

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

POLÍTICAS DE REINTEGRACIÓN PARA COMBATIR EL ABSENTISMO LABORAL DE LARGA DURACIÓN³¹

El estudio realizado anualmente por el departamento de recursos humanos de la consultora Securex, entidad dedicada a la administración social y a recursos humanos, refleja que, a lo largo del pasado ejercicio 2013, han faltado diariamente a su trabajo por enfermedad seis de cada cien trabajadores. El estudio señala también que desde 2001 la tasa de absentismo laboral progresa de forma ininterrumpida y que, en el pasado año, ésta ha alcanzado su máximo nivel, sobre todo las bajas de larga duración³². El estudio fue realizado sobre una muestra de 25.715 empresarios y 259.844 trabajadores.

La tasa general de ausencias por enfermedad ha subido del 5,95% (2012) al 6,26% en 2013, sobrepasando por primera vez en los 13 últimos años el 6%. Respecto a las ausencias por enfermedad de corta duración (> al mes) y a las de duración media (> al año), las tasas evolutivas no han variado (2,12% y 1,86% respectivamente); la que sí aumentó considerablemente fue la de las bajas de larga duración (< al año), que pasó del 2,01% en 2012 al 2,27% en 2013. El incremento exponencial de las mencionadas bajas de larga duración (5% en 2011, 10% en 2012 y 12% en 2013) coloca el absentismo de larga duración por delante del de corta duración, que siempre fue el más extendido.

Según el estudio, el gran incremento de las bajas de larga duración se debe principalmente a dos causas, el envejecimiento de la población activa y el estrés al que se someten los trabajadores.

- El elemento que más ha influido en el incremento de las bajas de larga duración desde 2001 fue el envejecimiento de la población activa (58%). En 2013, un quinto de la población activa superaba los 50 años de edad, 7% más que en 2012 y, con prácticamente el doble que en 2001. Según el estudio, año tras año a partir de 2001, los trabajadores mayores originan menos bajas, pero sus ausencias son más prolongadas que las de los trabajadores más jóvenes. En el pasado año, las bajas de larga duración de los trabajadores mayores han superado en 7,6 días las del colectivo de trabajadores más jóvenes.
- El estrés es el segundo elemento al que atribuye el estudio el incremento de las bajas prolongadas. Los trabajadores que no consiguen controlar el estrés se enfrentan con problemas físicos y psíquicos que repercuten tanto en su salud como en sus competencias profesionales. Los ejemplos clásicos de un descontrol del estrés son: dolores de cabeza, palpitaciones, insomnio, dificultad de concentración, ánimo depresivo, alteración del comportamiento, etc. Se trata de patologías a las que se imputó más de un tercio de las ausencias (37%) en el 2013 frente al 24% en 2005.

³¹ Fte.: Pág.web Securex ; Informe «Absentéisme en 2013

³² El absentismo de corta duración representa el número de trabajadores/100 que, de media por día, están de baja menos de un mes; el absentismo de duración media se refiere al número de trabajadores que, de media por día, se ausentan más de un mes pero menos de un año y, el absentismo de larga duración, son las ausencias que superan el año de baja.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 179

Los grupos más expuestos a ausentarse durante periodos medios y/o largos según el estudio son:

| | Probabilidades de absentismo larga duración | Probabilidades de absentismo duración media |
|--|---|---|
| — Los trabajadores mayores (60-64 años) | 15,89% | 2,90% |
| — Los trabajadores con antigüedad superior a 20 años | 8,15% | 2,31% |
| — Los obreros | 3,43% | 2,67% |
| — Los trabajadores a tiempo parcial | 2,80% | 2,54% |
| — Las trabajadoras | 2,69% | 2,34% |

Los sectores que más han padecido el absentismo de larga duración fueron, por una parte, los que contaban con un elevado número de trabajadores de los grupos indicados anteriormente y los sectores que desarrollaron actividades que precisaban una importante implicación física y/o mental de los trabajadores, además de las profesiones en las que escaseaba la mano de obra (enfermeras, ayudantes sanitarios y personal de limpieza). En los sectores de la ayuda familiar y de la ayuda a personas mayores, el estudio prevé que en el futuro la falta de mano de obra irá en aumento debido tanto al envejecimiento del personal trabajador como de la población en sí, por lo que Securex advierte y aconseja a los dirigentes políticos que se realicen y adopten políticas de reintegración muy elaboradas y adaptadas a la situación.

En el pasado 2013, las ausencias por enfermedad costaron 10,6 mil millones de euros a los empresarios; 3.000 millones fueron para el pago de los salarios mensuales a los trabajadores en situación de incapacidad laboral y el resto se invirtió en el coste de los gastos indirectos producidos por las situaciones de incapacidad y de reorganización del empleo (gastos de sustitución –temporal-, horas suplementarias,...). Con un coste mínimo de un millón de euros por cada 200 trabajadores, el absentismo laboral es excesivamente elevado para los empresarios belgas.

De acuerdo con lo anterior, el estudio señala que es indispensable que se adopten otras políticas para gestionar las bajas por enfermedad con el fin de que, por una parte, éstas se reduzcan y eviten y, por otra, no incrementen el gasto que esta situación genera a los empresarios. Las empresas no sólo deben evitar que se produzcan bajas, sino que también deben colaborar en el control de las mismas y favorecer el retorno del trabajador. Actualmente los empresarios belgas tienden a «olvidarse» de los trabajadores ausentes durante largos periodos (> 1 año).

El estudio destaca explícitamente que «es necesario que se establezca un activo seguimiento de las ausencias de larga duración y que se cambie la mentalidad, fomentando la formación de los trabajadores para que retornen cuanto antes a su ocupación ya que, según se ha comprobado, cuanto más largas son las ausencias, mayor es el riesgo de que el trabajador no se reincorpore al mercado de trabajo. Por ello, las empresas deberían adoptar medidas urgentes para que los trabajadores se reincorporen cuanto antes al empleo. El estudio recomienda que a contar de la cuarta semana de ausencia se realice una inspección al trabajador y que tanto médicos como empresarios enfoquen la reincorporación desde la perspectiva de las tareas que podría realizar el trabajador en lugar de lo que, como sucede ahora, no puede hacer el trabajador. Proponer trabajos adaptados a cada trabajador (no sólo a los mayores o ausentes de larga duración) no sólo serviría de estímulo, sino que también evitaría muchas ausencias de larga duración.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ¿QUÉ DEBE SABER EL EMPRESARIO BELGA? (II)³³

Aspectos específicos

a. ¿Cómo se realiza la vigilancia de la salud de los trabajadores?

La vigilancia de la salud de los trabajadores se refiere al mantenimiento de su salud mediante la prevención de los riesgos que pueden afectarla. En consecuencia, la vigilancia se realiza en función de la existencia o inexistencia de riesgos en el puesto de trabajo. A tal fin, el empresario tiene que elaborar una lista con los puestos con riesgos profesionales y otra con los trabajadores que los ocupan, los cuales deben estar sometidos a una vigilancia obligatoria de su estado de salud. Esta vigilancia incluye la realización de reconocimientos médicos periódicos previos a la incorporación al trabajo.

Con independencia de lo anterior, el empresario debe informar a todos los trabajadores que han sufrido un proceso de incapacidad laboral de 4 semanas o más de su derecho a solicitar una revisión de su estado de salud antes de reincorporarse a su puesto de trabajo. Esta revisión tiene como finalidad valorar la adecuación del puesto de trabajo ocupado al estado de salud del trabajador.

Además, el empresario debe garantizar la realización de reconocimientos médicos específicos para el colectivo de los trabajadores jóvenes.

b. ¿Qué hacer ante situaciones de emergencia y en casos de riesgo grave e inminente?

El empresario tiene la obligación de elaborar un plan de emergencia para hacer frente a las situaciones de peligro detectadas en el mapa de riesgos y a los posibles casos de accidentes que puedan ocurrir en la empresa. Este plan debe contener la siguiente información: a) instrucciones sobre las medidas de emergencia; b) el sistema de alarma y comunicación; c) los ejercicios de seguridad; d) las operaciones de evacuación; y e) los dispositivos de primeros auxilios.

El empresario debe informar también a todos los trabajadores que están y pueden estar expuestos a un riesgo grave o inminente sobre la naturaleza de dicho riesgo y sobre las medidas tomadas o que deben tomarse para su protección.

c. ¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?

El empresario debe velar para que el servicio de prevención interno elabore una ficha de cada accidente de trabajo que haya originado al trabajador una incapacidad laboral de al menos cuatro días de duración. Asimismo, el servicio de prevención debe realizar una investigación de los accidentes de trabajo graves y elaborar el correspondiente informe, que deberá ser remitido en el plazo de diez días a los servicios públicos de Inspección de la Prevención de Riesgos Laborales.

Este informe debe contener al menos los siguientes elementos: la identificación de la/s víctima/s y de sus empresarios, la descripción detallada del lugar del accidente, la descripción detallada de las circunstancias del accidente, las causas del accidente, las recomendaciones para evitar la repetición de un accidente similar, la identificación de las personas y de los servicios de prevención que han contribuido en la elaboración del informe y la identificación de las personas a las que dicho informe ha sido enviado.

³³ La primera parte de este artículo se publicó en la revista AIS nº 178 página 133 *Actualidad Internacional Sociolaboral nº 179*

d. [¿Cómo organizar el trabajo de las trabajadoras embarazadas o lactantes?](#)

En el caso de estas trabajadoras, el empresario tiene la obligación de valorar la naturaleza y la duración de toda actividad que pueda suponer riesgos específicos derivados de la exposición a agentes contaminantes, procedimientos o condiciones de trabajo determinadas. Cuando concurre algún riesgo de este tipo, el empresario debe adoptar alguna de las siguientes medidas: a) una reordenación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo que originan el riesgo; b) en caso de que la anterior reordenación no sea posible técnica u objetivamente, el empresario debe cambiar a la trabajadora afectada a un puesto de trabajo compatible con su estado; y c) si este cambio no es posible, el contrato de la trabajadora debe suspenderse. La trabajadora que se encuentre en estas situaciones no puede realizar trabajo nocturno durante un periodo de ocho semanas anteriores a la fecha prevista del parto ni durante las cuatro semanas siguientes a la finalización del permiso de maternidad.

e. [¿Cómo organizar el trabajo de los jóvenes?](#)

Los jóvenes gozan de una protección especial de su salud e integridad física. Con carácter general, el empresario debe adoptar las medidas de prevención necesarias para garantizar la protección de su salud y su seguridad. A tal efecto, el empresario debe analizar los riesgos específicos vinculados al trabajo de los jóvenes, teniendo en cuenta su falta de experiencia y su falta de conciencia de la existencia de riesgos como consecuencia de su falta de madurez. Este análisis de riesgos debe ser realizado antes de la contratación de jóvenes, una vez al año como mínimo y cada vez que se introduzcan modificaciones importantes en sus puestos de trabajo.

f. [¿Cómo organizar el trabajo en situaciones de frío o calor extremos?](#)

El empresario debe realizar un análisis de los riesgos derivados de las condiciones ambientales existentes en el centro de trabajo. Para ello, además de las condiciones de temperatura, humedad, etc., se deberán tener en cuenta factores tales como el esfuerzo físico requerido por el trabajo, el método y los equipos de trabajo y las características de la ropa de trabajo y de los medios de protección personal utilizados.

Una vez realizado el análisis anterior, el trabajo debe organizarse teniendo en cuenta los valores de exposición permitidos. En cuanto a la exposición al frío, estos valores se determinan en función del esfuerzo físico exigido por el trabajo (la temperatura no puede ser inferior a 18° C para un trabajo muy ligero y a 10° C para otro muy pesado). Por lo que se refiere a la exposición al calor, los valores de referencia no pueden ser superiores a 29° C para trabajos ligeros y a 18° C para trabajos muy pesados.

Además, los trabajadores que por causas tecnológicas estén expuestos a condiciones de temperatura que sobrepasen, por exceso o por defecto, los valores permitidos, deben someterse a un régimen de vigilancia de su salud especial, tanto antes de su incorporación al puesto de trabajo como de forma periódica.

g. [¿Cuáles son las obligaciones del empresario en relación con la ropa de trabajo?](#)

El empresario debe dotar a los trabajadores, salvo excepciones, de ropa de trabajo adecuada. La ropa de trabajo no debe generar por sí misma riesgos laborales, debe ser ergonómica y adaptarse a las exigencias del ejercicio de las actividades realizadas por el trabajador y a las condiciones de trabajo existentes. La dotación de ropa de trabajo es independiente de la utilización de los medios de protección personal que deben ponerse a disposición del trabajo para evitar los riesgos profesionales derivados de su actividad.

h. ¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo?

La gestión de los riesgos psicosociales por parte del empresario debe poner el acento en la prevención primaria, en los procedimientos internos y en los aspectos informales. Como responsable último de la salud y el bienestar en el centro de trabajo, el empresario debe adoptar las medidas adecuadas, sobre todo de naturaleza organizativa, para prevenir este tipo de riesgos, coordinándose si es necesario con los miembros de los C.P.P.T. (comités de prevención y protección en el trabajo) y los delegados sindicales.

i. ¿Cómo acondicionar los lugares de trabajo?

Los lugares de trabajo deben reunir, salvo algunas excepciones, una serie de condiciones mínimas: una altura de 2,5 m., un volumen de 10 metros cúbicos por cada trabajador y una superficie de 2 metros cuadrados por trabajador. Además, los suelos, paredes y techos de los centros de trabajo deben estar contruidos con materiales que permitan su lavado y mantenimiento con el fin de garantizar condiciones de higiene adecuadas.

j. ¿Deben preverse espacios para fumadores en los centros de trabajo?

Aunque desde el 1 de enero de 2006 está prohibido fumar en todos los centros de trabajo y sus instalaciones anejas, el empresario puede dedicar un espacio para fumadores. La posibilidad de crear un espacio especial para fumadores no significa, por tanto, la existencia de un derecho a su establecimiento.

k. ¿Cómo prevenir los riesgos derivados del alcohol y las drogas en el trabajo?

Estar bajo la influencia del alcohol o de las drogas constituye uno de los factores de riesgo que afectan a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Para hacer frente a este problema, las empresas están obligadas desde el año 2010 a llevar a cabo una política de prevención específica. En una primera fase, el empresario debe, en colaboración con los C.P.P.T., establecer los objetivos de dicha política. En una segunda fase, el empresario debe: a) elaborar reglas para el conjunto del personal en lo que se refiere a la disponibilidad y consumo de drogas y alcohol en los lugares de trabajo; b) determinar los procedimientos que deben seguirse en caso de constatación de disfunciones debidas al incumplimiento de las reglas anteriores; y c) determinar el protocolo que debe seguirse en caso de una incapacidad laboral como consecuencia del consumo de drogas o alcohol.

Si la política preventiva de la empresa en materia de drogas y alcohol prevé la posibilidad de someter a los trabajadores a análisis que permitan su detección, estos deben reunir las siguientes condiciones: a) deben tener fines preventivos, es decir, verificar si un trabajador se encuentra o no apto para realizar su trabajo; b) los resultados de los análisis sólo pueden ser utilizados con la finalidad anterior; c) los análisis que se realicen debe ser adecuados y proporcionados al fin perseguido; d) la posibilidad de su realización no pueden dar lugar a ninguna discriminación entre trabajadores; y e) los resultados de los análisis, en tanto que datos personales, deben estar protegidos contra su difusión.

El control de la política de prevención de riesgos laborales

a. ¿Quién controla el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales en la empresa?

El consejero interno de prevención tiene la competencia para vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y para proponer al empresario la adopción de

las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Esta competencia de vigilancia la realiza en estrecha colaboración con los servicios de prevención internos y externos. En empresas con 50 o más trabajadores estas funciones son realizadas por los C.P.P.T., cuyos miembros, al igual que los consejeros de prevención, gozan de especial protección frente a medidas disciplinarias por el ejercicio de sus cometidos específicos.

En el ámbito externo, la Dirección General de Inspección de la Prevención de Riesgos Laborales, adscrita al Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, es el órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones en esta materia.

b. ¿Cuál es el papel de los C.P.P.T.?

El C.P.P.T. (comité de prevención y de protección en el trabajo) es un órgano paritario cuyo papel fundamental consiste en asesorar al empresario en todos los aspectos que contribuyan y favorezcan la salud y el bienestar de los trabajadores en la realización de su trabajo. Se trata de un órgano asesor con competencias para emitir informes previos sobre numerosas materias: la introducción de nuevas tecnologías en cuanto a sus efectos sobre la prevención de riesgos laborales, la elección o el cambio de un servicio externo de prevención, la elección de los medios de protección individuales y colectivos, etc. Asimismo, el C.P.P.T. debe realizar, entre otras, las siguientes funciones: a) examinar las denuncias formuladas por los trabajadores sobre prevención de riesgos laborales; b) colaborar con los funcionarios públicos encargados de vigilar el cumplimiento de las normas sobre prevención; c) participar activamente en la aplicación del sistema dinámico de gestión de riesgos; y d) designar una delegación de entre sus miembros para atender los casos de riesgos grave e inminentes y los accidentes graves.

c. ¿En qué medida los miembros de los C.P.P.T. deben respetar la confidencialidad de las informaciones recibidas?

Con carácter general, los miembros de los C.P.P.T. tienen prohibido comunicar a otras personas o divulgar las informaciones de las que tengan conocimiento por la función que ejercen si la divulgación puede causar perjuicios al empresario o al resto de los trabajadores. Además, los miembros de los C.P.P.T. están obligados a no divulgar durante la vigencia de su contrato y después de su conclusión cualquier información de carácter confidencial relativa a los procesos de fabricación de la empresa o a los negocios que desarrolla.

d. ¿Cómo funcionan y qué facilidades se deben poner a disposición de los C.P.P.T.?

Los C.P.P.T. deben reunirse al menos una vez al mes y siempre que lo solicite una tercera parte de los miembros que representan a los trabajadores. Asimismo, debe reunirse al menos dos veces al año para analizar los asuntos relacionados con la vigilancia médica y la salud de los trabajadores. Los C.P.P.T. deben disponer de un reglamento de régimen interior en el que se determine: el lugar y el momento de sus reuniones, el modo de elaboración del orden del día de éstas, los informes y documentos que el empresario debe poner a su disposición, la forma de convocatoria de expertos y el modo de informar a los trabajadores sobre las decisiones adoptadas por el comité.

Los miembros de comité que representan a los trabajadores deben disponer de una formación específica que debe ser garantizada por el empresario y costeadada a su cargo. Además, el trabajo de estos miembros del comité en el ejercicio de sus funciones, incluso fuera de la jornada habitual de trabajo, tiene la consideración de trabajo efectivo a efectos de su retribución.

e. ¿Debe cumplir el empresario las recomendaciones de los C.P.P.T.?

El empresario debe cumplir lo antes posible las recomendaciones de los C.P.P.T. relativas a los casos de riesgos graves e inminentes para la salud y seguridad de los trabajadores. En otros casos, debe cumplir sus recomendaciones en el plazo fijado por el C.P.P.T. y, en su defecto, en el plazo de seis meses como máximo.

En los supuestos en que el empresario no esté conforme con estas recomendaciones, no proceda a su cumplimiento o realice una determinada elección entre opciones diferentes, debe motivar estas decisiones ante el C.P.P.T. También debe informar al C.P.P.T. sobre las medidas adoptadas sin su informe previo en los casos de urgencia justificada.

f. ¿Cuál es el papel de la Dirección General de Inspección de la Prevención de Riesgos Laborales?

Se trata de un órgano público dependiente del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social. Su principal misión consiste en asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, a cuyo fin realiza funciones de asesoramiento, prevención y sanción. En sus últimos informes anuales, la Dirección General de Inspección de la Prevención de Riesgos Laborales viene destacando la realización de dos cometidos: a) verificar si el empresario ha puesto en funcionamiento una organización interna adecuada para la gestión de los riesgos laborales; y b) fomentar la participación de los trabajadores y sus representantes en la política de prevención de riesgos laborales.

La responsabilidad del empresario y el régimen sancionador

¿Qué riesgos asume el empresario desde el punto de vista civil?

Desde el punto de vista de la responsabilidad civil, el empresario puede asumirla directamente como sujeto responsable de sus propios actos y también de los actos cometidos por sus representantes directos. En caso de accidentes de trabajo, no le es exigible responsabilidad civil en virtud del aseguramiento de dichos riesgos, salvo que haya incurrido en un incumplimiento de un requerimiento específico de la Inspección de Prevención de Riesgos Laborales.

a. ¿Qué incidencia tiene el Código Penal Social sobre la responsabilidad penal del empresario?

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte del empresario da lugar a la imposición de sanciones penales y administrativas. Las sanciones se establecen en cuatro niveles según la gravedad de la infracción: las de nivel 1 están constituidas por una multa administrativa de 10 a 100 euros; las de nivel 2, por una multa penal de 50 a 500 euros o por una multa administrativa de 25 a 250 euros; las de nivel 3, por una multa penal de 100 a 1000 euros o por una multa administrativa de 50 a 500 euros; y las de nivel 4, por pena de prisión de seis meses a tres años y multa penal de 600 a 6000 euros (o una de las anteriores) o por una multa administrativa de 300 a 3000 euros.

La lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo son objeto de sanciones de especial dureza. Así, se castiga con una sanción del nivel 4 a toda persona que comete un acto de violencia o de acoso moral o sexual en el trabajo. El concepto de "persona responsable" de este tipo de conductas se determina con gran amplitud: el empresario, sus representantes, los trabajadores y cualquier persona que entre en contacto con los trabajadores como consecuencia de la realización de su trabajo (los clientes, los proveedores, los prestatarios de servicios, etc.).

b. ¿Exonera de responsabilidad a los trabajadores el principio de responsabilidad empresarial?

La cuestión de la responsabilidad del trabajador es difícil de determinar cuando el desconocimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales está en el origen de un accidente de trabajo. En este caso, el trabajador sólo puede quedar sometido a responsabilidad directa si concurre intencionalidad. En el supuesto en el que el trabajador ha causado, por imprudencia, daños a otro trabajador y éste se dirige al empresario para obtener la correspondiente reparación, la jurisprudencia del Tribunal de Casación admite que el empresario puede reclamar posteriormente el importe de la indemnización al trabajador causante de los daños.

Desde el punto de vista del Código penal, la responsabilidad del trabajador es exigible en los casos de delitos clásicos (lesiones intencionadas, homicidio imprudente, etc.). Por su parte, la aplicación del Código penal social es más restrictiva, limitándose a los casos indicados anteriormente (violencia y acoso moral o sexual en el trabajo).