMPOS MODERNOS

Un clásico sobre capitalismo crisis y opresión

A FONDO

Los planes de igualdad en las administraciones públicas

EL LECTOR PREGUNTA

¿Puedo ejercer en la sanidad privada durante la excedencia?

LA BRÚJULA

Las claves de la incapacidad temporal

SENTENCIAS DE INTERÉS

La jubilación parcial, en el punto de mira





sumario

Editorial

Nuevos miembros en el equipo de redacción

Pág.

3

Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4 y 5

A fondo

La pensión de viudedad en los supuestos de separación judicial y divorcio

6 y 7

Todo lo que hay que saber de las enfermedades profesionales

8 y 9

El lector pregunta

En caso de accidente laboral, ¿se prescribe el tratamiento en recetas normales?

10

¿A qué prestación por paternidad tengo derecho si compatibilizo dos actividades?

10

La brújula

La prevención de riesgos en la subcontratación

11 y 12

La importancia de la representatividad sindical

13

Las claves de la pensión de viudedad

14

Sentencias de Interés

La FSS-CCOO PV gana una nueva batalla en defensa del derecho a la huelga

15

Pérdida del trabajo tras la revisión de invalidez

16



Nº2 Lunes 1 de febrero de 2010

Nuevos miembros en el equipo de redacción

*Juan Carlos Álvarez Cortés.
Profesor de la Universidad de Málaga*

El número actual cuenta con aportaciones de nuevos integrantes a los que damos la bienvenida, junto con otros compañeros que han estado desde el principio en este proyecto.

Tenemos algunos comentarios breves sobre novelas legislativas y sentencias de interés. En la sección de 'A fondo' recogemos dos estudios; el primero, sobre la prestación de viudedad en caso de divorcio o separación, y el se-

gundo, sobre las enfermedades profesionales.

Nuestras lectoras y lectores han preguntado y en 'El lector pregunta' se les ha contestado de forma sucinta. Finalmente, en 'La Brújula' contamos con tres aportaciones sobre derecho colectivo del trabajo, seguridad social y salud laboral.

Éste es un proyecto abierto, donde cualquier compañera y compañero de CCOO puede hacer aportaciones; siempre que se adecuen al espacio limitado de

esta publicación será bienvenido. Para el próximo número tendremos una interesante aportación sobre el reembolso de los gastos médicos y otras cuestiones de importancia.

Contamos en la actualidad con integrantes de Andalucía, Cataluña, Madrid, La Rioja, Navarra, País Valenciano y País Vasco, pero aspiramos a más. Si queréis hacernos sugerencias o mandarnos aportaciones que creáis que son oportunas de difundir por su interés práctico-jurídico, mi correo es jcalvarez@uma.es



Capitalismo, crisis y opresión

*Ana Ruiz. Responsable Área de
Comunicación FSS-CCOO*

'Tiempos Modernos' es una cinta de 1936 dirigida, escrita y protagonizada por el célebre actor Charles Chaplin. La película constituye una genial sátira de la sociedad industrial, en plena crisis de los años 30, que modernizó los sistemas productivos con el modelo de distribución Tayloriano del trabajo en cadena.

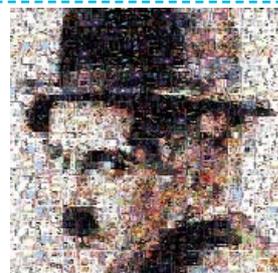
Chaplin asestó un golpe certero a las lacras que conlleva la civilización industrializada y capitalista, presentando los esquemas, ridiculizados hasta el extremo, de las condiciones desesperadas de empleo que la clase obrera tuvo que soportar en la época de la Gran depresión, a costa de la alienación de la persona, de las trabajadoras y los trabajadores. Tremenda y mordaz, presenta una lucha titánica e inútil del ser humano para tratar de adaptarse. Y a la vez, optimista, al finalizar con un mensaje de espe-

ranza en la humanidad que rechaza esta sociedad y busca la libertad y la dignidad para alcanzar la felicidad.

Capitalismo, crisis y opresión, un trío que hoy, en pleno siglo XXI, continúa situado en la más rabiosa actualidad. Nos hallamos ante una crisis general capitalista, la primera de una magnitud comparable a la que estallara en 1929 y a la llamada 'Larga Depresión' de 1873-1896. Hoy, también, muchas personas encuentran múltiples dificultades para seguir el ritmo frenético de la era industrializada y tecnológica y para optar a lo que todo el mundo tiene derecho: la dignidad personal e individual, la autorrealización y el bienestar. Igual que el mensaje que deja al finalizar 'Tiempos Modernos', abracemos la esperanza en el ser humano de que sepa y pueda reaccionar y luchar para encontrar un modelo de sociedad que consiga alcanzarlo.

Staff

Dirección: Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés. **Diseño y Maquetación:** Ana Ruiz Pardo y Rocío Ruiz Mendoza. **Tratamiento de imagen:** Javier Martín Pedroviejo. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Rocío Ruiz Mendoza, Israel Roig Bartolomé, Juan Carlos Álvarez Cortés, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez Vázquez, Rosa Martín Cruzado, Sofía García, Ruth Pérez, Jorge Fontalba, Sixte Gargante y Gaspar Pérez. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'JurídiCCOO- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), que se distribuye gratuitamente. **Agradecimientos:** Fundación María Zambrano.



Nº2 Lunes 1 de febrero de 2010

Disposiciones normativas recientes

José Manuel Rodríguez Vázquez. Asesoría
Jurídica FSS-CCOO

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2009).

La presente Ley, profundizando en la línea iniciada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (la cual creaba, como derecho individual y exclusivo del padre, un permiso de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo), amplía dicho permiso de paternidad a cuatro semanas.

Para ello introduce las modificaciones oportunas, tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en la parte todavía vigente de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Sin embargo, la parte menos favorable de esta ley es que no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2011.

Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012 (BOE núm. 258, de 26 de octubre de 2009).

Norma programática a desarrollar a lo largo de los próximos tres años para, entre otras medidas, la mejora de los servicios públicos, la modernización de la Administración y la profesionalización de los empleados públicos.

Marca un plazo de doce meses para llevar a cabo las adaptaciones normativas necesarias, que permitan el acceso a la jubilación parcial del personal al servicio de las Administraciones Públicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

El Acuerdo consagra un incremento salarial para el funcionario del 0,3% para 2010

Asimismo, consagra un incremento salarial del 0,3% para el año 2010, que será compensado, si fuera necesario, en el año 2012, mediante una cláusula de revisión salarial.

Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por la que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción (BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2009).

Esta Ley es el resultado de la tramita-

ción, como proyecto de ley, del contenido del Real Decreto-Ley 10/2009, de 13 de agosto (ya reseñado en el anterior número), por el que se regulaba el programa temporal de protección por desempleo e inserción.

Tal contenido, por tanto, tiene su razón de ser en la necesidad de ampliar la protección por desempleo a las trabajadoras y trabajadores que han agotado las prestaciones y subsidios previos, y se encuentran en situación de necesidad por carecer de otras rentas; esto a partir de un programa de seis meses de duración a contar desde el 16 de agosto de 2009.

Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (BOE núm. 308, de 23 de diciembre de 2009).

Se trata de la que se ha dado en llamar '**Ley Ómnibus**', dada la cantidad de reformas que introduce en ámbitos normativos de lo más dispares. Además, recuerda, por su estructura y no tanto por su finalidad o intencionalidad, a la antigua práctica, hoy en desuso (al menos en el ámbito de la Administración General del Estado), de las denominadas 'leyes de acompañamiento'.

En los sectores que más nos afectan, la norma introduce reformas en la Ley



Nº1 Jueves 29 de octubre de 2009

de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley General de Sanidad y en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. Reformas todas ellas relacionadas con las previsiones introducidas por la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, la cual, a su vez, trasponía parcialmente al Derecho Español la Directiva 2006/123/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006.

Real Decreto 2007/2009, de 23 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales

públicas para el ejercicio 2010 (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2009).

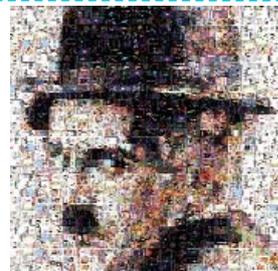
Establece, de conformidad con las previsiones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, una revalorización general de las pensiones de la Seguridad Social del 1%. Asimismo, respecto a las pensiones mínimas, se prevén incrementos por encima de la revalorización general que oscilan, en el caso de las prestaciones de carácter contributivo, entre el 4,97% y el 2%, según los casos.

Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el manteni-

miento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (BOE núm. 325, de 31 de diciembre de 2009). (BOE núm. 325, de 31 de diciembre de 2009).

Otro más de los cuerpos normativos promovidos por el Gobierno en el contexto de respuestas para hacer frente a la crisis económica, en el que se regulan determinadas medidas dirigidas al mantenimiento del empleo, a mejorar la protección social de las trabajadoras y trabajadores, a impulsar los contratos indefinidos a tiempo parcial y a promover el empleo de los empleados con discapacidad.





La pensión de viudedad en los supuestos de separación judicial y divorcio

Sixte I Garganté Petit.
Gabinet Jurídic CCOO Catalunya

La Ley General de la Seguridad Social entró en vigor en enero de 2008, una reforma de la Ley General de la Seguridad Social que afectó, entre otras muchas cuestiones, a la pensión de viudedad. Una de las principales novedades de esa reforma fue que para tener derecho a la pensión de viudedad a la muerte del ex cónyuge era necesario que se estuviera cobrando de él, como consecuencia de la separación o divorcio, una pensión compensatoria. Esta modificación se enmarcaba en la voluntad expresa de avanzar hacia una reforma en profundidad de la pensión de viudedad.

De conformidad con el artículo 97 del Código Civil, la pensión compensatoria es aquella que tiene derecho a cobrar el cónyuge que, como consecuencia de la separación o divorcio, sufra un desequilibrio económico en relación al otro cónyuge y que implique un empeoramiento respecto a su situación durante el matrimonio. En definitiva, en la práctica casi siempre es la mujer la que suele tener derecho a esa pensión compensatoria.

De este modo, a partir del día 1 de enero de 2008, se produjo la siguiente situación: no se tenía derecho a cobrar la pensión de viudedad después de la muerte del ex cónyuge si no se estaba cobrando una pensión compensatoria derivada de la separación o divorcio; y ello a pesar de que en el momento de la separación o divorcio el cobro de la pensión compensatoria no era un requisito para acceder a una futura pensión de viudedad. En definitiva, se exigió cumplir un requisito nuevo que para muchas personas era de imposible cumplimiento y ello generó multitud de conflictos jurídicos que terminaron en los tribunales de

Consecuencias prácticas de esta previsión legal

1. Cuando la muerte del ex cónyuge se produzca a partir de 1 de enero de 2010 se deberá acreditar que se cumplen los requisitos en el momento de la solicitud de la pensión de viudedad.
2. Cuando la muerte del ex cónyuge se produjo entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009 y, a pesar de cumplir los

requisitos ahora establecidos la pensión fue denegada por no cobrar la pensión compensatoria- queda claro que en estos momentos se tiene derecho a la pensión de viudedad y a que el INSS revise la denegación y conceda la pensión con efectos de la fecha de la muerte del ex cónyuge. Esta revisión deberá ser solicitada por la persona interesada al INSS.

justicia durante los años 2008 y 2009.

Ahora, mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010 se ha modificado la regulación de la pensión de viudedad para los supuestos de separación judicial y divorcio, al objeto de dar solución, en parte, al problema que se había generado a partir de 1 de enero de 2008.

Los aspectos más relevantes de la nueva regulación legal son:

- A)** A partir de 1 de enero de 2010, para tener derecho a la pensión de viudedad, las personas separadas judicialmente o divorciadas han de ser acreedoras de la pensión compensatoria (artículo 97 del Código Civil) y es necesario que esta pensión se extinga con la muerte del ex cónyuge, causante a su vez de la pensión de viudedad.
- B)** Si la cuantía de la pensión de viudedad a que se tenga derecho es superior a la cuantía de la pensión compensatoria que se estaba cobrando, la pensión de viudedad se reducirá hasta la cuantía de la pensión compensatoria.
- C)** La mujer víctima de violencia de género, separada judicialmente o divorciada, tiene derecho a la pensión de viudedad sin necesidad de estar cobrando la pensión compensatoria. En

este caso, la mujer deberá acreditar su condición de víctima de violencia machista en el momento de la separación o divorcio y lo podrá hacer mediante:

- * Una sentencia judicial firme en el procedimiento judicial iniciado contra la situación de violencia de género.
- * Si se ha archivado el anterior procedimiento judicial, por muerte del ex cónyuge agresor.
- * Otros modos que sirvan legalmente para demostrarlo. Es casi imprescindible que se haya presentado una denuncia legal por violencia de género.

Asimismo, se ha establecido una regulación transitoria, si la separación judicial o el divorcio se produjo antes del 1 de enero de 2008, no será necesario estar cobrando una pensión compensatoria del ex cónyuge si se cumplen, a la vez, los dos siguientes requisitos:

1. Que entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha de la muerte del ex cónyuge hayan transcurrido menos de 10 años
2. Que el vínculo matrimonial se haya mantenido como mínimo 10 años; además, la persona que quiere cobrar la





Nº2 Lunes 1 de febrero de 2010

pensión de viudedad tiene que tener más de 50 años o haber tenido hijos en el matrimonio.

Para estos supuestos la cuantía de la pensión de viudedad se calculará de acuerdo con la norma legal vigente antes de 1 de enero de 2008 y el cónyuge que hubiera pagado al otro la pensión compensatoria nunca tendrá derecho a pensión de viudedad.

La expresión máxima de esta voluntad de reducir al mínimo las personas que puedan acceder a la pensión de viudedad es la exigencia del requisito consistente en que entre la separación judicial o divorcio y la muerte del ex cónyuge no hayan transcurrido más de 10 años.

Dejando al margen situaciones excepcionales, sólo podrán acceder a la pensión de viudedad personas que, siempre que cumplan los demás requisitos, se separen o divorcien a partir de los 60-65 años de edad, que estadísticamente son muy pocas. En definitiva, la regulación transitoria parece resolver un problema, pero en la práctica beneficiará a muy pocas personas.

Supresión de la pensión

Al detenerse en la pensión de viudedad en sí misma, se constata que la voluntad del Gobierno es ir avanzando hacia su supresión en un futuro, como mínimo en su caracterización actual. La razón fundamental es que esta pensión tenía sentido en un momento histórico en que la mujer no se incorporaba al trabajo fuera de casa, y por ello, a la muerte del marido, el Estado tenía la obligación de suplir los ingresos económicos que ya no aportaba el cónyuge muerto, y lo hacía mediante la pensión de viudedad. En la medida que la mujer se ha incorporado al trabajo asalariado, la razón de ser de la pensión de viudedad ha desaparecido porque la mujer tiene sus propios ingresos económicos y tendrá derecho a una pensión de jubilación o cualquier otra pensión económica derivada del trabajo. Las cuantías de la pensión de viudedad han sido siempre muy bajas, de hecho

no han garantizado prácticamente nunca el nivel de vida al que todo ciudadano debería tener derecho. Más allá de los positivos últimos incrementos que ha experimentado la cuantía de la pensión, nunca ha sido suficiente para la mayoría de las viudas.

Por lo que se refiere a las propias condiciones de trabajo, sólo recordar que la diferencia salarial entre hombre y mujeres continúa siendo enorme y que los contratos a tiempo parcial son en su inmensa mayoría suscritos por las mujeres, contribuyendo estas dos circunstancias a que sean ellas las que abandonen el trabajo muchísimo más y mucho antes que los hombres para hacerse cargo del cuidado de las personas en el ámbito familiar.

Asimismo, si se analiza la pensión de viudedad desde la perspectiva de la preexistencia de una pensión compensatoria derivada de la separación o divorcio, la realidad pone de manifiesto situaciones altamente preocupantes; cada vez es menos frecuente el establecimiento de una pensión compensatoria en los procedimientos de separación o divorcio, y no porque no se produzca un desequilibrio económico entre los cónyuges, sino porque es preocupante la situación económica en la que quedan los dos. En este sentido, se puede afirmar que sólo los ricos y las personas con rentas altas pueden separarse con una pensión compensatoria que garantice un mínimo nivel de vida en el futuro, incluso para el supuesto de separación o divorcio.

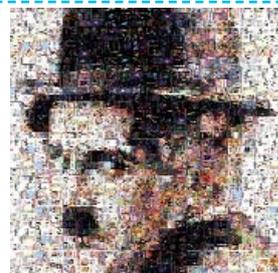
El problema se inició con la reforma del año 2008, al condicionar el derecho al cobro de la pensión de viudedad a estar cobrando la pensión compensatoria del ex cónyuge a la muerte de éste. Al regular la pensión compensatoria como requisito para acceder a la pensión de viudedad, el Estado hace un uso exclusivamente

instrumental e injusto de la pensión compensatoria, que tiene como causa y como consecuencia el abandono de sus responsabilidades por parte del sistema de la Seguridad Social. Las pensiones del sistema de la Seguridad Social no pueden regularse en función de parámetros que se producen en el momento de la separación o divorcio, y que dependen de acuerdos privados entre las partes en un procedimiento civil, o de la resolución judicial en esos mismos procedimientos, que también se produce en función de esos mismos parámetros.

En definitiva, nunca debería haberse establecido el requisito de la pensión compensatoria para acceder a la pensión de viudedad; y, en cualquier caso, ahora debería haberse regulado lo contrario de lo que se ha hecho, que la cuantía de la pensión de viudedad se debe mantener independientemente de la cuantía de la previa pensión compensatoria.

Todo ello, hace pensar que en el camino hacia la transformación radical de la pensión de viudedad, el Gobierno - todos los gobiernos- está pensando más en el coste económico que se puede ahorrar el Estado que en la necesidad de garantizar a todas las personas unos ingresos económicos mínimos para tener un nivel de vida justo; y ello, no hay duda, perjudica a los sectores de la población que tienen menores ingresos económicos, que son la mayoría.





Todo lo que hay que saber de las enfermedades profesionales

Rosa Martín Cruzado. Salud Laboral
CCOO Málaga

El Real Decreto 1299/06, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el nuevo cuadro de enfermedades profesionales, viene a paliar las deficiencias que ha mostrado -a través de sus 28 años de existencia- su primera regulación, el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo.

Era imprescindible una adecuación a la lista europea de enfermedades profesionales y un compromiso de actualización periódica a la realidad productiva actual, a sus nuevos procesos industriales y de organización, para hacer diana en su mal endémico; aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar su infradeclaración.

El concepto de **enfermedad profesional** se define, en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, como la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena, en las actividades que se especifican en el cuadro que se aprueba por ley, y que ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen.

Se tienen que dar estas tres condiciones para que se reconozca, además de venir recogido en el anexo 1 del RD 1299/06, que está formado por seis grupos de agentes productores de daño, cuyo origen profesional se ha reconocido científicamente.

- Grupo 1:** Agentes químicos
- Grupo 2:** Agentes físicos
- Grupo 3:** Agentes biológicos
- Grupo 4:** Agentes inhalación de sustancias
- Grupo 5:** Agentes de piel
- Grupo 6:** Agentes carcinogénicos

También existe un anexo 2 con enfermedades que no figuran en el anexo 1, pero cuyo origen y carácter profesional podrían establecerse.

Accidentes de trabajo

Es importante saber que todas las enfermedades profesionales que no se encuentren en el cuadro pueden quedar incluidas en el concepto de accidente de trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la realización del mismo y no está catalogada como enfermedad profesional.

En este caso no se exige periodo

previo de cotización y se considera afiliado a la seguridad social y en alta, aunque el empresario hubiera incumplido esta obligación.

Se cobra el 100% de las retribuciones, con el prorrateo de la media aritmética de los últimos 3 meses de la Atención Continuada por Continuidad Asistencial, guardias y noches. Además, existe el derecho a la gratuidad de las prestaciones farmacéuticas, prótesis, rehabilitación, vehículos de adaptación, cirugía estética, etc.

Todas las prestaciones se aumentarán un 30 ó 50%, según la gravedad, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos, instalaciones, o en lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentaria o no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene.

En el caso de aquellas trabajadoras y trabajadores que se les declare una enfermedad profesional en un grado que no otorgue derecho a prestación y sean trasladados a un puesto de trabajo alternativo y compatible con su estado de salud -con objeto de interrumpir la evolución de su enfermedad-, o, por el contrario, sean contratados por otra empresa, las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirán en un 50%.

La causa

Es muy importante la determinación

CONDICIONES DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

* Que el trabajo se haga **por cuenta ajena**. Excluye, por tanto, a los autónomos. Sí, a las trabajadoras y trabajadores agrarios por cuenta propia. Aunque recuerdese que el Estatuto del Trabajador Autónomo recoge en la actualidad la protección de estos riesgos.

* Que sea a consecuencia de las **actividades** que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales.

* Que proceda de **sustancias o elementos** que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen.





Nº2 Lunes 1 de febrero de 2010

de la contingencia causante porque constituye un aspecto fundamental en materia de prestaciones a la Seguridad Social, por las consecuencias que de la misma se derivan.

Cuando una trabajadora o trabajador sufra un problema de salud y sospeche que pueda estar relacionado con su trabajo, puede acudir directamente a la mutua para que se declare.

Si las contingencias las tiene con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, acudirá a su médico de familia, quién valorará si existen indicios de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo.

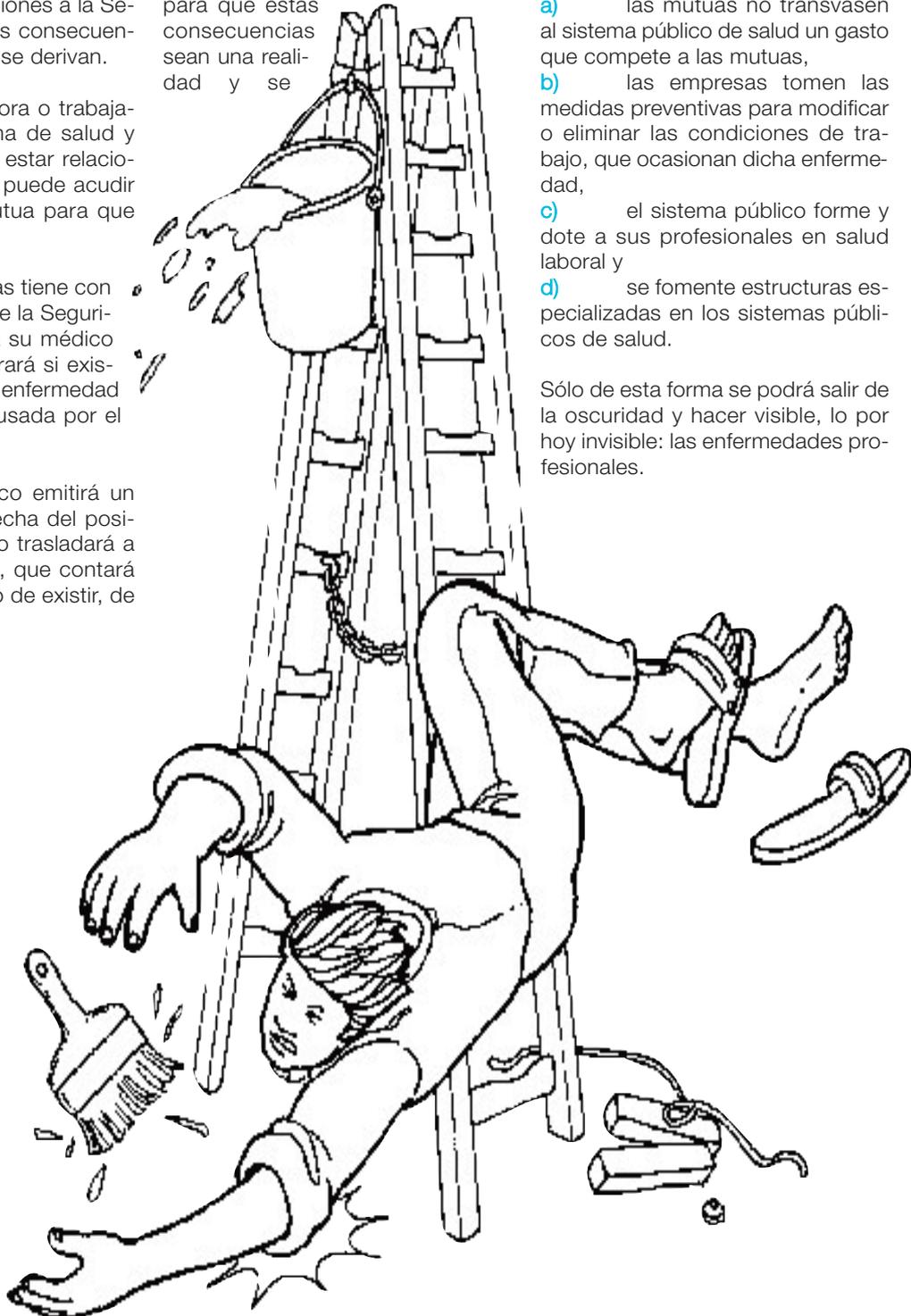
En su caso, el médico emitirá un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral, y lo trasladará a la Inspección Médica, que contará con el apoyo, en caso de existir, de

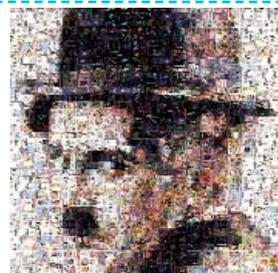
la Unidad de Salud Laboral. Sin embargo, para que estas consecuencias sean una realidad y se

apliquen, es imprescindible que:

- a) las mutuas no transvasen al sistema público de salud un gasto que compete a las mutuas,
- b) las empresas tomen las medidas preventivas para modificar o eliminar las condiciones de trabajo, que ocasionan dicha enfermedad,
- c) el sistema público forme y dote a sus profesionales en salud laboral y
- d) se fomente estructuras especializadas en los sistemas públicos de salud.

Sólo de esta forma se podrá salir de la oscuridad y hacer visible, lo por hoy invisible: las enfermedades profesionales.





He sido dada de alta por un accidente de trabajo in itinere. Mi tratamiento ha sido prescrito en recetas normales (pago del usuario del 40%). Me han dicho que en caso de **accidente laboral** no es así. ¿Estoy en lo correcto?

Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

La persona que le ha informado al respecto está en lo correcto. Según establece el artículo 2 del Real Decreto 945/1978, de 14 de abril, están exentos en el pago del precio de productos farmacéuticos los tratamientos que tengan su origen en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Estos medicamentos se expiden en una receta azul y la prestación farmacéutica será a cargo de la entidad aseguradora de la contingencia de accidente de trabajo o enfermedad

profesional: Mutuas de Accidentes de Trabajo o el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Desconocimiento

Asimismo, quiero advertirte que por regla general los facultativos de los centros de salud no disponen de estos impresos; es más, algunos ni siquiera conocen su existencia. Sin embargo, es muy importante dejar claro que la obligación del centro es disponer de ellos, al menos una cuantía coincidente con la demanda. Por

este motivo, es aún más necesario exigirlo y colaborar así a la extensión del conocimiento de este derecho. Así que es conveniente pedirlo para que se extienda el conocimiento de este derecho.



Soy personal temporal estatutario con nombramiento de interinidad y tengo autorización para compatibilizar otra actividad a media jornada. En caso de paternidad por parto ¿a qué prestación tengo derecho?

En el caso de paternidad tiene derecho a la prestación económica y al disfrute del permiso en las dos empresas en las que presta sus servicios.

En la primera, en la que es personal estatutario, tiene derecho a 15 días de permiso ininterrumpidos y a la prestación económica desde el día del parto. En la segunda, tiene derecho a 13 días de permiso y a la prestación económica durante ese período. El inicio de la pres-

tación será a elección del padre y no tiene porqué coincidir con la fecha del parto.

Este permiso se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Asimismo, si el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa o se adquiere dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, la suspensión será de veinte días.

el lector pregunta

Los interesados pueden enviar sus consultas jurídicas a la siguiente dirección:
el-lectorpregunta@sanidad.ccoo.es.
La redacción se reserva el derecho de publicar las consultas que considere de mayor interés general y de modificar parte del contenido de las mismas.

La Dirección



Nº2 Lunes 1 de febrero de 2010



La prevención de riesgos en la subcontratación

*Jorge Luis Fontalba Moreau.
Diplomado en Relaciones Laborales*

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales estableció un nuevo enfoque respecto a la protección de la seguridad y salud en el ámbito de la subcontratación, haciendo un claro hincapié preventivo en su artículo 24, al obligar al empresario principal a tomar todas las medidas oportunas para que aquellas actividades realizadas por una o más empresas contratadas o subcontratadas, que se realicen en su centro de trabajo; vigilando el cumplimiento de la normativa en prevención, incluyendo el trabajo desarrollado por subcontratados que estén fuera de la obra, pero operen con maquinaria o equipos de la empresa principal, al igual que los autónomos.

Por otra parte, esta misma Ley (artículo 42) trataba las responsabilidades, ampliando dicho marco, ya que éstas podían ser tanto administrativas como civiles y penales. También recogía que la empresa principal respondería solidariamente en caso de accidente en su centro de trabajo u obra.

Son normas que han de aplicarse a todos los sectores. Pero sin duda, es el de la construcción el que por su alta siniestralidad necesitaba de una mayor y específica atención.

La legislación en cuanto a subcontratación en obras de construcción



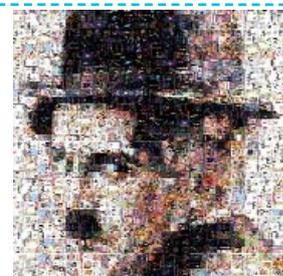
ha sufrido varios cambios importantes en nuestro país.

De forma concisa, podría decirse que fueron las Ordenanzas Laborales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971, la que inicialmente se ocuparon de esta cuestión. En su artículo 153, 'Responsabilidad patrimonial de las empresas', con un enfoque claramente "represivo o tuitivo", ya que actuaba al causarse daños a los trabajadores, no hablaba de prevención. Ésta estaba inserta en su Título III 'Responsabilidades y sanciones' y sólo

se refería a los empleados cedidos que trabajaran en el propio centro de la empresa principal; se imponía una responsabilidad solidaria a la empresa principal y subcontratada.

Las novedades

El cambio más importante llega cuando las ordenanzas deben adecuarse por jerarquía legal a las normas europeas, concretamente a la Directiva marco de la Unión 89/391 que, al ser de rango superior, debía trasponer esta normativa al ordenamiento jurídico con la intención de que quedase "armonizada con el



resto de la europea".

Con este cambio se mataban dos pájaros de un tiro. Por una parte, la normativa estaba obsoleta y, por otra, era obligada la adaptación a la de la UE. El hecho de pertenecer a un mercado único obliga a tener una legislación similar en todos sus estados miembros. El cambio se realizó con un retraso de más de dos años sobre la fecha máxima obligada por desacuerdo entre los grupos políticos y después de muchos borradores infructuosos. Consecuencia de la misma fue la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Aún con buena intención, y después de más de diez años de vigencia de la transposición de la citada directiva europea, por la Ley 31/1995, la normativa se hacía claramente insuficiente. El sector de la construcción reunía con mucho la mayoría de los accidentes y enfermedades profesionales del país, año tras año, y a su vez la gran mayoría de empleados de la construcción eran de empresas subcontratadas y autónomos; todo ello con un difícil control, por lo que un cambio normativo se hacía improrrogable.

La nueva norma, Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en la construcción, desarrollada por RD 1109/2007, de 24 de agosto de 2007, tenía intenciones de cambiar la posición de España en la UE como "farolillo rojo de los accidentes" durante años; Esta nueva ley impone importantes cambios:

1. Crea el Registro de Empresas Acreditadas o REA, dependiente de cada comunidad autónoma. En él deberán inscribirse las empresas participantes en procesos de subcontratación en obras de construcción.

SECTOR	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES
Enero /Octubre 2009				
Construcción	262.565	258.844	3.326	39
Enero /Octubre 2008				
Construcción	196.051	193.400	2.327	324
Enero /Octubre 2007				
Construcción	262.820	259.165	3.286	369
Enero /Octubre 2008				
Construcción	262.565	258.844	3.326	395

Con esto, las empresas deberán acreditar la calidad y solvencia exigible a este tipo de empresas; algo que con anterioridad en muchas no existía.

2. Establece reglas para contratar indefinidamente a parte de la plantilla. Lo hace en tres tramos: el 10% los primeros 18 meses desde la promulgación de la ley, a partir de ahí el 20%, y pasados los 36 meses al 30% de la plantilla. Con mayor firmeza se consigue mayor experiencia y menos "fuga de daños a la salud entre empresas".

3. Deben ser habilitadas como empresas por la autoridad laboral y poner en funcionamiento el libro de subcontrataciones en cada lugar de trabajo. Es necesario que estén relacionadas a él las empresas que intervienen o hayan intervenido en las obras y el objeto de su contrato, los responsables de cada una de ellas en la coordinación de la prevención y sus correspondientes planes de seguridad, además de un mayor control de que existe una persona responsable y de que realmente se ha creado un plan preventivo real y no uno "estandarizado para todas las obras".

4. Simplifica trámites administrativos y reduce obligaciones burocráticas sin perder control de quién, cómo y dónde se hace.

5. Se limitan los niveles de subcontratación a tres, salvo causas objetivas. Antes de la modificación se podían llegar a más de seis niveles en bastantes casos.

Algunos pronósticos señalaban la desaparición, remodelación o absorción de 10.000 pequeñas empresas que no podían cumplir la nueva Ley, lo cual subraya la gran jungla de micro-empresas con escasa infraestructura que existía hasta el momento.

Una última modificación de esta Ley ha sido el RD 327/ 2009, que agiliza la gestión del REA, el libro de subcontratación de empresas en la obra, el computo de las trabajadoras y trabajadores indefinidos y la simplificación documental para las empresas subcontratistas, que podrán usar la mejora técnica que supone la firma electrónica y el acceso electrónico a los diferentes registros.

Varios años desde su puesta en funcionamiento, la bajada de la actividad en el sector de la construcción por la desaceleración económica nos impide ver claramente el efecto causado por la Ley 32/2006.



Nº2 Lunes 1 de febrero de 2010

La importancia de la representatividad **sindical**



Ruth Pérez Badal. Asesoría Jurídica FSS-CCOO Aragón

En el ámbito de la empresa es importante promover elecciones sindicales para la elección de los representantes de las trabajadoras y trabajadores, que defiendan sus intereses en los centros de trabajo.

Esta representatividad sindical, además del beneficio que supone para los empleados, posiciona a los sindicatos en un marco distinto, ya que si el número de delegadas, delegados y miembros del comité de empresa y juntas de personal supera el 10% del total de los representantes de los trabajadores en todo el territorio español,

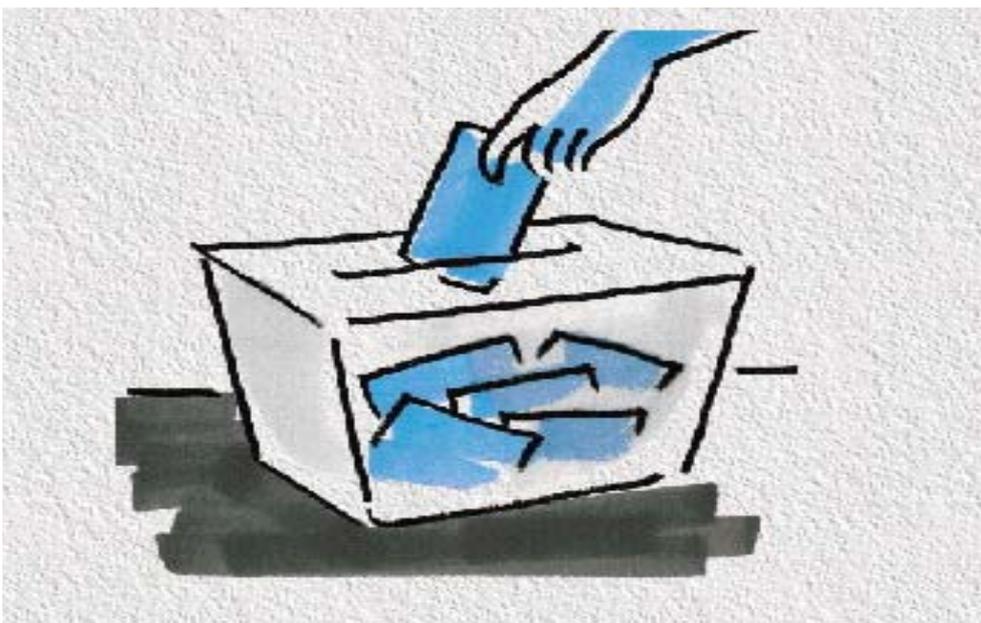
se les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional, como de acción sindical, puesto que le otorgan la consideración de sindicato más representativo en el plano estatal.

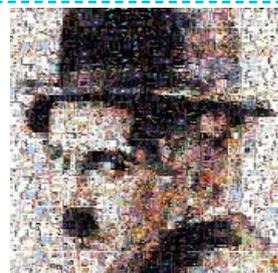
Esta consideración se traduce en unas competencias extraordinarias que no tienen el resto de sindicatos constituidos, como el derecho a ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos, como los consejos generales del INSS y del INEM, la Comisión Nacional para el uso de racional de los medicamentos, o el Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud, entre otros.

Asimismo, ostentan el derecho a la negociación colectiva de eficacia general y, por tanto, de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores comprendido en su ámbito de aplicación; a participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas; a la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo; a promover elecciones sindicales en las empresas; así como al uso de inmuebles patrimoniales públicos, mediante la obtención de cesiones temporales para el uso de los mismos.

Aunque con unas competencias más limitadas y, sobre todo, en su ámbito de aplicación, esta condición de sindicato más representativo también existe en el ámbito de la comunidad.

Es por ello por lo que cada delegada y delegado que emana de las elecciones sindicales en la empresa tiene que tener conciencia de la aportación que otorga a CCOO a nivel estatal y regional, construyendo entre todos un sindicato cada vez más fuerte.





Las claves de la pensión de viudedad

Juan Carlos Álvarez Cortés.
Profesor de la Universidad de Málaga

La muerte del trabajador o de la trabajadora, o de los que lo fueron, da lugar a una serie de prestaciones para la protección de sus supervivientes; entre ellas, la prestación de viudedad, que ha sufrido numerosos cambios y, en la actualidad, se encuentra envuelta entre las reflexiones de distinto tipo que marcarán su futuro. Hay en la actualidad dos tipos: pensión de viudedad, de carácter vitalicio, y subsidio de viudedad, con una temporalidad de dos años de duración.

Con respecto a la pensión de viudedad hay que destacar que para acceder a la misma es necesario que la trabajadora o trabajador que falleciera hubiese cumplido los requisitos generales de alta/asimilada y período de carencia (si no se estaba en alta, se podría exigir, para el caso de contingencias comunes, un período de cotiza-

ción previo mayor de 15 años).

Cuantías

La cuantía de esta prestación, como el de todas las contributivas de tracto sucesivo, supone la aplicación de un porcentaje a una base media de cotización o base reguladora, que depende de la contingencia de que provenga o de si el fallecido o fallecida era pensionista. El porcentaje aplicable normalmente es del 52%, pero es posible aplicar el 70% si se dan requisitos de carencia de rentas e hijos a cargo, entre otros.

La regulación actual da derecho también a esta prestación a las parejas de hecho, pero con, a mi juicio, rigurosos requisitos de convivencia y de la determinación del desequilibrio económico padecido en la familia por la muerte del trabajador o trabajadora; distinto según se tenga o no hijos a cargo, siendo concedida siempre

cuando la pareja de hecho superviviente tenga ingresos inferiores a 1,5 veces el SMI, incrementado en 0,5 veces del SMI por cada hijo con derecho a orfandad.

Finalmente, también es de reciente regulación el subsidio de viudedad que aún teniendo los mismos cuantía del 52% ya señalada anteriormente de forma general, su duración es de sólo 24 meses. Se concede cuando el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común anterior al vínculo matrimonial, y siempre que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento (salvo demostración de convivencia a modo de pareja de hecho) o, alternativamente, si no existieran hijos comunes.

En definitiva, lo que se intenta es evitar los matrimonios de conveniencia en orden a la compra de pensiones.



Infórmate en la web de CC00
Noticias, legislación, OPE, Ofertas de Empleo
Formación, Juventud, Servicios, Publicaciones..
www.sanidad.ccoo.es

Cursos gratuitos.
Formación Continua
<http://sanidad-formación.ccoo.es>





Nº2 Lunes 1 de febrero de 2010

La FSS-CCOO PV gana una nueva batalla en defensa del derecho a huelga

Sofía García Solís. Asesoría Jurídica
CCOO Valencia

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO País Valenciano (FSS-CCOO PV) interpuso un recurso contencioso administrativo, por el procedimiento de Protección de Derechos Fundamentales, impugnando los servicios mínimos esenciales que, con ocasión de una huelga convocada por el personal médico de la Comunidad Valenciana, para los días 27 y 30 de abril, y 4 y 11 de mayo de 2007, estableció el Gobierno autonómico.

Tanto la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, como la dictada con posterioridad por el Tribunal Superior de Justicia, estimaron la demanda y, haciéndose eco de sentencias dictadas tanto por el Tribunal Supremo como por el Tribunal Constitucional, recaídas en asuntos similares, consideraron que los servicios mínimos fijados en la resolución administrativa recurrida no estaban motivados y que de su contenido no se deducía cuáles eran las con-

cretas y específicas circunstancias que dieron lugar al establecimiento de tales servicios mínimos, concluyendo que eran desproporcionados y abusivos, y que por tanto vulneraban el derecho fundamental (art. 28.2 CE).

La novedad

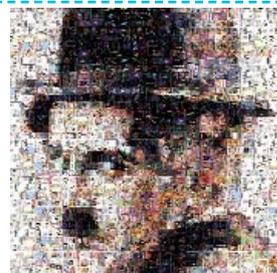
Pero lo novedoso de esta sentencia es que en la demanda se pedía una indemnización de 20.000 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios, argumentándose que se había producido una lesión del derecho de libertad sindical que debía repararse, puesto que de lo contrario no tendría sentido la estimación del derecho, una vez finalizada la huelga.

La sentencia de primera instancia estimó la pretensión, señalando que la indemnización "viene generada y justificada por la propia limitación"; y la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana, dictada en Recurso de Apelación, confirmó este criterio, argumentando que: "por lo que atañe a la indemnización establecida en el fallo, debe tenerse presente que no se está reclamando de forma individualizada

por los concretos médicos que vieron vulnerado su derecho de huelga, los daños y perjuicios sufridos al verse compelidos a cumplir unos servicios mínimos que se anulan por injustificados, en cuyo caso, si que procedería, conforme señala la STS 25/julio/2007, una justificación pormenorizada de tales daños y perjuicios derivados que se imputan al proceder antijurídico de la Administración; por el contrario, se recama por el Sindicato convocante una indemnización que compense el daño moral ocasionado por verse privado de ejercitar su actividad sindical, en su vertiente de convocatoria de una huelga, en todos sus términos, al ver limitada la participación en la misma a consecuencia de las restricciones injustificadas impuestas por la Administración, por lo que se estima que la suma fijada por el Juzgado de instancia es razonable y ponderada, debiendo ratificarse la misma."

La referencia es: Sentencia nº 1599/09, de 3 de diciembre del TSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso Administrativo, Rollo de Apelación nº 1162/08.





Pérdida del trabajo tras la revisión de invalidez

*Gaspar Pérez Aldón. Asesoría Jurídica
FSS-CCOO Euskadi*

La sentencia de 29 de mayo de 2009 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo recoge la pérdida del puesto de trabajo de una persona, declarada en su día en situación de invalidez permanente en grado absoluto, por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Actualmente, la mayoría de las declaraciones de invalidez son revisables al cabo de un periodo de tiempo que suele fijarse en 2 años; periodo éste en el que la relación laboral queda suspendida, hasta que se declare la aptitud de la empleada o empleado. En este caso existirían dos posibilidades, el derecho a reincorporarse a su puesto

de trabajo dentro de plazo de 24 meses, o la firmeza de la situación de invalidez, que se recoge en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En este caso concreto que nos ocupa, y tras la revisión oportuna, el INSS declaró la aptitud del trabajador. Cuando éste comunicó a su empresa tal circunstancia y su derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, la empresa le comunicó que tal derecho había prescrito por haber transcurrido más de 2 años.

Conclusiones

De este modo, después de que el trabajador obtuviera sentencia estimatoria en el Juzgado de lo Social, la empresa

recurrió a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de su Comunidad, órgano que falló a favor de la empresa. Así, tras el oportuno recurso de casación ante el Tribunal Supremo por parte del empleado, se declara la pérdida de su puesto de trabajo.

Para evitar esta situación, conviene que las personas pendientes de revisión de invalidez insten al INSS a que proceda con este procedimiento con tiempo suficiente, dentro de este plazo de 2 años.

La sentencia se puede consultar en la web 'www.poderjudicial.es', sección del Tribunal Supremo (jurisprudencia), STS5324/2009.



Infórmate en la web de CCOO
Noticias, legislación, OPE, Ofertas de Empleo
Formación, Juventud, Servicios, Publicaciones..
www.sanidad.ccoo.es

Cursos gratuitos.
Formación Continua
<http://sanidad-formación.ccoo.es>

- Formación para las OPE y catálogo de cursos
- Consigue el Master de Experto Universitario en Gestión Sanitaria
- Consigue el título de Auxiliar de Enfermería

<http://ccoosanidad-fysa.ccoo.es>



Jurídi **ES**
cuadernos sanitarios



www.sanidad.ccoo.es