

TODAS Y TODOS CONTA LA VIOLENCIA

El pasado 25 de noviembre celebramos el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, una tarea en la que todas y todos debemos participar, siendo fundamental que reflexionemos sobre aquellos comportamientos y ciertas actitudes que se identifican como normales y sin embargo atentan contra la dignidad de las personas y principalmente contra la de las mujeres.

Aunque muchas de estas actitudes se circunscriben en el entorno personal, no debemos de olvidar que también en el ámbito laboral se producen situaciones violentas, situaciones que van minando a las personas, eliminando poco a poco su autoestima y generándoles un sentimiento de culpa injusto que terminan trasladando a todos los ámbitos de su vida, por esa razón es fundamental identificarlo y ser conscientes de los que está pasando y hacerlo visible.

En España, según la VII Encuesta de las condiciones de trabajo, el 11% de la población laboral manifiesta haber sufrido alguna situación violenta en el ámbito del trabajo, destacando que un 2,9% manifiesta haber sufrido violencia física en el trabajo por personas externas a su entorno laboral.

Sin embargo, las situaciones de violencia más graves en el ámbito laboral, que se producen sobre todo contra las trabajadoras, vienen dadas por el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, unas situaciones que a día de hoy siguen siendo difíciles de identificar, cuando no de sancionar. El acoso sexual en el trabajo se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder. Un desequilibrio que muchas veces no está unido a la posición jerárquica, de clase o status social, sino que tiene que ver con el poder de género, de ahí la dificultad de entender a veces que se ha producido acoso si la persona acosadora no es un superior en el puesto de trabajo.

Según la definición que se da en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una perso-

na, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". El Estatuto de los Trabajadores añade a su vez que los trabajadores tienen así mismo derecho a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual (Art. 4.2). No debemos olvidar, por otro lado, que la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8.13 califica como infracción muy grave "el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo".



Desde las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CCOO, se viene trabajando de manera conjunta para poder diagnosticar los problemas que afectan específicamente a las mujeres y crear medidas de actuación que permitan incidir en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras.

La integración de la lucha contra el acoso sexual en la acción sindical ha conseguido avances importantes en la visualización y prevención del mismo, lo que se une al impulso normativo de la citada Ley de igualdad, concretamente en dicha Ley se recogen algunas de las medidas que deben de implantar las empresas para prevenir este tipo de acosos. De tal modo que se obliga a las empresas a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Por otro lado, también se obliga a las Administraciones públicas a que negocien con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores protocolos de actuación.

A día de hoy los planes de igualdad y los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y moral

por razón de sexo se nos presentan como los instrumentos más idóneos, dentro de la negociación colectiva, para combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. De hecho, son ya muchas las empresas que han elaborado protocolos de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo y exposición al acoso, incluyendo en estos protocolos, no solo el sexual o por razón de sexo sino todo tipo de acoso, ya que es difícil separar unos tipos de acosos de otros. Desde una perspectiva puramente semántica el acoso laboral y el acoso sexual están dentro de la misma base: abusar de otro usando un ejercicio coercitivo para lograr algo. Y es que el acoso sexual laboral es una forma más en la que se puede dar el acoso laboral.

A pesar de estos avances, desde CCOO queremos hacer llegar una reivindicación al respecto, debido a que no queremos que dichos protocolos se queden en una mera declaración de intenciones, o lo que es peor que su aplicación vaya en contra de las víctimas. Concretamente la Administración General del Estado, a pesar de contar con un protocolo de acoso desde el año 2011, CCOO ha denunciado que a la vista de los resultados, es un protocolo que se ha mostrado totalmente inútil, ya que más del 50% de las denuncias no son admitidas a trámite y de las denuncias admitidas, menos del 5% prosperan. Y esto es así porque de antemano la Administración utiliza el protocolo actual como una muralla para evitar que se conozcan los acosos laborales que se producen hacia el personal.

Desde CCOO proponemos la reforma de aquellos protocolos que se demuestre que no funcionan, además exigimos el refuerzo en la formación y sensibilización en esta materia, difundiendo los derechos y servicios para las víctimas, garantizando que el ejercicio del derecho en ningún caso suponga una pérdida de las condiciones laborales, y combatiendo la violencia en el ámbito laboral a través de unos protocolos de actuación acordes a la realidad de cada empresa, para su inclusión en convenios colectivos y planes de igualdad. Desde el sindicato entendemos que las empresas no sólo se deben quedar en la elaboración de medidas de igualdad, sino que deben elaborar procedimientos específicos de prevención para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan darse, pero de una forma eficaz y real.

LA ASESORÍA RESPONDE

Trabajo en el servicio de limpieza de un hospital. Me voy a poner la vacuna de la Hepatitis B debido a que ha pasado el periodo en el que deja de ser efectiva. Dado que la vacunación es debida a que trabajo en un ámbito en el tengo posibilidades de exposición a biológicos le he preguntado a la empresa que quien es el encargado de ponérmela y no me lo ha sabido decir.

La regulación de la vacunación por exposición a agentes biológicos, viene recogida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Concretamente en el artículo 8. Vigilancia de la salud de los trabajadores, se establece que cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación. Cuando los empresarios ofrezcan las vacunas deberán tener en cuenta las recomendaciones prácticas contenidas en el anexo VI del citado Real Decreto.

Este anexo recoge que:

1. Cuando la evaluación de riesgos demuestre la existencia de

un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores por exposición a agentes biológicos contra los que existan vacunas eficaces, el empresario deberá ofrecer dicha vacunación.

2. Deberá informarse a los trabajadores sobre las ventajas e inconvenientes tanto de la vacunación como de la no vacunación.

3. La vacunación ofrecida a los trabajadores no acarreará a éstos gasto alguno.

4. Podrá elaborarse un certificado de vacunación que se expedirá al trabajador referido y, cuando así se solicite, a las autoridades sanitarias.

Por su parte el ofrecimiento al trabajador de la medida correspondiente, y su aceptación de la misma, deberán constar por escrito.

Dado que tu empresa no tendrá los medios adecuados para llevar a cabo la vacunación lo tendrá que contratar con un Servicio de prevención ajeno que cuente con la especialidad de medicina del trabajo. Es decir, la misma empresa que se encarga de realizaros la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos).



En el ámbito laboral, son los servicios de prevención de riesgos laborales de las empresas, los que deben llevar a cabo la vacunación de los trabajadores frente a los riesgos de sufrir enfermedades asociadas a determinadas actividades laborales.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“NUEVA DIRECTIVA SOBRE AGENTES CANCERÍGENOS”

El Consejo de Ministros de la Unión Europea da un paso decisivo en el proceso de aprobación de la nueva directiva sobre agentes cancerígenos o mutágenos.

El pasado 13 de octubre de 2016, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobó su posición sobre la Directiva destinada a proteger a los trabajadores de la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos en el lugar de trabajo. Se abre así la vía para que tengan lugar los debates entre el Consejo y el Parlamento Europeo en torno a la Directiva.

Desde CCOO llevamos décadas denunciando “la infradeclaración” de los cánceres de origen laboral. En España existe un subregistro de enfermedades profesionales muy alto, pero es que en el caso de los cánceres de origen laboral la cosa ya es más que alarmante. Según el Sistema de Información de Exposición Ocupacional a Cancerígenos (Carex), el 25% de la población laboral española ha estado expuesta en los últimos años a agentes cancerígenos. De los 375 agentes cancerígenos reconocidos por la Agencia Internacional del Cáncer (IARC) 173 son cancerígenos laborales. El cáncer es la primera causa de mortalidad relacionada con el trabajo en la UE, a pesar de este subregistro cada año se atribuye al cáncer el 53% de la mortalidad relacionada con el trabajo.

El proceso de modificación de la Directiva ha supuesto un amplio trabajo en el que han estado involucrados profesionales de los sectores afectados, interlocutores sociales, gobiernos y Comisión Europea.

La Directiva propone fijar límites de exposición respecto de otros 11 agentes carcinógenos más: Polvo respirable de sílice cristalina, 1,2-epoxipropano, 1,3-butadieno, 2-nitropropano, acrilamida, determinados compuestos de cromo (VI), óxido de etileno, o-toluidina, fibras cerámicas refractarias, bromoetileno, hidracina.

Asimismo, la Directiva revisa los límites para el cloruro de vinilo monómero y el polvo de maderas duras a la luz de los últimos datos científicos, se establecerán requisitos mínimos para eliminar y reducir todos los agentes carcinógenos o mutágenos. Además, las empresas deberán detectar y evaluar los riesgos asociados a la exposición de los trabajadores a determinados agentes carcinógenos (y mutágenos), y tendrán que prevenir la exposición cuando existan tales riesgos. Y se establece la sustitución por un proceso o agente químico no peligroso, o que lo sea en menor grado, cuando sea técnicamente posible.

CCOO

“¿Psico qué?”
“Conseguir una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, a través de la intervención frente a los riesgos psicosociales”

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo para las que se pueda demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Psico porque nos afectan a través de la propia (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL, porque su origen son determinadas características de la organización del trabajo.



Los riesgos psicosociales no son un problema relativo de generalidad y que responde a características personales y familiares, sino que derivan de nuestras condiciones de trabajo relativas a su organización.

La normativa de salud laboral -Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPLR) y Reglamento de Servicios de Prevención (RSP)- reconoce a los delegados y las delegadas de prevención numerosas funciones y competencias.

Debemos garantizar, en sus delegaciones de prevención de CCOO, que se cumpla con un compromiso de colaboración con la organización de trabajo para mejorar las condiciones de trabajo y reducir los riesgos psicosociales.

Los delegados y las delegadas de prevención de CCOO, en sus delegaciones de prevención de riesgos laborales, deben garantizar:

TRIPTICO INFORMATIVO

“Conseguir una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, a través de la intervención frente a los riesgos psicosociales”

Este tríptico está dirigido a delegados y delegadas de CCOO y pretende ser una introducción a nuestros retos sindicales y a cómo intervenir sindicalmente en el campo de la organización del trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales. Recoge la experiencia de CCOO en los últimos años y es una invitación a actuar por una organización del trabajo más saludable, es decir, más justa y democrática.

Para su descarga: <https://goo.gl/TPiacc>



Campaña sindical para prevenir el cáncer laboral



NOTICIAS BREVES

El comercio electrónico puede aumentar la siniestralidad laboral vial. En comparación con noviembre de 2015 en España hay 1.400 nuevas empresas de transporte, muchas de ellas pequeñas y medianas. El aumento de los servicios de transporte y mensajería como consecuencia del incremento del comercio electrónico puede provocar un crecimiento de los accidentes laborales de tráfico si las empresas no toman medidas de seguridad vial.

Expertos de la prevención de riesgos laborales han destacado la necesidad de tener en cuenta los factores psicosociales en las evaluaciones sobre accidentalidad laboral.

Las bajas laborales se disparan un 9% y acumulan tres años consecutivos al alza.

CCOO condena el asesinato de trabajador en una oficina de Caixabank, víctima de un disparo por parte de un cliente. El sindicato ha solicitado la aplicación de medidas de protección para garantizar la seguridad de la plantilla, con todas las acciones que sean necesarias de forma inmediata para que estos hechos no se vuelvan a producir, y que estas medidas se extiendan a todos los centros de trabajo expuestos a estos riesgos.

CCOO denuncia que continúa el incremento de la siniestralidad laboral. El avance de estadísticas de accidentes de trabajo correspondiente al periodo enero-septiembre de 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social han ratificado la tendencia de incremento generalizado de la siniestralidad que sufre España desde el año 2012. Comparado con el mismo periodo del año anterior, el número de accidentes con baja aumenta en un 7,6%, y de 7,5% si hablamos de accidentes en jornada de trabajo, y del 8,4% para los in itinere, mientras que el índice de incidencia de los accidentes en jornada (que expresa la siniestralidad relativa) aumenta un 4,2%. El número de accidentes sólo logra reducirse de manera significativa en las industrias extractivas y en la administración pública, siendo los incrementos más importantes en los sectores de hostelería, construcción e industria manufacturera (7,7%, 7,4% y 6,3%). La evolución de la siniestralidad mortal reproduce el patrón de los últimos meses con un aumento del 1,5% de los fallecimientos. Los responsables de este incremento son los accidentes in itinere, con un aumento del 48%, ya que los mortales en jornada descienden un 7,7%.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Valladolid Tribunal Supremo, sobre riesgo durante el embarazo para una técnica de radiodiagnóstico trabajadora del SACYL.

La trabajadora solicitó la prestación de riesgo por embarazo al considerar que su puesto entrañaba riesgos y le fue denegada en vía administrativa, por este motivo presentó demanda contra INSS, TGSS, la Mutua Asepeyo y empresa, por la negación de la prestación de riesgo durante el embarazo por parte de la Mutua Asepeyo, al considerar que no existía riesgo para el embarazo de en el puesto de técnico de radiodiagnóstico, porque los dosímetros personales de la trabajadora tenía unos resultados de exposición de 0,00 mSv.

La demanda se fundamentó en que su puesto de trabajo se encuentra en una Zona Controlada (zona con posibilidad de recibir dosis de irradiación externa superiores a 6mSv), en donde se encuentra un mamógrafo y un densitómetro, resultando imposible no permanecer en el interior de la sala, o disparar detrás de una mampara.

También se fundamenta en que el Servicio de Prevención Ajeno Sociedad de Prevención de Fremap, determina que la trabajadora no puede estar expuesta a radiaciones ionizantes, y no puede operar con equipos de Rx; por otro lado el Ginecólogo del Sacyl determina que es preciso adaptar el puesto de trabajo, por lo que la empresa, a requerimiento de la Inspección de Trabajo, acuerda la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, aunque la Mutua continua negando la prestación.

Por otro lado, se argumenta lo establecido tanto en la legislación al respecto como en el informe de Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo de la S.E.G.O., y la contestación emitida por el INSHT en la que determina que el hecho de que la dosimetría personal refleje dosis de 0,00 mSv, no significa que la trabajadora no pueda recibir dosis superiores en algún momento, y que por lo tanto existe riesgo de exposición.

El 7 de noviembre de 2016 se falla sentencia, declarando el derecho a percibir la prestación por riesgo durante el embarazo, condenando a la Mutua Asepeyo a abonar la prestación, con responsabilidad subsidiaria de INSS y TGSS, y absuelve a la empresa, que en este caso ha actuado correctamente.

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