

“mujeres, trabajos y salud”

“Mujeres, trabajos, y salud”, este es el título que han elegido las Secretarías de la Mujer y Salud Laboral de CCOO, junto con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO, para la segunda edición de la Guía Sindical.

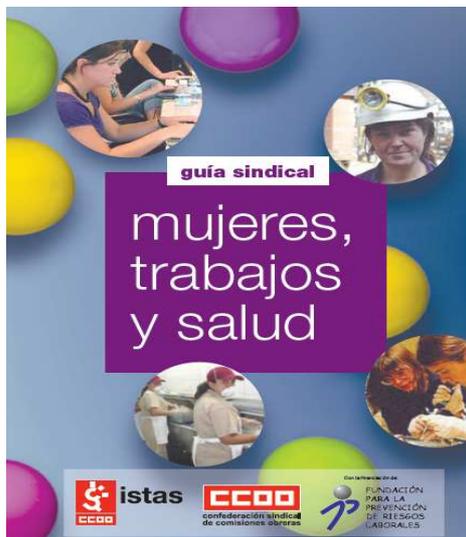
Trabajo, mujeres y salud, tres palabras que de forma aislada pueden llegar a tener muchos sinónimos, pero que sin embargo, de forma conjunta tan solo se les puede dar un significado: **DESIGUALDAD**. Y sí, desigualdad, porque ahora más que nunca las desigualdades sociales y laborales que padecen las mujeres se ve más acentuadas. Es verdad que existen numerosos estudios sobre las desigualdades sociales frente al derecho universal a la salud, sin embargo, son muy pocos lo que se han aventurado a tratar de forma específica la relación entre la desigualdad de género y sus efectos sobre la salud.

La primera guía sindical sobre este tema se publicó en 2004. En esta nueva publicación, nueve años después, se recoge la experiencia del sindicato, cuyo objetivo es el de seguir avanzando en la defensa de mejores condiciones de trabajo y salud de las mujeres y en la garantía de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Y también desde el convencimiento de que, cuando se actúa sobre los grupos sociales que presentan mayor desigualdad, se está actuando sobre la mejora de las condiciones de trabajo y salud del conjunto de la clase trabajadora.

Es evidente, y ya está más que demostrado, que los riesgos laborales no afectan de la misma manera a los trabajadores que a las trabajadoras. Las mujeres sufren más estrés laboral, enfermedades infecciosas, trastornos de las extremidades superiores, enfermedades de la piel, asma y alergias, etc. Todo ello obedece a una explicación lógica: el empleo de las mujeres se encuentra mayoritariamente centrado en sectores que requieren una mayor carga mental, como el cuidado de enfermos y educación; sectores en los que las posturas inadecuadas y forzadas, o los movimientos repetitivos son mucho más acusados. Añadido a lo anterior, no podemos olvidar el hecho cierto que la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha traído como consecuencia el reparto de las tareas domésticas y los cuidados.

Con el fin de contribuir a visualizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, la guía se ha estructurado en **cinco partes** bien definidas:

- **Empleo, condiciones de trabajo y salud**, donde se nos dan algunos indicadores de la mayor precariedad de las mujeres ya que se constata que el trabajo a tiempo parcial está ocupado en el 76% de los casos por mujeres. Por otro lado, se confirma que persiste una importante segregación laboral entre hombre y mujeres.



Para descarga de la Guía:

http://www.ccoo.es/comunes/usuarios/1632638:Guía_sindical_Mujeres_trabajos_y_salud.pdf

Una segregación tanto horizontal como vertical, en la horizontal se constata que casi 9 de 10 mujeres trabajan en el sector servicios, y en la segregación vertical, por otro lado, porcentualmente hay más hombres que mujeres en puestos de mando, como personal encargado, jefaturas de taller o mandos intermedios, etc. Trasladándose esto diferenciación en los ingresos salariales. Por último, en el ámbito doméstico familiar las desigualdades se mantienen, ya que las encuestas de empleo del tiempo 2009-2010, muestra que el 92% de las mujeres se declara activa en “hogar y familia”, frente al 75% de los hombres.

- El segundo bloque se centra en los riesgos específicos de género en el ámbito laboral. **el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la doble presencia**. Donde se definen con claridad los conceptos, conductas, causas y efectos del acoso sexual, con el fin de aplicar

medidas preventivas y una acción sindical más eficaces. Por otro lado, en el apartado para la doble presencia se refleja que el estado de salud de las mujeres asalariadas empeora a medida que aumenta el número de personas (niños, niñas y personas enfermas), que requieren cuidados en el núcleo de convivencia familiar.

- En tercer lugar se ha dejado un espacio para hablar de los riesgos laborales desde una **mirada de género, concretamente de los riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales**, donde se dan una pautas para llevar a cabo una mejor gestión de este tipo de riesgos, visualizando los diferentes efectos que este tipo de riesgos tienen entre las mujeres y los hombres.

- El cuarto bloque se ha dedicado a los **riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia** en el que además de reflejarse un listado no exhaustivo de los riesgos para estas situaciones, se le da especial importancia a la elaboración de protocolos o procedimientos de actuación que garanticen la protección de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

- Por último y a pesar de que en cada uno de los bloques hay un apartado específico de Orientaciones para la acción sindical, en este último apartado se reflejan unas **“pistas para la acción sindical”**, donde a través de un cuestionario con 12 bloques de preguntas, las delegadas y delegados pueden comprobar la igualdad en su empresa.

En definitiva, esta guía es una prueba más de que desde las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CCOO, siempre se ha trabajado de manera conjunta para poder diagnosticar los problemas que afectan específicamente a las mujeres y crear medidas de actuación que nos permitan incidir en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras, medidas que van desde la incorporación de la visión de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales relacionados con el embarazo y la lactancia, hasta la identificación de los ahora infravalorados riesgos “específicos de género”, asociados a trabajos en sectores y ocupaciones feminizadas.

Reivindicamos que se pongan en marcha medidas sociales que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y extralaboral, y esto se consigue facilitando un enfoque para que la prevención tenga en cuenta las diferencias de género, a fin de garantizar una prevención eficaz e integral para las mujeres en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo.



La percepción del subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia, será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que la trabajadora ya viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo o la lactancia.

LA ASESORÍA RESPONDE

Estoy embarazada, y en jornada de mañana ocupo el puesto de cajera y reponedora en un supermercado. He pedido la prestación de riesgo durante el embarazo, debido a que la empresa ni me puede adaptar el puesto, ni cambiar a otro compatible con mi estado, por lo que la Mutua sí me ha concedido dicha prestación. El caso es que por las tardes y en el Régimen de Autónomos, trabajo como administrativa en una clínica odontológica. La duda que me surge es si es compatible el cobro de la prestación de riesgo durante el embarazo para el trabajo en el supermercado, con la actividad de administrativa como autónoma por las tardes.

Todo lo relacionado con la prestación económica por riesgo durante el embarazo viene regulado en el *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*. En este sentido, el citado Real Decreto en su **artículo 36** establece los supuestos para el reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho a dicha prestación, donde dice que una de las situaciones en la que el subsidio podrá ser **denegado, anulado y suspendido**, se produce cuando la trabajadora embarazada realice cualquier trabajo o actividad, bien sea por cuenta ajena o por cuenta propia, salvo lo previsto en aquellos casos de Pluriactividad.

En este sentido el citado Real Decreto recoge en el artículo 48 los casos de pluriactividad y en él se establece que:

En los supuestos en que la trabajadora realice simultáneamente actividades incluidas en varios regímenes del sistema de la Seguridad Social, se establece que:

- 1) Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a todas las actividades desempeñadas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.
- 2) Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a una o a alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no a todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.
- 3) La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que la trabajadora ya viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo.

Por lo tanto en el caso que tú expones, concretamente el trabajo de administrativo en la clínica, al no implicar ningún tipo de riesgo para el embarazo, **es compatible** con el subsidio por riesgo durante el embarazo para el puesto de cajera en el supermercado, y por lo tanto podrás seguir trabajando por las tardes en el puesto de administrativa.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS





PUBLICACIONES,

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“SIEMPRE INFORMADOS”

La Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Castilla y León, en colaboración con cada una de las Uniones Provinciales de CCOO ha comenzado una nueva ronda de jornadas sobre prevención de riesgos laborales que se llevarán a cabo por todas las provincias de Castilla y León.

Las jornadas que están dirigidas principalmente a delegados y delegadas de prevención que hayan sido elegidos recientemente, pero en la que también tiene cabida todos aquellos representantes o cargos sindicales que tengan especial interés en temas de prevención de riesgos. Entre los temas a abordar se encuentran :

Conceptos básicos en salud laboral, dirigida especialmente a los delegados y delegadas que han sido elegidos recientemente, La gestión de los accidentes de trabajo, donde se hablará de la realidad y problemática principal de los accidentes, su investigación, reconocimiento y gestión, Cuestiones básicas sobre las enfermedades profesionales, y La prevención del riesgo químico en la empresa, que versará sobre la prevención y acción sindical frente al riesgo químico y desde una vertiente medioambiental sobre la gestión de residuos en la empresa. El calendario de las próximas jornadas se refleja a continuación:

- 15 mayo: Zamora, Gestión de accidentes de trabajo.
- 16 mayo: Ponferrada, Cuestiones básicas sobre enfermedades profesionales.
- 21 mayo: Ávila, Cuestiones básicas sobre enfermedades profesionales.
- 23 mayo: Valladolid, La prevención del riesgo químico en la empresa.
- 5 junio: Soria, Conceptos básicos sobre las enfermedades profesionales.
- 6 junio: Palencia, Conceptos básicos.
- 12 junio: Zamora, Prevención de Riesgo químico.
- 13 de junio: Salamanca, Gestión del accidente de trabajo.

No obstante y para más información sobre el calendario en cada una de las provincias, así como el contenido de las mismas, ponte en contacto con: saludlab.urcl@cleon.ccoo.es, o través del teléfono: 983 391 516.



“CAMBIUM”

Ahora que la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León se ha convertido también en la de Medio Ambiente, se ha querido relanzar la revista digital CAMBIUM. Una revista que hasta ahora había sido el instrumento de la anterior Secretaría de Medio ambiente, y cuyo fin era el de informar de la actualidad ambiental a los delegados y delegadas, cuadros sindicales y resto de personas suscritas. Una herramienta informativa que lo seguirá siendo, pero que se le ha cambiado el formato, con el fin de hacerlo más ligero y atractivo, y con una periodicidad mensual.

El nuevo boletín seguirá la misma estructura que el BOICCOOT, a través de varios apartados como la Asesoría Responde, un artículo con un tema central, información sobre los documentos de interés que se hayan publicado, la agenda del mes y buenas prácticas ambientales.

Si estas interesado/a en recibirlo, manda un correo a emcnado@cleon.ccoo.es en el asunto ALTA CAMBIUM.



Concretamente la jornada sobre la Gestión de los accidentes de trabajo ya he tenido lugar en León el pasado día 8 de mayo, y la valoración por parte de los asistentes fue muy positiva.

NOTICIAS BREVES

La reforma laboral ha afectado a la salud de siete de cada diez trabajadores. Depresión, ansiedad, cansancio crónico, dolor de cabeza e incluso agresividad. Las dolencias relacionadas con el miedo a perder el trabajo constituyen el nuevo reto en materia de prevención de riesgos laborales. Lo revela un estudio que acaba de presentar CCOO de Andalucía, resultado de más de 2.500 encuestas entre delegados y delegadas de prevención, desarrollado en colaboración con expertos de la Universidad de Huelva. En este sentido CCOO ha acusado al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de falta de análisis y de sensibilidad en la salud en el trabajo. Ya que en lugar de centrarse en el incremento en el ámbito laboral de problemas psicosociales como la ansiedad, el INSHT ha celebrado unas jornadas centradas en la creciente obesidad de los trabajadores, el sedentarismo y los malos hábitos alimenticios.

Un 15% de quienes trabajan sentados tiene riesgo de sufrir trastornos músculo-esqueléticos por posturas forzadas. Por otro lado, y según la Encuesta Nacional de condiciones de trabajo elaborada por el INSHT en 2011, un 77% de los trabajadores que realizan trabajos administrativos tiene trastornos musculoesqueléticos.

La minería del carbón es el sector con más accidentes pese a la caída de actividad y las huelgas. El bajón de actividad en la construcción por la crisis económica ha vuelto a situar a la minería en los últimos años al frente de la estadística de siniestralidad laboral con más del 11% del total de los accidente con baja.

Según una encuesta realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés laboral gana terreno dentro de las preocupaciones laborales de los europeos. Ocho de cada diez trabajadores consideran que en los próximos años el estrés laboral irá en aumento y, dentro del grupo de los directivos, el 79% de éstos considera que el estrés es un problema de sus organizaciones.

El Gobierno de Bangladesh cierra 18 fábricas textiles desde el derrumbe. La tragedia vivida en Savar ha puesto de manifiesto las nefastas condiciones de los trabajadores del sector textil. Al parecer los primeros indicios revelan que uno de los responsables de la tragedia es un empresario español.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero, por la que se limita el control de la jornada de trabajo de cualquier empleado mediante el uso de cámara de videovigilancia.

La sentencia se genera a raíz de una sanción disciplinaria de un trabajador de la Universidad de Sevilla que había sido controlado a través de cámaras de videovigilancia sin que éste hubiera sido avisado de la captura de imágenes con la finalidad de supervisión laboral. La cuestión que se debate es si la utilización de unas grabaciones para sancionar al trabajador por el incumplimiento de su horario de trabajo supone o no una vulneración de los derechos fundamentales recogidos en el artículo 18 de la Constitución Española, concretamente, el derecho a la protección de datos de carácter personal, teniendo en cuenta que el trabajador no fue informado de la captura de las imágenes y menos aún del uso que se iba a dar las grabaciones.

Lo primero que se plantea el Tribunal es si los datos del recurrente que han sido objeto de tratamiento están o no protegidos por el citado artículo 18.4 y, a este respecto, la Sala afirma que es indudable que las imágenes grabadas en un soporte físico constituyen un dato de carácter personal que está amparado por la Constitución.

La Sala considera que la Universidad, como titular del establecimiento y como "usuaria" de las imágenes, sería la responsable del tratamiento de los datos, y al no haber informado al trabajador sobre la utilidad de estos datos como supervisión laboral, en opinión del Tribunal, se vulnera el artículo 18.4 de la Constitución Española. Considera el alto Tribunal que con independencia de que existan carteles anunciando la instalación de cámaras y la grabación de imágenes en el lugar, habría sido necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, es decir, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. En atención a todo lo anterior el Tribunal declara que las sanciones impuestas con base en esa única prueba, que vulnera un derecho fundamental, deben declararse nulas.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boiccoot@cleon.ccoo.es