

“Presupuestos Generales del Estado 2017 y la PROTECCIÓN a la MATERNIDAD”

El pasado 27 de junio se publicaron los Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (PGE), unos presupuestos, que entre otras muchas materias, también afectan a la salud laboral. Las principales reformas en este ámbito van a implicar modificaciones en la gestión interna de las Mutuas, básicamente en relación a la retribución de sus plantillas, y otra de las novedades afectará a la gestión de los procesos por riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

Por el interés que pudiera tener esta última medida para los trabajadores y trabajadoras, así como para sus representantes sindicales, es donde nos ha parecido interesante detenemos. Y es que a pesar de contar con una legislación garante de los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, lo cierto es que en la práctica aún nos queda mucho por hacer.

Concretamente la modificación que se incluye en los PGE del 2017 va a consistir en una **BONIFICACIÓN DEL 50% EN LAS CUOTAS EMPRESARIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EN AQUELLOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL.**

Es indiscutible que el embarazo es un estado fisiológico de la mujer y **no una enfermedad**. Por ello en la actualidad, la mayoría de las mujeres trabajan durante el embarazo y reanudan su actividad profesional durante el periodo de lactancia. Sin embargo, el embarazo está estrechamente ligado al concepto de riesgo, ya que transforma temporalmente a la gestante en una trabajadora especialmente sensible a determinadas condiciones laborales.

Es por ello que La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su Artículo 26 sobre la “Protección de la maternidad”, establece que si las medidas de prevención no son racionalmente posibles, se proceda a **ADAPTAR SU PUESTO o a CAMBIAR A LA TRABAJADORA A OTRO PUESTO DE TRABAJO** exento de riesgo. En última instancia, de no ser esto posible, se debe proceder a **SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO** e iniciar los trámites de obtención del correspondiente

subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

De ahí se desprende la importancia que tiene la medida recogida en los PGE del 2017, ya que con el descuento del 50% en las cuotas empresariales se pretende incentivar a las empresas para que promuevan el cambio de puesto de trabajo con miras a ofrecer una mayor protección a la maternidad en los centros de trabajo.

CCOO ha acogido con buen grado dicha medida ya que lleva mucho tiempo denunciando que estos cambios de puesto que buscan proteger a las futuras madres trabajadoras no se están llevando a cabo en la mayoría de las empresas. Veamos el por qué:



Para llevar a cabo dicha adaptación o cambio de puesto, o en última instancia, la suspensión del contrato, la empresa tiene la obligación de adoptar una serie de medidas preventivas previas con el fin de garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora. Una primera fase pasa por la **identificación de peligros** y posterior **evaluación de los riesgos** para el embarazo y lactancia de los diferentes puestos de trabajo. Una vez evaluados dichos riesgos la empresa debe establecer las **medidas de prevención y protección para eliminarlos**, y si finalmente tras esta fase se revelase que existen riesgos que no pueden ser eliminados, tiene la obligación de elaborar una **relación de puestos de trabajo con riesgo y puestos de trabajo exentos de riesgo**. Es importante recalcar que dicha **RELACIÓN DE PUESTOS** se debe llevar a cabo **PREVIA CONSULTA CON LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**.

Llegados a este punto es donde surge el problema principal, ya que los delegados y delegadas de prevención de CCOO vienen denunciando con bastante frecuencia que lamentablemente esta relación de puestos, “brilla por su ausencia”.

¿Qué conlleva esto?, pues que si no se cuenta con el documento base de referencia, como es la **RELACIÓN DE PUESTOS** donde se establecen los puestos que son peligrosos para el embarazo y lactancia, poco se podrá hacer para determinar a qué puestos de trabajo y a cuáles no se puede cambiar a la trabajadora para que su salud o la de su descendencia no peligre. Por lo tanto, viendo el panorama actual y a la espera del desarrollo reglamentario, esta bonificación puede ser un incentivo para que las empresas se impliquen en la implantación real y efectiva de la protección a la maternidad. *Estaremos vigilando cómo evoluciona.*

No obstante, tal y como ya se ha expuesto anteriormente, no debemos olvidar que si la adaptación o cambio de puesto no son posibles, la legislación contempla la posibilidad de que la trabajadora afectada solicite la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, con derecho a **reserva del puesto** y cobrando una prestación que consiste en el **100% de la base reguladora**. Importante recordar que también existe una **bonificación del 100% para las empresas** en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, en aquellos casos que contraten a una persona desempleada para sustituir a aquellas trabajadoras que ha pasado a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

En definitiva, debemos ser optimistas y esperar a que todas estas medidas redunden en una mayor protección de la maternidad.

Sin embargo la experiencia nos dice que sin presión sindical muchas veces la legislación por sí sola **NO BASTA**, por eso tú, como **delegado y delegada de prevención** empieza por:

¡EXIGIR LA RELACIÓN DE PUESTOS CON RIESGO PARA EL EMBARAZO Y LACTANCIA!

LA ASESORÍA RESPONDE

Trabajo como peluquera en un centro de estética muy pequeño en la que la única trabajadora soy yo, junto con el dueño. El caso es que estoy embarazada y no se lo quiero decir al jefe hasta que no se me empiece a notar.

Nuestra legislación no contempla expresamente la obligación de comunicar el estado de gestación. Sin embargo, para poder reconocer tu situación legalmente y exigir la adopción de las medidas preventivas oportunas, es necesaria la comunicación a la empresa de tu estado de gestación.

Ten en cuenta que en tu sector se trabaja con productos químicos que pueden revestir especial peligrosidad, por otro lado, el hecho de trabajar a lo largo de toda la jornada de pie también puede entrañar un riesgo para ti y para tu bebé. Ante

estos riesgos la empresa tiene la obligación de extremar las medidas de prevención, pero si tu no lo comunicas no podrás exigirlos.

En definitiva, lo que te tiene que quedar claro es que la empresa tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural. Y aunque **NO existe obligación legal** de ello, sindicalmente se recomienda comunicar la situación a la empresa por escrito, para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo.

Por otro lado, decirte que esta comunicación la puedes hacer tú directamente a la empresa o se puede realizar a través de tu representante sindical. Como en tu caso no tienes representación lo debes de comunicar tú directamente.



POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“OTRA PRUEBA MÁS DE QUE LA PRESIÓN SINDICAL TIENES SUS FRUTOS”

“CCOO consigue que Mutualia abone los gastos por desplazamientos a las revisiones en los casos de contingencia común”.

Tal y como informábamos en nuestro pasado boletín nº 220, CCOO la ha ganado una batalla a las mutuas al conseguir que no se puedan negar al abono de los gastos de desplazamiento que se originan cuando nos encontramos en una situación de incapacidad temporal por enfermedad común y somos llamados a una revisión o control por parte de la mutua.

Pues bien, a pesar de las directrices que se han dado desde Instituto Nacional de Seguridad Social, como órgano competente en la materia, donde se obliga a las Mutuas y las Entidades Gestoras a compensar los gastos de desplazamiento ocasionados por los llamamientos a control en las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes, nos estamos encontrando que algunas mutuas de momento se están negando, tal es el caso de la mutua Mutualia en el País Vasco.

Es por ello que CCOO de Euskadi a principios del mes de julio convocó una concentración frente a la sede de la mutua Mutualia para exigirle que abonara a los trabajadores y trabajadoras los gastos por desplazamiento. Tras dicha concentración tuvo lugar la comisión de control y seguimiento de Mutualia en la que CCOO trasladó nuevamente esta reivindicación, ya que dicha petición ya se había hecho en reiteradas ocasiones desde el sindicato.

Tras dichas reivindicaciones, finalmente Mutualia comunicó a los miembros de la comisión que va a comenzar a pagar los citados desplazamientos, al menos hasta que el Instituto Nacional de la Seguridad Social clarifique de una vez por todo este asunto. No obstante, desde CCOO se considera que no hay nada que clarificar ya que la legislación al respecto lo deja claro.



Imagen de la concentración.

CCOO cuenta con un modelo tipo para reclamar estos gastos, ACUDE A TU SINDICATO PROVINCIAL.



Manuales sobre la exposición a vibraciones en máquinas portátiles y otras de pequeñas dimensiones:
Parte 1: Máquinas de mantenimiento
Parte 2: Máquinas de jardinería y limpieza.

Estos informes presentan los resultados obtenidos en los estudios realizados, por un lado, a 14 máquinas de mantenimiento (lijadoras, taladros, amoladoras, martillos percutores, sierras de calar, etc.) y, por otro, a 15 máquinas de limpieza y jardinería (cortacésped, desbrozadoras, pulidoras, hidrolimpiadoras, etc.).

El objetivo principal de los estudios era ampliar el conocimiento del comportamiento de las vibraciones al variar las condiciones de trabajo de las máquinas portátiles en situaciones reales y/o simuladas y proporcionar información que facilite a los empresarios el cumplimiento de su deber de evaluar la exposición de los trabajadores a las vibraciones mecánicas, Mantenimiento: <https://goo.gl/5LHUin>
Jardinería y limpieza: <https://goo.gl/SeV7Uj>

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

El Consejo de Ministros ha aprobado la reforma de la estructura orgánica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Entre las novedades destaca el cambio de denominación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), que pasa a llamarse **Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo**.

A este respecto, CCOO considera que se ha perdido una valiosa oportunidad para impulsar una entidad como es el INSHT. Este cambio de denominación es una modificación cosmética que no responde a los actuales desafíos de la prevención de riesgos.

Para CCOO esta decisión no responde a la hoja de ruta fijada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que incluye en su Objetivo 1 reformar y fortalecer el INSHT, para lo que se había creado un Grupo de Trabajo de seguimiento de la Estrategia que aún tiene entre sus cometidos debatir sobre esta reforma, con participación de Administración General de Estado, Comunidades Autónomas y agentes sociales. La inclusión del término Bienestar tampoco parece justificada, ya que, aunque la promoción de la salud en el trabajo entra en el marco de competencia del Instituto, sus líneas de actuación prioritarias son el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

Pedro J. Linares, secretario confederal de Salud Laboral de CCOO ha señalado que: “Para cambiar las condiciones de trabajo que están detrás de este aumento de los daños a la salud se necesita una verdadera apuesta por políticas públicas activas que refuercen a los organismos de las Administraciones poniendo en valor su actuación y dotándolos con suficientes recursos económicos y humanos.”

NOTICIAS BREVES

La UE acuerda límites más estrictos para la exposición a sustancias cancerígenas en el trabajo. Los veintiocho países y el Parlamento Europeo han logrado un acuerdo para endurecer los límites de la exposición a 13 agentes químicos cancerígenos en el lugar de trabajo, una medida con la que Bruselas estima que se salvará la vida de unos 100.000 trabajadores en 50 años. Entre los compuestos afectados figura la sílice cristalina respirable, compuestos de cromo, la hidracina o el polvo de madera.

Muere un trabajador que asfaltaba una carretera en la provincia de Sevilla por un posible golpe de calor. Eran las 9 de la noche y las temperaturas rondaban los 44°C. CCOO de Sevilla, ha considerado “ilógico” que la empresa obligara a trabajar a esas horas, ya que en Andalucía se obliga al sector de la construcción a establecer una jornada continua matinal para evitar la exposición del personal al calor. CCOO tampoco entiende que el trabajador estuviera realizando labores de asfalto en tan adversas condiciones, “con alerta naranja, a 40 grados y con un aglomerado que se extiende por la carretera a más de 170 grados”.

La cúpula de la Empresa Hullera Vasco Leonesa, ha sido imputada por la muerte de seis mineros en el pozo Emilio. El titular del juzgado de Instrucción nº4 de León que instruye la investigación del accidente que en octubre de 2013 se cobró la vida de seis mineros, ha responsabilizado a 16 personas de seis delitos de homicidio con imprudencia grave y ocho de lesiones por imprudencia al advertir que no se tomaron las medidas de seguridad necesarias.

Durante el mes de agosto el BOICCOOT también se va de vacaciones. Volveremos el 1 de septiembre con nuevas noticias y renovadas energías.

¡Os deseamos a todas y todos unas buenas vacaciones!