

¿Una cuestión de género?

Desde que el mundo existe y los seres humanos tenemos uso de razón, las diferencias y comparaciones entre el sexo masculino y femenino siempre han existido: Que si los hombres conducen mejor, pero aguantan menos el dolor; que si las mujeres expresan más sus sentimientos y ellos son más reservados etc. Sea como sea, la realidad es que no somos iguales, y la sociedad de hoy en día así lo refleja.

Sin embargo, y a pesar de estas diferencias, en materia de igualdad de género se ha avanzado y se está avanzando mucho en este terreno, véase la entrada en vigor hace ya más de tres años de Ley de Igualdad, una Ley con la que se persigue hacer "efectivo" el derecho de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, la pregunta que nos hacemos es: ¿Hemos sabido aprovechar lo que nos ha ofrecido su entrada en vigor?:

Concretamente este ha sido uno de los puntos que se debatieron el pasado 17 de junio en Valladolid, en una jornada organizada por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Castilla y León, a la que asistieron más de un centenar de personas, y en la que se pudo debatir sobre los derechos laborales de la mujer y la aplicación efectiva de la citada Ley. Las principales conclusiones fueron que, en primer lugar falta mucho camino por andar, y que sólo el trabajo constante hará que el espíritu de la Ley se incorpore en la vida laboral de nuestro país, y por otro lado, que la situación de las mujeres trabajadoras tras la aprobación de la Ley, y a la vista de la actual crisis económica, no está mucho peor que antes, porque es muy difícil empeorar, ya que el sector femenino sigue sufriendo una mayor tasa de desempleo, la misma discriminación salarial y menor tasa de ocupación.



Cartel de la jornada.

Sin embargo después de analizar estas conclusiones, y ya en el contexto de la salud laboral, la duda que nos surge ahora, ¿Qué es lo que esta sucediendo en este terreno?. Y es que, parte de esta pregunta se ha podido responder a través de un reciente estudio elaborado por el Instituto Nacional de Seguri-

dad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en relación a la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género.

Las principales conclusiones que se han podido extraer de dicho estudio se resumen a continuación:

1º. Se ha podido comprobar que tanto los trabajadores como las trabajadoras presentan una mayor siniestralidad en edades tempranas, aunque los varones presentan mayores tasas de incidencia en todas las franjas de edad en comparación con las mujeres.

2º. Las mujeres presentan menores tasas de incidencia en todos los sectores respecto a los hombres. Excepto en siete actividades donde las trabajadoras presentan más incidencia que los trabajadores: Actividades de saneamiento público; Instituciones financieras y seguros; Educación; Actividades informáticas. Investigación y desarrollo; Actividades sanitarias y veterinarias, Servicios Sociales; y Hostelería.

3º. En todas las franjas de antigüedad la incidencia de siniestralidad es mayor en varones que en mujeres. En ambos sexos se observa un suave repunte de la siniestralidad entre aquellos con antigüedades en la empresa entre 30 y 35 años.

4º. La mayoría de los accidentes de trabajo son de carácter leve, tanto en mujeres como en varones. En la comparativa mujer/varón se manifiesta que los trabajadores presentan 6 veces más riesgo de sufrir un accidente grave, frente a las trabajadoras y 20 veces más riesgo de sufrir un accidente laboral con resultado de muerte que sus compañeras.

5º. En relación al tipo de lesión los accidentes laborales producen entre las trabajadoras son dislocaciones, esguinces y torceduras.

6º. La media de jornadas perdidas como consecuencia de un accidente laboral entre las trabajadoras es de 23,55 jornadas perdidas, frente a las 22,39 jornadas de los trabajadores. Este dato se invierte al realizar la media en el caso de accidentes graves (132,99 entre los trabajadores respecto a 126,11 entre las trabajadoras).

Sin embargo, y a pesar de la objetividad de los datos arrojados en el citado informe, desde el sindicato se considera que estos resultados no son acordes a la realidad de lo que sucede en las empresas, ya que los datos de siniestralidad laboral recogidos en el estudio obedecen únicamente a aquellas dolencias producidas a raíz de un accidente de trabajo. Sin embargo, ¿Qué sucede con la siniestralidad laboral generada por las enfermedades profesionales?:

No es ninguna novedad que la mayor precariedad laboral y las peores condiciones laborales que soportan las mujeres trabajadoras, además de los tipos de tareas que suelen ejecutar, hacen que sufran mayores índices de estrés laboral, más enfermedades infecciosas, mayores trastornos de las extremidades superiores, dolencias de piel, asma, alergias y otro tipo de patologías, que en la mayoría de las ocasiones no son reconocidas como de origen laboral, y que por lo tanto no aparecen en las estadísticas oficiales, pero que sin embargo ahí están.

Por esta razón desde CC.OO. desde hace tiempo se viene demandando de manera reiterada, que las empresas impulsen medidas en este sentido, de manera que las evaluaciones de riesgos utilicen indicadores que permitan valorar las diferencias de género, y que incluyan no sólo los riesgos que tienen que ver con los accidentes de trabajo y del entorno físico, sino que también se reflejen aquellos riesgos relacionados con los factores psicosociales, con la aparición de trastornos musculoesqueléticos o la exposición a contaminantes químicos y biológicos, siempre teniendo en cuenta, claro está, la variable de género.

Como se ha dicho anteriormente en el terreno de la igualdad queda mucho por hacer, y tratándose de la salud laboral de las mujeres, aún mucho más. Por esta razón desde CC.OO. y las Secretarías de Mujer y Salud Laboral se demanda que la prevención de riesgos laborales aborde de forma integral los problemas que afectan específicamente a las mujeres, y para ello es necesario redefinir la salud laboral, teniendo en cuenta los factores emocionales y sociales, valorando la variable de género, no sólo respecto al factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino a sus diferencias corporales, de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias añadidas al puesto.



El sector servicios es uno donde mayor tasa de incidencia se registra en mujeres.

Los trabajadores presentan 6 veces más riesgo de sufrir un accidente grave frente a las trabajadoras y 20 veces más en el caso de accidentes mortales.

EL ASESOR RESPONDE



Imagen de una de las múltiples manifestaciones que tuvieron lugar con ocasión de la última convocatoria de huelga en el sector público el pasado 10 de junio.

Soy delegado de prevención de la administración pública y a raíz de la convocatoria de la huelga del pasado 10 de junio y de la que tendrá lugar el próximo 29 de septiembre, a mí y a varios compañeros nos ha surgido una duda en relación a este tema: ¿Qué sucede con las prestaciones por incapacidad temporal (IT) en situación de huelga?

En primer lugar y antes de dar respuesta a tu pregunta hay que tener en cuenta que existen dos tipos de huelgas: Las **legales** y autorizadas por el Ministerio de Trabajo y las **ilegales**, que son aquellas que no se han comunicado en tiempo y forma y no cuentan con el respaldo de la Administración.

- En el caso de las **huelgas legales**, los trabajadores que secundan una huelga, suspenden su contrato de trabajo durante lo que dura el conflicto colectivo, por lo que no existe relación laboral durante todo el tiempo que se esté en dicha situación y el contrato se reanuda una vez haya finalizado el plazo de la huelga, por lo tanto durante ese periodo de tiempo se pierde la acción protectora de la Seguridad Social.

Por lo que en respuesta a tu pregunta: Si se accede a una IT en el momento en que se estaba de huelga el trabajador **NO**

drá derecho a la prestación económica por baja laboral durante los días que dure la huelga.

Por el contrario si el trabajador causó baja médica con anterioridad a la huelga legal, continuará percibiendo la prestación de IT. Por lo tanto una huelga no puede ocasionar la pérdida de las prestaciones de aquellos trabajadores que ya venían recibiendo las **con anterioridad** a dicho conflicto colectivo.

Otro supuesto es el de la IT causada por un accidente de trabajo, en este caso **SÍ** se reconoce el derecho a la prestación económica por baja laboral.

- En el caso de **huelga ilegal**, al no contar con las oportunas autorizaciones, la prestación económica por la IT se pierde totalmente, de manera que si la situación de IT continúa al terminar la huelga general el trabajador no se le podría reconocer la prestación económica.

- Por último, otra posible situación que se puede dar es en el caso de las **huelgas parciales**, en este caso el trabajador sigue "parcialmente" en alta ordinaria y por lo tanto podrá acceder a la prestación de IT, sin embargo dicha prestación se reducirá en la misma proporción en que se haya reducido la jornada de trabajo.

PUBLICACIONES

"LOS ÚLTIMOS DATOS"

26 junio 2010

DÍA INTERNACIONAL CONTRA EL USO INDEBIDO DE LAS DROGAS

Un año más nos hemos dado cita en este día en el que se recuerda la importancia de seguir en el camino de la lucha contra las drogas, ya que aunque las actuaciones en esta línea se realizan en el trabajo diario, esta jornada lo legitima aún más y nos da la oportunidad de aunar los esfuerzos realizados desde todos los ámbitos.

Concretamente desde la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. venimos abordando esta problemática desde hace más de 20 años y el principal objetivo que nos mueve es mejorar la salud de nuestros compañeros y compañeras.

Aprovechando la reciente celebración de este día, desde el sindicato invitamos a todos los trabajadores y trabajadoras a hacer una pequeña reflexión sobre la situación actual que se tiene en sus empresas, comenzando por ver si hay algún compañero o compañera que presente conductas que nos lleven a pensar en un posible uso problemático de alguna sustancia psicotrópica. Por lo general suelen ser casos ya detectados, pero ante los que aún no se ha actuado. Por esta razón es importante que los trabajadores sepan que ante este tipo de situaciones dentro del ámbito laboral, pueden contar con el Centro de Atención Integral al Drogodependiente de CC.OO. (CAID), perteneciente al Departamento de Drogodependencias de la Secretaría de Salud Laboral de Castilla y León, donde se aborda de manera integral la parte más asistencial, derivándose el caso concreto al recurso que se considere más oportuno.

Una vez encauzados los casos detectados, conviene bajar un nivel y analizar las causas subyacentes que puedan favorecer dicha problemática. Hay diversos elementos que influyen en las distintas esferas de la persona y el contexto, entre los que se encuentran los laborales, que pueden incidir en el inicio o mantenimiento de una adicción. Habría que analizar los mismos factores de riesgo que se evalúan en la prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a aquellos que puedan generar estrés o que se puedan aliviar mediante psicofármacos, alcohol o cualquier otra droga.

Sin más y tras este breve análisis realizado, os animamos a integrar en la práctica diaria las actuaciones en materia de prevención de drogodependencias, de la mano del Departamento de Drogodependencias de la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León.



El Departamento de Drogodependencias de la Secretaría de Salud Laboral de Castilla y León, aborda de manera integral la parte más asistencial en materia de drogodependencias, derivándose el caso concreto al recurso que se considere más oportuno.



REACH: Guía sindical para la aplicación en las empresas.

CC.OO. de Castilla la Mancha en colaboración con la Federación de Industria Textil-Piel Químicas y Afines (FITEQA) ha publicado una guía de orientación para la aplicación en las empresas, desde el punto de vista sindical, del reglamento relativo al Registro, la Evaluación, la Autorización y la Restricción de las sustancias y preparados químicos, que entró en vigor en junio de 2007, y más conocido como REACH.

La novedad de este manual respecto a las anteriores guías editadas en relación a este tema, es que con esta publicación se ha tratado de reflejar las principales modificaciones que afectan a las empresas con la entrada en vigor del REACH, pero con un lenguaje más accesible y de manera resumida, con el fin de que pueda llegar a todos los trabajadores y trabajadoras. Por otro lado la guía trata de dar una serie de pautas para la acción sindical en las empresas en este sentido. Se puede descargar en:

<http://www.castillalamancha.ccoo.es/comunes/temp/recursos/7/479841.pdf>

NOTICIAS BREVES

El pasado mes el Congreso ha admitido a trámite la Proposición de Ley que prohibirá fumar en espacios públicos cerrados. Se ha vuelto a proponer enero del 2011 como fecha de entrada en vigor de esta modificación legislativa, que contiene un artículo único dirigido a liberar del humo a los bares, locales de ocio y establecimientos de la hostelería. En este contexto, el Comité Nacional para la Prevención del Tabaquismo ha argumentado que de los casi 100.000 millones de euros de presupuesto sanitario anual, en torno al 15% está relacionado con el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades relacionadas con el consumo de tabaco.

Un joven de 23 años contratado para la temporada estival muere en accidente de trabajo al quinto día de iniciar su trabajo. Este demuestra una vez más como la precariedad laboral y siniestralidad laboral van de la mano.

El pasado 17 de junio la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó la primera norma internacional para combatir la discriminación de los enfermos de VIH/sida en el lugar de trabajo. La recomendación, no vinculante, insta a los países a crear programas de prevención del sida en las empresas, a ayudar a los trabajadores infectados a ser productivos durante el mayor tiempo posible y a crear medidas antidiscriminatorias en el lugar del trabajo.

Más de 2.000 trabajadores de Castilla y León han estado expuestos al amianto. Estos datos se recogen en un registro que sirve para mantener controles y vigilancia sobre los trabajadores afectados.

El Departamento de Drogodependencias de la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León, en colaboración de la Secretaría de Migraciones y Movimientos Sociales de CC.OO. celebraron el pasado 25 de junio en Salamanca, unas jornadas en relación al Duelo y estrés migratorio, a la que acudieron más de medio centenar de delegados y delegadas sindicales y en la se ofrecieron pautas y recursos para que aquellos afectados y afectadas puedan superar este tipo de situaciones.

ISTAS presentará los próximos días en Barcelona y Madrid una nueva versión del método de CoPsoQ-istas21 con el que se evalúan y se tratan de prevenir los riesgos psicosociales en las empresas.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Resolución de 9 de junio de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2010, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (B.O.E. 19/06/2010).

El Tribunal Supremo ha resuelto en unificación de doctrina el derecho a una indemnización por daños debido a la imposibilidad de un trabajador de disfrutar las vacaciones anuales fijadas en el calendario laboral por causa de incapacidad temporal (IT).

El trabajador afectado interpuso reclamación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, ya que teniendo fijado su turno de vacaciones en el calendario laboral de la empresa, no las pudo disfrutar debido a que durante este periodo permaneció de baja. El trabajador al no poder disfrutar de las vacaciones durante el año en curso, solicita una indemnización por daños y perjuicios.

Ante la reclamación del trabajador, la Sala de lo Social desestimó en su integridad la demanda, al considerar que una vez que se ha fijado el período de disfrute de las vacaciones, no es posible señalar un período distinto para aquellos trabajadores que se encontraban en situación de IT. Sin embargo, el Tribunal Supremo basándose en doctrina precedente reconoce que la situación de IT que surge con anterioridad al período vacacional establecido, y que impide su disfrute, no constituye un impedimento para generar el derecho a un nuevo señalamiento del período de vacaciones anuales.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (B.O.E. 23/06/10). Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedan incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas.

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