



**UNIÓN SINDICAL OBRERA  
MADRID**

## *Boletín Informativo*

Estimados compañeros y afiliados, en esta entrega vamos a abordar dos temas de gran importancia para la seguridad y salud laboral: La nueva Ley de Mutuas y la Campaña Europea de Gestión del Estrés

## *Puntos de interés especial:*

### **La nueva Ley de Mutuas**

El Congreso de los Diputados ha aprobado el proyecto de Ley de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la que se da más poder de decisión a las mutuas sobre las bajas laborales. Ahora el trámite parlamentario continuará en el Senado y la nueva ley estará en vigor desde el próximo año para endurecer el control sobre las causas para no acudir a trabajar.

Se modifica la gestión de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes para que las mutuas tengan capacidad de intervención y realicen el seguimiento de la prestación desde el primer día de la baja. En este sentido se adoptan varias medidas. La Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud deberá comunicar a la mutua y al Instituto de la Seguridad Social, en un plazo máximo de cinco días hábiles, la emisión del alta o su denegación. En el caso de que el Servicio Público de Salud desestime la propuesta de alta de la mutua o no conteste en forma y plazo, la mutua podrá solicitar el alta a la Seguridad Social, que deberá contestar en un plazo de cuatro días. Por tanto, serán siempre los facultativos de los Servicios Públicos de Salud o del Instituto Nacional de la Seguridad Social quienes tengan la última palabra para que los trabajadores se reintegren a su puesto de trabajo, una vez restablecidos.

### **PUNTOS DE INTERÉS ESPECIAL:**

- ◆ La nueva Ley de Mutuas
- ◆ CAMPAÑA DE TRABAJOS SALUDABLES: GESTIONEMOS EL ESTRÉS
- ◆ ¿Qué son el estrés y los riesgos psicosociales?
- ◆ ¿Por qué es tan importante gestionar el estrés y los riesgos psicosociales?

Además A partir de ahora el parte de confirmación se extenderá de acuerdo a la duración estimada por el médico:

- Hasta cinco días de baja, se podrá expedir el parte de baja y de alta en la misma visita médica.
- Entre cinco y treinta días de baja, cada catorce días.
- Entre treinta y uno y sesenta días de baja, cada veintiocho días.

En procesos de larga duración, más de 61 días, la confirmación se expedirá cada 35 días.

Por otra parte, será obligatorio que en los partes de confirmación conste la duración probable de la Incapacidad Temporal y la fecha del nuevo reconocimiento médico. Ello permitirá al empresario y trabajador tener una previsión del proceso. Los médicos dispondrán de tablas de duración estándar por patologías que tienen en cuenta la enfermedad que padece el trabajador, su edad y la actividad laboral que realiza.



A LO LARGO DE ESTE MES DE NOVIEMBRE SE REALIZARA UNA JORNADA INFORMATIVA SOBRE ESTE TEMA.

En otro orden de cosas, durante los años 2014-2015 se está desarrollando a nivel europeo la **“CAMPAÑA DE TRABAJOS SALUDABLES: GESTIONEMOS EL ESTRÉS”**

La tarea principal es fomentar la sensibilización en relación con el estrés y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y promover el trabajo en equipo de los empresarios, directivos, trabajadores y sus representantes para gestionar dichos riesgos.

La gestión del estrés y los riesgos psicosociales genera un entorno de trabajo saludable, mejora el bienestar de los trabajadores y el rendimiento empresarial. Para promover estos resultados, la campaña hace hincapié en los siguientes aspectos:

- Sensibilizar respecto al creciente problema del estrés laboral y los riesgos psicosociales.
- Proporcionar y promover el uso de herramientas sencillas y prácticas para la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.
- Destacar los efectos positivos de la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, incluyendo los beneficios para las empresas.

Visto lo anterior se nos plantea la siguiente pregunta:

### ¿Qué son el estrés y los riesgos psicosociales?

El estrés relacionado con el trabajo se produce cuando las exigencias laborales superan la capacidad del trabajador para hacerles frente.

Es uno de los resultados más importantes de un entorno de trabajo psicosocialmente adverso, pues no en vano los trabajadores que padecen un estrés prolongado pueden llegar a sufrir graves problemas mentales y físicos.

Los riesgos psicosociales tienen consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas derivadas de una inadecuada organización y gestión del

trabajo, así como de un contexto social deficiente en el trabajo, que incluye, entre otros:

- Trabajo excesivamente exigente y/o falta de tiempo para completar las tareas.
- Exigencias difíciles de cumplir y falta de claridad sobre la función del trabajador.
- Desajuste entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador: una infrutilización de las competencias del trabajador puede causar tanto estrés como cuando la exigencia excede las capacidades del mismo.
- Ausencia de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo.
- Trabajar solo, sobre todo si se hace de cara al público y a clientes, y/o exponerse a la violencia de un tercero, la cual puede adoptar la forma de agresión verbal, atención sexual no deseada y amenazas o actos de violencia física.
- Falta de apoyo de la dirección y los compañeros y malas relaciones interpersonales.
- Acoso psicológico o sexual en el lugar de trabajo: victimización, humillación, menoscabo o conducta amenazante de los superiores o los compañeros hacia un trabajador o un grupo de trabajadores.
- Distribución injusta del trabajo, las recompensas, los ascensos o las oportunidades profesionales.
- Comunicación ineficaz, cambio organizativo mal gestionado e inseguridad laboral.
- Dificultades para la conciliación de la vida personal y laboral.
- Es importante hacer hincapié en que los riesgos psicosociales no deben confundirse con un entorno saludable que exige pero brinda apoyo y estimula a los trabajadores y fomenta su desarrollo y su rendimiento al máximo.

### ¿Por qué es tan importante gestionar el estrés y los riesgos psicosociales?

Aunque hay muchos factores que contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores, está demostrado que el entorno laboral lo hace de manera significativa. En un buen entorno psicosocial, el trabajo puede ser muy beneficioso para la salud mental de los trabajadores, pues les facilita una estructura en su vida y les aporta un mayor sentimiento de inclusión social, identidad y estatus, oportunidades de desarrollo y una mayor confianza. Por el contrario, un entorno de trabajo psicosocialmente adverso puede tener importantes efectos negativos en la salud de los trabajadores. Los riesgos psicosociales mal gestionados tienen efectos negativos sobre el trabajador y pueden conllevar: sufrir estrés relacionado con el trabajo, problemas de salud mental, agotamiento, dificultad para concentrarse y proclividad a cometer errores, problemas en casa, abuso de las drogas y el alcohol y mala salud física, especialmente enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos.

Para la empresa, los efectos negativos se traducen en un rendimiento global deficiente de la empresa, aumento del **absentismo**, «presentismo» (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia) y mayor índice de accidentes y lesiones.

Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada, sobre todo en el caso de los trabajadores que desempeñan labores administrativas. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.

Estamos abiertos para los próximos boletines a vuestras propuestas, sobre cualquier tema en el que queráis profundizar, para ello poneos en contacto con Beatriz de Dios en : [prevencion@uso-madrid.es](mailto:prevencion@uso-madrid.es) o por teléfono llamando al 915986330