

“Desigualdad, también en salud laboral”

Poco más de una semana ha pasado desde que el pasado 22 de febrero se celebró el “**Día europeo por la igualdad salarial de mujeres y hombres**”, y poco menos de 7 días son los que quedan para que el próximo 8 de marzo se celebre el “**Día Internacional de la mujer**”.

Unos días que hoy, casi más que nunca, para nuestro sindicato son de reivindicación más que de celebración.

Sí, de reivindicación, porque estamos perdiendo derechos sociales que se habían conseguido tras años de intensa lucha, y el mal llamado “Estado del bienestar” está siendo desmantelado.

No es solo que el Gobierno actual no ponga en marcha nuevas medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, sino que muchas de las que existían las está eliminando, prueba de ello es lo que quiere hacer ahora con la reforma de la ley del aborto. Es lamentable que en pleno SIGLO XXI, con la era de las tecnologías en pleno auge y en la que se supone que la humanidad domina el mundo, las mujeres sigan estando en un más que segundo plano.

El 8 de marzo, es un día conocido por casi todos y todas, sin embargo, ¿por qué un día dedicado a la igualdad salarial de mujeres y hombres?, pues por una razón muy sencilla, las mujeres cobran mucho menos que los hombres. Esta reducción en el salario no se origina porque se les pague menos que a los hombres por realizar el mismo trabajo, (que en muchas ocasiones es así), sino que no perciben los mismos salarios que los varones porque no ocupan los mismos puestos de trabajo, ni se les da el mismo valor a los que ocupan, lo que se traduce en una gran segregación, tanto horizontal, como vertical. La horizontal porque hombres y mujeres no trabajan en los mismos sectores de actividad, ni con la misma intensidad, sino que se distribuyen de forma diferente por ramas de actividad, habiendo sectores cuyo empleo está masculinizado y otros en los que está feminizado. En la segregación vertical, sin embargo, si representáramos una pirámide de esas que se hicieron curiosamente cuando una mujer gobernaba el antiguo Egipto (Cleopatra), las mujeres estarían ocupado la base y los hombres se encontrarían en la cúspide.

Y muchos ahora pensarán, ¿Qué tiene que ver dónde trabajo o lo que cobre una mujer respecto a un hombre con la salud laboral? Pues absolutamente todo, ya que el trabajo de las mujeres al estar centrado mayoritariamente en sectores muy específicos en los que se requiere mayor carga mental, como el cuidado de enfermos, o posturas inadecuadas y movimientos específicos como el sector de la confección, limpieza o cadenas de producción, hace que las trabajadoras no enfermen o se accidenten de la misma manera que los varones.

Condicionantes como la doble o triple jornada que desempeñan muchas mujeres con el consiguiente conflicto

de roles, las diferentes exigencias sociales para hombres y mujeres, la presión y el desgaste ocasionados por la existencia de una barrera invisible que impide la ocupación de puestos de responsabilidad, la mayor incidencia sobre las mujeres en el sufrimiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de acoso laboral o mobbing, unido a la discriminación salarial de la que hablábamos al principio, hace que las mujeres se encuentren en clara desventaja frente a los hombres.

Al hilo de todo esto CCOO recientemente ha realizado un informe bajo el epígrafe “**Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres**”, en el que se aborda cómo la crisis ha impactado en el recorte de las políticas públicas y en una mayor desigualdad entre mujeres y hombres. El informe trata la salud de las mujeres desde la transversalidad y concretamente hace hincapié en como la situación actual ha acentuado algunos problemas de convivencia y salud, haciendo referencia a el Comité Económico y Social Europeo, quien considera que es necesaria una atención especial para implementar medidas que ayuden a paliar los efectos negativos, como el estrés, mayor violencia, acoso en el ámbito laboral y familiar. Además reitera que se debe potenciar y apoyar, en colaboración con los interlocutores sociales, los acuerdos y medidas específicas y eficaces que garanticen en el lugar de trabajo la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y aquellas que acaban de tener hijos.

Unido a este panorama, se encuentra el hecho cierto de que aún hoy en día siguen existiendo ciertos prejuicios sociales y estereotipos de que las mujeres están menos disponibles y que son menos capaces que los hombres, por lo que su implicación en el mundo laboral es inferior a los hombres, lo que hace que muchas veces una mujer “necesite” demostrar lo que vale. Todo este desgaste emocional ligado a las situaciones laborales supone un factor de riesgo añadido para las mujeres. Por otro lado, la presencia de mujeres con contratos precarios y a tiempo parcial hacen que la accidentalidad sea más alta, ya que al haber un alto índice de rotación, la falta de formación en el puesto es mucho mayor, aumentando con creces la probabilidad de que se produzca un accidente de trabajo.

Con una situación como la planteada, y aunque comenzamos el artículo hablando de reivindicación, nos vamos a permitir el lujo de terminarlo de la misma manera, reivindicando, sí, reivindicando la necesidad de incidir en cuestiones como la elaboración de protocolos de reconocimientos médicos específicos para la mujer; promover la participación como Delegadas Sindicales y Delegadas de Prevención en los Comités de Seguridad y Salud; que se pongan en marcha medidas sociales que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y extralaboral; pedir la investigación de enfermedades que se dan más en mujeres trabajadoras para analizar sus causas y su posible prevención; en definitiva, facilitar un enfoque para la investigación, la política y la prevención que 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. **¡PORQUE EN CCOO TODOS LOS DÍAS SON 8 DE MARZO!**



Con nuestros derechos no se juega

LA ASESORÍA RESPONDE

Soy conserje de una comunidad de vecinos. Hace unos días tuve que subir a las terrazas, estaba lloviendo y terminé completamente mojado, con lo que me pasé toda la tarde con la humedad y frío en el cuerpo, y como no tengo un cuarto para cambiarme, ni tampoco un aseo, ante este tipo de situaciones me veo obligado a utilizar el cuarto de contadores de la comunidad. ¿Quisiera saber que derechos tengo en materia de prevención de riesgos laborales?

Como trabajador por cuenta ajena tienes los mismos derechos que cualquier otro trabajador o trabajadora. Sin embargo, la situación que tú expones es más habitual de lo que se piensa, debido a que las comunidades de vecinos no son conscientes de qué cuando contratan a un trabajador se convierten en una empresa.

Y es que las comunidades de viviendas son consideradas como empresas a efectos de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y tienen las mismas obligaciones que cualquier empresa, en el momento que contratan a algún trabajador directamente. Por lo que si una comunidad de propietarios posee trabajadores asalariados a su cargo, por ejemplo, porteros, jardineros, etc., les es de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que entre las obligaciones que tiene se encuentran:

- Elaboración de un Plan de Prevención de riesgos laborales y la evaluación de riesgos.
- Dar formación e información a sus trabajadores.

- Proporcionar a los trabajadores a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud.
- Adopción de las medidas de emergencia.
- Entrega a sus trabajadores de equipos de trabajo y equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Proporcionar a los trabajadores los equipos de protección individual
- Organizar los recursos para las actividades preventivas con arreglo a alguna de las modalidades que se establecen en la normativa en prevención de riesgos laborales, etc.

En caso de contratar servicios externos, en esta situación la comunidad pasaría a ser empresario titular del centro de trabajo, por lo tanto le será de aplicación el Real Decreto 171/2004, de coordinación de actividades empresariales

Ante la cuestión planteada en relación al cuarto para cambiarte y los aseos, es de aplicación el Real Decreto 486 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, donde en su Anexo V: “*Servicios higiénicos y locales de descanso*” se establece que los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias, además, dispondrán en las proximidades del puesto de trabajo de locales de aseo.



Las comunidades de vecinos no son conscientes de qué cuando contratan a un trabajador se convierten en una empresa, por lo que la mayoría de ellas incumple sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

POR TU SEGURIDAD CUENTA CON NOSOTROS





PUBLICACIONES,

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“SEGUIMOS HACIENDO CAMINO”

El boletín quincenal llega a sus 150 números con la vocación con la que nació en el 2007, acercar a trabajadores y trabajadoras la salud laboral.

El “BOICCOOT a la siniestralidad laboral”, fruto del trabajo coordinado del equipo que conforma la Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente de CCOO de Castilla y León cumple su edición número 150. Ahora, trascurridos 7 años desde que empezó su andadura, podemos sentirnos orgullosos, porque lo que comenzó siendo un proyecto sin grandes pretensiones, más que la de informar de manera periódica a aquellos delegados y delegadas de prevención y resto de trabajadores de nuestra Comunidad, se ha convertido en un referente informativo en materia de salud laboral. Su difusión a nivel sindical es inimaginable, se cuentan a millares las cuentas de correo electrónico a las que llega: secciones sindicales, responsables de federaciones, personal de la administración; estamos colgados en páginas web, blogs, tabloneros de anuncios de multitud de centros de trabajo, y así un largo etcétera.

A lo largo de estos 150 números se ha realizado una importante labor de difusión en asuntos de actualidad en materia de salud laboral, tratando temas de toda índole e intentando abordar los riesgos específicos derivados de distintos sectores laborales, como los riesgos químicos, psicosociales, los específicos de género, el amianto, así como de aspectos relacionados con las incapacidades temporales y aquellos temas que generan gran controversia como son las Mutuas o la Seguridad Social.

Hemos sido testigos activos de cada uno de los 28 de abril, así de cómo todos aquellos días más relevantes para la salud laboral. No hemos hecho eco de las tragedias más graves, donde muchos compañeros y compañeras han perdido la vida en el trabajo, como el accidente de Arranz Acinas, en Burgos, (donde murieron 10 trabajadores), o la trágica muerte de los 6 mineros del Pozo de Emilio del Valle en León. Hemos sido partícipes de la presentación de las campañas de salud laboral y hemos informado de aquellas modificaciones normativas más importantes en materia de prevención de riesgos y seguridad social, así de como todas aquellas publicaciones que han sido editadas a lo largo de estos siete años. Por último, en el apartado del asesor responde hemos intentado responder a las preguntas que nos llegan en nuestras asesorías en nuestro que hacer diario. Sólo nos queda decir que: SEGUIREMOS TRABAJANDO POR Y PARA LA SALUD LABORAL.

guía básica para
delegados y delegadas
en prevención



introducción a la
salud laboral

CCOO

ASL

Junta de
Castilla y León

“GUÍA BÁSICA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN”

La Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente de CCOO de Castilla y León, en su afán de seguir informando y sensibilizando en materia de salud laboral ha elaborado una serie de guías y manuales que iremos lanzando a lo largo de este año a través de este boletín. La primera de ellas está dirigida a los delegados y delegadas de prevención y cuyo objetivo es que puedan desarrollar adecuadamente su papel como representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva en el seno de las empresas.

La presente guía trata de explicar de forma concisa los principales puntos de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en concreto aquellos conceptos básicos que deben conocer los delegados y delegadas para poder desempeñar su tarea. Por otro lado se les pretende dotar de una herramienta sencilla en la que encontrar tanto información, como documentación que pueda serles útil en el día a día de su labor sindical. Para su descarga:

<http://goo.gl/K7d660>

150 EDICIONES

Agradecer a todos y cada uno de los que nos leen, el apoyo que hemos recibido durante estos años, ya que sin ellos nada de esto tendría sentido.

NOTICIAS BREVES

👉 “Manage stress”, en castellano, “Gestión del estrés”, este es el lema de la nueva campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2015, que dará comienzo el próximo día 7 de abril y que tendrá como objetivo dar soporte y guiar a los trabajadores y trabajadoras en el día a día de trabajo e informarles de cómo el estrés puede afectarles de manera directa. La campaña pretende poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras instrumentos y herramientas prácticas y eficaces para que puedan reducir el estrés en su puesto de trabajo y evitar los riesgos laborales que se derivan de este factor cada vez más presente en el entorno laboral.

<http://intervencion-psico.insht.es:86/Noticias.aspxos>.

👉 El Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral de la consellería de Sanitat de Valencia dispone de un sistema único en España para mejorar el conocimiento de los problemas de salud relacionados con el trabajo, con el que se han detectado más de 3.000 sospechas de casos enfermedad de origen profesional durante el pasado año 2013. Con dicho sistema se pretende mejorar el conocimiento de los problemas de salud relacionados con el trabajo y con la exposición a riesgos de la población trabajadora; y por otro, permite la detección precoz de posibles enfermedades de origen laboral.

👉 Según un informe que acaba de publicar la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, alrededor de un 6 % de los trabajadores europeos declaran haber sufrido alguna forma de violencia en el trabajo, ya sea física o psicológica, en el último año.

👉 La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid ha determinado que la formación a distancia en prevención de riesgos laborales no es suficiente ni adecuada -en ciertos supuestos-, puesto que una formación exclusivamente teórica no permite asegurar que el trabajador adquiera los conocimientos necesarios para identificar los posibles riesgos.

👉 La Seguridad Social reconoce como enfermedad profesional la incapacidad por exposición al amianto. Esto es un hecho destacado que abre una nueva vía para que la Seguridad Social reconozca en vida una enfermedad profesional de estas características, puesto que en la mayoría de los casos los trabajadores se ven obligados a peregrinar por los juzgados y la sentencia en ocasiones se dicta post mortem.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ **Sentencia 451/2014 del Tribunal Supremo, de 27 de enero de 2014 por la que se considera la muerte de un trabajador cuando desempeñaba su labor durante el tiempo destinado a la comida-descanso, como accidente laboral.**

El trabajador murió al quedar aprisionamiento con una máquina de reparto de pienso, no estando autorizado para realizar ese tipo de trabajo y no habiendo nadie presente, al encontrarse en horario de descanso. La controversia se origina debido a que el accidente se produjo antes de que sus compañeros llegaran al centro de trabajo para incorporarse a la jornada de tarde, puesto que el accidentado finalizó el tiempo de descanso-comida antes que sus otros compañeros y decidió ir adelantando trabajo. La empresa, la mutua y el Instituto Nacional de la Seguridad Social consideraban que No es accidente de trabajo ya que parten de la base de que el trabajador tenía orden de no tocar la máquina de reparto de pienso y además se encontraba en horario de descanso.

Sin embargo el Magistrado considera que en estos casos cabe entender que el accidente se produjo no solo en el lugar de trabajo, sino también en tiempo de trabajo, y que le es de aplicación el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en el que se establece que para que exista un accidente de trabajo es necesaria la concurrencia de tres elementos, la lesión corporal, el trabajo por cuenta ajena y la relación de causalidad entre el trabajo desarrollado y la lesión, por lo que el caso en cuestión cumple dichos requisitos, y por lo tanto debe ser calificado accidente de trabajo.

El Juez considera que el accidente a pesar de producirse en el horario de la comida debe entenderse que ocurrió “con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador (...) espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa”, tal y como regula el artículo 115.2.c de la LGSS. Considera probado que estaba iniciando su actividad laboral, como lo acredita la vestimenta que portaba en dicho momento, al tiempo que estima que el lugar por el que penetró en la nave era el único que existía, siendo aprisionado por la citada máquina. Para su descarga: <http://goo.gl/NnqZT3>