


Normas de Salud Laboral y Prevención Riesgos Laborales

Ley de Prevención de
riesgos laborales

Convenio Colectivo para el
Personal Laboral de la CM
AÑOS 2004-2007

Prof. Víctor Arrogante



Ley 31/1995
Prevención de Riesgos Laborales



Artículo 1

Normativa sobre prevención de riesgos laborales

- Está constituida por la propia Ley
- Sus disposiciones de desarrollo o complementarias
- Cuantas otras normas, legales o convencionales,
- Contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas
- en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito

Artículo 2:
Objeto y carácter de la norma

- Tiene carácter de Derecho necesario mínimo
- Puede ser mejorada y desarrollada en los Convenios Colectivos
- **Objeto**
 - Promover la seguridad y la salud de los trabajadores
 - Aplicar medidas
 - Desarrollar actividades
 - La Ley establece los principios generales
 - Relativos a la prevención de los riesgos profesionales
 - Para la protección de la seguridad y de la salud
 - La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo
 - La información, la consulta, la participación equilibrada y la formación
 - Que han de cumplir
 - Las Administraciones públicas
 - Los empresarios
 - Los trabajadores y sus respectivas
 - Organizaciones representativas

Artículo 3:
Ámbito de aplicación

- Las relaciones laborales reguladas en ET
- Las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas
- Con las peculiaridades que en cada caso se contemplen
- Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores
- Derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos
- Sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación

La Ley hace referencia a trabajadores y empresarios

- Se refiere también
 - Administraciones Públicas
 - Al personal con relación de carácter administrativo o estatutario
 - La Administración pública para la que presta servicios

La Ley no será de aplicación en las actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas

- Policía, seguridad y resguardo aduanero
 - Servicios operativos de protección civil
 - Peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
 - Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.
- La ley inspira toda la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades

Artículo 4

Definiciones

"prevención"

- Todas las actividades o medidas
 - Adoptadas o previstas
- En todas las fases de actividad de una empresa
- Para evitar o disminuir riesgos
 - Derivados del trabajo

"riesgo laboral"

- Posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo
- Para calificar la gravedad del riesgo
 - Se valorarán conjuntamente
 - La probabilidad de que se produzca el daño
 - La severidad del mismo

"daños derivados del trabajo"

- Las enfermedades
 - Las patologías
 - Las lesiones
- sufridas

"riesgo laboral grave e inminente"

- Riesgo:
 - Contingencia o proximidad de un daño
 - Daño que puede que se produzca en un futuro inmediato
 - Que pueda suponer daño grave para los trabajadores
- El riesgo grave e inminente
 - En el caso probable de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves
 - Que se materialice en un futuro inmediato
 - Aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata

"potencialmente peligrosos"

- Los procesos, actividades, operaciones, equipos o productos
 - que
 - en ausencia de medidas preventivas específicas
 - originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores
 - que los desarrollan o utilizan

"equipo de trabajo"

máquinas

aparatos

instrumentos

Instalación

utilizada en el trabajo

"condición de trabajo"

Cualquier característica
que pueda influir significativamente
en la generación de riesgos
para la seguridad y la salud del trabajador

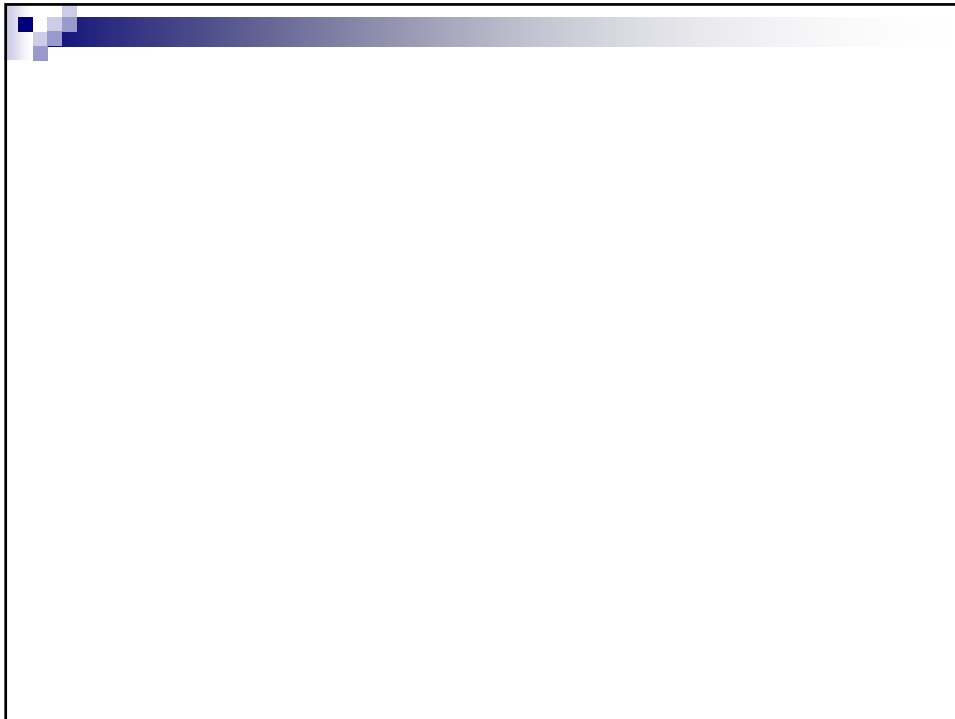
"condición de trabajo"

Cualquier característica que pueda influir significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador

- Características generales de locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles en el centro de trabajo
- Naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos
 - Presentes en el ambiente de trabajo y sus
 - Intensidades, concentraciones o niveles de presencia
- Procedimientos para la utilización de los agentes
 - Que influyan en la generación de los riesgos
- Todas otras características del trabajo
 - Incluidas las relativas a su organización y ordenación
 - Que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador

"equipo de protección individual"

- El equipo destinado
 - A ser llevado o sujetado por el trabajador
 - Para que le proteja de uno o varios riesgos
 - Que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo
 - Cualquier complemento o accesorio
 - Destinado a su protección



Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

Artículo 5
Objetivos de la política

- La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo
- Elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo

**Por medio de las normas reglamentarias y
de las actuaciones a las AAPP les corresponde**

- Fomentarán actividades para la mejora de las condiciones de seguridad y salud
- La investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención
- Programas específicos para promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección
- Se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias
- La política preventiva se llevará a cabo Con la participación
 - De los empresarios
 - De los trabajadores
 - A través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas

Artículo 6:
Normas reglamentarias

- Se regularán las materias que a continuación se relacionan:
 - Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo
 - Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos
 - Condiciones, requisitos y exigencias de un adiestramiento o formación previa
 - Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
 - Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención
 - Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos
 - Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo

Artículo 7:
Actuaciones de las AAPP
competentes en materia laboral

- Desarrollarán funciones de:
 - Promoción de la prevención
 - Asesoramiento técnico
 - Vigilancia y control
 - Sancionar las infracciones

Promoción de la prevención y el asesoramiento

- Asistencia y cooperación técnica
- Información
- Divulgación
- Formación
- Investigación
- Seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas

Velar por el cumplimiento de la normativa

- Actuaciones de vigilancia y control
- Prestando asesoramiento y asistencia técnica
- Desarrollando programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control

Artículo 10:

Actuaciones de las AAPP en materia sanitaria

Capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986 General de Sanidad

- Establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control
- Implantación de sistemas de información adecuados
- Realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de patologías
- Supervisión de la formación que deba recibir el personal sanitario
- Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas

Artículo 11:

Coordinación administrativa

Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria

- En la elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - Para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - Sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria y en materia de industria

Artículo 12

Participación de empresarios y trabajadores

- A través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas
 - Por las AAPP en los distintos niveles territoriales
 - Planificación
 - Programación
 - Organización y control de la gestión

Artículo 14:

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

- De información
- De consulta y participación
- De formación en materia preventiva
- Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de su estado de salud
 - Supone la existencia de un deber
 - Del empresario
 - De las AAPP respecto del personal a su servicio

El empresario está obligado

- Garantizar la seguridad y la salud
- Realizar la prevención de los riesgos laborales
- Integración de la actividad preventiva en la empresa
- Adopción de cuantas medidas sean necesarias
- Evaluación de riesgos
- Información a los trabajadores
- Consulta a los trabajadores
- Participación y formación
- Desarrollar una acción permanente de seguimiento
- Evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar
- Disponer lo necesario en la adaptación de medidas de prevención
- Cumplir las obligaciones establecidas en la normativa

Artículo 15: Principios de la acción preventiva

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular
- Elección de los equipos, métodos de trabajo y de producción, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar integralmente la prevención
 - La técnica
 - La organización del trabajo
 - Las condiciones de trabajo
 - Las relaciones sociales
 - La influencia de los factores ambientales
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Artículo 16:

**Plan de prevención de riesgos laborales
evaluación de los riesgos
planificación de la actividad preventiva**

- Está integrado en el sistema general de gestión
 - En el conjunto de sus actividades
 - En los niveles jerárquicos de ésta
 - Implantando y aplicando un plan de prevención
 - La estructura organizativa
 - Las responsabilidades
 - Las funciones
 - Las prácticas
 - Los procedimientos
 - Los procesos
 - Los recursos

**Instrumentos esenciales para la gestión
y aplicación del plan de prevención de riesgos**

- La evaluación de riesgos laborales
- La planificación de la actividad preventiva
 - Realizar una evaluación inicial, teniendo en cuenta
 - La naturaleza de la actividad
 - Las características de los puestos de trabajo
 - De los trabajadores que deban desempeñarlos
 - Elección de los equipos de trabajo
 - Sustancias o preparados químicos
 - Acondicionamiento de los lugares de trabajo
 - Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores
 - Detectar situaciones potencialmente peligrosas

Artículo 17

Equipos de trabajo y medios de protección

- Que sean adecuados y convenientemente adaptados
- Que garanticen la seguridad y la salud al utilizarlos
- Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse

Artículo 18:

Información, consulta y participación

- Informaciones en relación con:
 - Los riesgos que afecten a la empresa en su conjunto
 - Los riesgos que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función
 - Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables
 - Las medidas adoptadas
 - Se facilitará a través representantes
 - Directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos

Artículo 19:
Formación de los trabajadores

- Formación teórica y práctica
- Suficiente y adecuada
- En el momento de su contratación
- Cualquiera que sea la modalidad
- Cualquiera que sea la duración
- Cuando se produzcan cambios en las funciones
- Cuando e introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos
- Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador
- Adaptarse a la evolución de los riesgos
- Aparición de otros nuevos
- Periódica
- Impartirse dentro de la jornada de trabajo > preferentemente
- Por medios propios o concertándola con servicios ajenos
- Cu coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores

Artículo 20:
Medidas de emergencia

- El empresario deberá analizar las posibles situaciones de emergencia
- Adoptar las medidas necesarias
 - Primeros auxilios,
 - Lucha contra incendios
 - Evacuación de los trabajadores
- Designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas
- El personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado
- Tener previsto los medios externos
 - Primeros auxilios
 - Asistencia médica de urgencia
 - Salvamento y lucha contra incendios

Artículo 21:

Riesgo grave e inminente

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo

- El empresario estará obligado:
 - Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas
 - Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad o abandonar de inmediato
 - No podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad
- El trabajador tendrá derecho:
 - A interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud

Artículo 22:

Vigilancia de la salud

- El empresario garantizará:
 - La vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo
- Voluntariedad por parte del trabajador
- Causarán las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo
- Respetando la intimidad, la dignidad la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud
 - Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador
 - El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias
 - No pueden facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso
- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada

Artículo 25

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

- El empresario garantizará de manera específica:
- A los trabajadores, que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo
- Tenerlo en cuenta en las evaluaciones de los riesgos
- Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan poner en situación de peligro o, en general

Artículo 26

Protección de la maternidad

- La evaluación deberá comprender
 - La determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto
- Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo
- Con la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada
- Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos

Cuando no sea posible la adaptación o el cambio

- Podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato
 - Por riesgo durante el embarazo
 - Durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud
 - Mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado

Contemplada en el [artículo 45.1.d\) del ET](#)

Artículo 29

Obligaciones de los trabajadores

- Velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas
 - Por su propia seguridad y salud en el trabajo
 - Por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional
 - A causa de sus actos y omisiones en el trabajo
 - Según sus posibilidades
 - De conformidad con su formación
 - Y según las instrucciones del empresario

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán:

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán:

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán:

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán :

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos

- Tendrá la consideración:
 - De incumplimiento laboral a los efectos previstos en el [artículo 58.1 del ET](#)
 - De falta, conforme el régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la CAM AÑOS 2004-2007

Artículo 59.

SALUD LABORAL

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Derechos – Obligaciones

- Los Empleados Públicos tienen derecho
 - A una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo
- El derecho del trabajador supone
 - El deber de las Administraciones Públicas de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales

Derechos

En los términos previstos en la citada Ley

- De información
- Consulta y participación en materia preventiva
- Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de su estado de salud
- Protección eficaz en materia de
 - Seguridad
 - Salud en el trabajo

Deberes

La Comunidad de Madrid

- Garantizar la seguridad y la salud de los Empleados Públicos a su servicio
 - En todos los aspectos relacionados con el trabajo
 - Elaborará Decreto regulador de la Salud Laboral del personal laboral y funcionario de administración y servicios al servicio de la Administración
 - Se informará a la Mesa de la Función Pública
 - Órgano de participación

La Administración realizará

- Evaluación inicial de los riesgos
- Adopción de medidas necesarias
 - Con las especialidades que recoge la Ley
 - Evaluación de riesgos
 - Información
 - Consulta
 - Participación
 - Actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud
 - Mediante los instrumentos necesarios

La Comunidad de Madrid está obligada

- Garantizar la formación
 - Práctica y adecuada
 - Haciendo especial incidencia
 - Cuando cambien de puesto de trabajo
 - Aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales
 - Que pueden ocasionar riesgos para el propio empleado
 - Para sus compañeros o terceros

Los trabajadores

- Deben velar
 - Por su propia seguridad y salud en el trabajo
 - Por las personas a las que afecte su actividad
 - Según sus posibilidades
 - Según las medidas preventivas adoptadas
 - Según su formación
 - Según las instrucciones de la administración

Artículo 60.

ROPA DE TRABAJO

- La CAM facilitará Ropa de trabajo homologada al personal con derecho
- El trabajador está obligado a utilizarla durante la jornada laboral
- Se constituirá un Órgano Paritario
 - Administración y Organizaciones Sindicales
 - Funciones
 - Establecer los criterios generales
 - Variedad
 - Cantidad
 - Periodicidad
 - Calidad de la ropa de trabajo
 - Las necesidades y peculiaridades de los diferentes colectivos
 - Se remitirán al Órgano de Gestión de Compras
 - Quedarán incorporados al Pliego de Prescripciones Técnicas del correspondiente expediente de contratación administrativa

El plazo para su constitución será no superior a 3 meses desde la firma del Convenio

Artículo 61.

INCAPACIDAD TEMPORAL

- Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de 1 a 3 días de duración
- Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de 3 días de duración
 - Ausencias aisladas
 - Ausencias de 2 ó 3 días

Procedimiento

Ausencias aisladas

- El trabajador comunicará su ausencia
 - A la unidad de Personal u órgano
 - A persona responsable
 - Preferible: hasta una 1 hora después del inicio de jornada
 - Salvo causas de fuerza mayor que lo impidan
- De no justificarse pertinentemente con posterioridad
 - Se descontará el día faltado

Procedimiento

Ausencias de 2 ó 3 días

- El trabajador
 - según lo dispuesto en el Artículo 2 del Real Decreto 575/1997, de 18 de Abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica por incapacidad temporal, y 2 de la Orden de 19-6-1997, por la que se desarrolla el citado Real Decreto,
 - Deberá presentar el parte médico
 - En el plazo de 3 días
 - Contados a partir del siguiente al de la expedición del parte
- De no entregarse el parte
 - Se descontarán los días faltados
 - Puede ser recurrido ante la jurisdicción laboral

Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de 3 días de duración

- El trabajador percibirá
 - El 100% de su salario ordinario
 - Desde el primer día de baja hasta el término
 - Siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta

R.D. 575/1997 y en su Orden de desarrollo 19-6-1997

En casos de hospitalización o intervención

- El trabajador percibirá
 - El 100% de su salario ordinario
 - A partir del 7º día de baja
 - La dirección del Centro correspondiente
 - En colaboración con el Sº Medico de Empresa
 - Atendiendo a sus criterios
 - Con la participación de representantes de trabajadores
 - Examinarán las condiciones concurrentes
 - Para acordar la prórroga o interrupción del complemento
 - Si se produjeran discrepancias
 - El trabajador seguirá disfrutando el complemento
 - *Nueva revisión* al término de otros 15 días

Periodo de carencia

Artículo 130.a) Texto Refundido Ley General de la Seguridad Social

- Si no está cubierto
 - El trabajador percibirán el 100% de su salario ordinario a cargo de la CAM

En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo

- La CAM se hará cargo de la asistencia médico-farmacéutica

Artículo 62

ABSENTISMO

Problema y Necesidad de solución o reducción

- La correcta organización de la Medicina de Empresa y de la Seguridad Social
- Las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo
- Efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores
- Reducir la carga de trabajo para el resto de los trabajadores
- Aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo
- Evitar el quebranto para la atención a los ciudadanos
- Negativa incidencia en la eficacia de los servicios

Medidas contra la abstención

Aplicación del Artículo 20, apartado 4, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

- Para las reiteradas faltas al trabajo
 - Los representantes legales de los trabajadores y las centrales sindicales firmantes apoyarán a la Comunidad de Madrid en la aplicación del citado Artículo

Medidas contra la abstención (2)

**Artículo 20, apartado 4, del
Texto Refundido de la Ley del
Estatuto de los Trabajadores**

- El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.
- La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones

Medidas contra la abstención (3)

Descuento por ausencias no retribuíbles

■ Cálculo del salario a descontar

Valor/Día= $\frac{\text{Salario Base anual}}{365 \text{ d}}$

Valor/hora= $\frac{\text{Valor/Día}}{\text{Nº horas día}}$

Justificación de las ausencias aisladas

Será por los medios adecuados al origen de la ausencia

- Caso de no presentarse justificación
 - Se descontará el día faltado
- Ausencias reiteradas sin justificadas
 - Se valorará la situación entre el Comité de Empresa y la Dirección
 - A instancia de cualquiera de las partes
 - Proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso
- Cómputo del absentismo individual y global
 - Se tendrán en cuenta todas las ausencias
 - Excepto las señaladas en el artículo 52.d del Estatuto
 - Las que tengan carácter de permiso, licencia de acuerdo con el Convenio

Artículo 52 apartado d) El contrato podrá extinguirse

- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo

El contrato podrá extinguirse por absentismo continuado

- Por faltas de asistencia al trabajo
 - Que sean justificadas, pero intermitentes
 - Que alcancen el 20% de las jornadas hábiles
 - en 2 meses consecutivos
 - Que alcancen el 25% de las jornadas hábiles
 - En 4 meses discontinuos
 - Dentro de un período de 12 meses
 - Siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo
 - Supere el 5% en los mismos períodos de tiempo

Artículo 63.

CAPACIDAD DISMINUIDA

- Se entenderá por capacidad disminuida
 - La definida en el Artículo 137, apartado 1. a) y b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de Junio
- El régimen jurídico de los trabajadores:
 - A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial
 - Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen

Artículo 137, apartado 1. a) y b) RDL

1. La invalidez permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:
 - a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
 - b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial

- Les serán adaptadas las funciones a desempeñar
 - En su puesto de trabajo
 - Según la declaración del INSS
- Ante la imposibilidad de adaptación
- El afectado, podrá optar
 - Al margen turnos de Traslado y Promoción Interna
 - A puestos de su misma categoría profesional
 - Categoría equivalente acordes con su minusvalía
 - Ámbito de su Consejería > art. 22.3 del ET
 - La Consejería deberá reubicar al trabajador
 - Preferentemente en el mismo municipio
 - En caso de imposibilidad en municipio distinto

artículo 22.3. ET

- Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra
 - Cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera
 - Permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda
 - Previa la realización, si ello es necesario,
 - De procesos simples de formación o adaptación

Trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación

- 1º) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total
- 2º) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total

Derechos

1. Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total
 - Se extinguirá la relación laboral con la Comunidad de Madrid
 - con derecho a la percepción de 13.188 € por una sola vez
2. Si el trabajador tiene menos de 55 años
 - Extinción de la relación laboral con la Comunidad de Madrid e indemnización de 11.539 €
 - Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinta categoría profesional a la que ejercía y acorde con su Incapacidad, al margen de las convocatorias de Traslado y Promoción Interna.

Adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado

- Lo informa el Servicio de Prevención
- Aceptación expresa del interesado

La adscripción a nuevo puesto

- Podrá ser del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional
- A tiempo parcial
- Los trabajadores del nivel salarial 1
 - Podrán ser adscritos a puestos de trabajo de nivel 2
 - Manteniendo la misma retribución que venían percibiendo en su anterior nivel retributivo
 - Adaptada a la nueva jornada realizada si es que esta fuese a tiempo parcial

Búsqueda de puesto vacante

- En misma Consejería y municipio donde prestaba servicios
- En misma Consejería y distinto municipio
- De no surgir vacante en un plazo de 3 meses
 - Se remitirá el expediente a la DG Función Pública
 - Ofertará las vacantes susceptibles de ser desempeñadas
 - En cualquier Centro, Consejería, Organismo o Ente
 - Prioritariamente las que surjan en el mismo municipio
- Caso de no existir ninguna, en distinto municipio
 - La DG Función Pública dictará Resolución
 - En la que hará constar los datos esenciales de las nuevas condiciones de la relación laboral
 - La fecha de incorporación al nuevo puesto
 - El traslado que pueda producirse por esta causa, no generará derecho a indemnización

Adscripción a nuevo puesto

- Incorporación al contrato del trabajador, la diligencia del nuevo puesto
 - Se hará constar la modificación de la categoría profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso
 - Causa del cambio fundamentado en el Convenio
 - Desde la fecha de firma de la Diligencia
 - El trabajador realizará las funciones propias de la nueva categoría
 - Computando la fecha a efectos de antigüedad

El trabajador recobra su plena capacidad (revisión de situación)

- Solicitara su reingreso preferente
- Deberá devolver la indemnización recibida
 - 10% de su salario
 - hasta la total amortización

La cifra total a devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción

Trabajador en situación de expectativa de adaptación o de reingreso

- Que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total
 - Que solicite participar en los turnos de provisión interna
 - Deberá aportar
 - Solicitud correspondiente
 - Fotocopia de la declaración efectuada por el INSS
 - Diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente

- La CAM deberá hacer **accesibles los locales y puestos de trabajo** a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.
- La CAM realizará **actuará con la participación de los representantes de los trabajadores**, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la Administración en los supuestos recogidos en este artículo
- **El Servicio de Prevención será responsable** del efectivo cumplimiento en los Centros y Servicios en los que prestan servicio los empleados de la CAM, de las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, llevando a cabo las actuaciones precisas a tal fin y valorando las acciones específicas necesarias para proteger debidamente la salud de los trabajadores

Artículo 64

**REVISIONES MEDICAS Y
ORIENTACIÓN SOBRE PLANIFICACIÓN FAMILIAR**

- Se practicarán los siguientes reconocimientos
 - Una vez al año para todo el personal
 - Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos competentes
 - A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo
 - A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo

Acciones y programas preventivos

- Con carácter general, el Servicio de Prevención orientará a los trabajadores y pilotará las acciones y programas preventivos en los siguientes aspectos
 - Planificación familiar, prevención ginecológica y consejo prenatal, así como actuaciones específicas en la salud de la mujer
 - Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud de los trabajadores
 - Acciones preventivas en general

