

“Aunque es cosa de niños: con la salud no se juega”

Hace pocos días celebráramos el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, como cada año se han organizado multitud de actos reivindicativos en los que se ha exigido **la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y la urgencia de que se acorte la brecha salarial que existe entre hombre y mujeres.**

En esta edición también queremos hacer nuestra reivindicación en pro de aquellas mujeres que están embarazadas, se encuentran en periodo de lactancia o simplemente en periodo de reproducción y tienen un trabajo que entraña riesgos para cualquiera de estas tres situaciones.

A día de hoy y a pesar de contar con una legislación garante de los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, lo cierto es que aún nos queda mucho por hacer. Nos estamos encontrando que trabajadoras que están embarazadas y se encuentran expuestas a determinados riesgos, la empresa ni ha tomado medidas preventivas, ni les adapta o cambia de puesto, y tampoco les da facilidades para tramitar la pertinente suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia. O cuando sí se las da, acuden a la mutua y ésta lo que hace es negar la prestación o retrasar al máximo la suspensión del contrato, viéndose la trabajadora avocada en muchos casos a solicitar una incapacidad temporal, con el fin de evitar la exposición a determinados riesgos. O trabajadoras que se encuentran en situación de lactancia y se encuentran expuestas a determinados agentes tóxicos y como la mutua les niega la prestación se ven obligadas a coger una excedencia. Por otro lado, se está produciendo un creciente intrusismo de las Mutuas, ya que hemos detectado como en algunos formularios para la solicitud para el acceso a la prestación, la mutua pide que se permita el "acceso al historial clínico" de la paciente, sin que se dé opción de casilla para decir "no". Todo esto y mucho más es lo que nos está llegando a día de hoy a nuestro sindicato.

Y todo ello a pesar que la Ley de prevención de riesgos laborales, en su artículo 26 sobre la "Protección de la maternidad", establece que si las medidas de prevención no son racionalmente posibles, se proceda a

trasladar a la trabajadora a otro puesto de trabajo exento de riesgo, y de no ser esto posible, se proceda a suspender el contrato de trabajo e iniciar los trámites de obtención del correspondiente subsidio de riesgo durante el embarazo o la lactancia. Por su parte la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, introdujo tres importantes novedades que afectan a las condiciones de acceso a la prestación económica de la Seguridad Social, a la cuantía de dicha prestación, y a la calificación de la contingencia.

- Se eliminó la exigencia de un período mínimo de cotización para acceder a la prestación económica de



riesgo durante el embarazo (Con anterioridad a la reforma se exigía acreditar 180 días de cotización dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.)

- Se incrementó la cuantía de la prestación económica que pasó a ser del 100% de la base reguladora por contingencias profesionales. Anteriormente sólo alcanzaba el 75% de la base reguladora por contingencias comunes.

- La prestación económica de riesgo durante el embarazo pasó a tener la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales; por lo que la gestión y el pago de la prestación económica corresponde a la Mutua en la mayoría de los casos.

Por otro lado, la vigente regulación equipara el supuesto de riesgo durante la lactancia natural con el riesgo durante el embarazo.

Con posterioridad a la Ley Orgánica 3/2007, se ha transpuesto la Directiva 92/85/CEE a nuestra normativa a través del Real decreto 298/2009, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Un Real Decreto en el que CCOO tenía puestas sus esperanzas, y que sin embargo se ha quedado en algo genérico que nada tiene que ver con lo que se planteaba desde el sindicato. Por su parte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo editó las "Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo", y se cuenta con documentos orientativos, y otra documentación de referencia con los que poder hacer frente a este tipo de riesgos.

De hecho el cambio normativo experimentado ha supuesto la proliferación de un sinnúmero de manuales y protocolos que aportan orientaciones y criterios para la maternidad y la lactancia, tales como el de Inspección de Trabajo, el de AMAT (Asociación de Mutuas) el del INSS (elaborado por la Asociación Española de Ginecología) y o de la Asociación Española de Pediatría sobre los riesgos de la lactancia. Sin embargo, estos protocolos lejos de ayudarnos han generado controversias en diferentes ámbitos por su gran disparidad de criterios y su escasa cercanía a la realidad que vivimos actualmente en las empresas.

Desde CC.OO. hemos podido constatar esta circunstancia, y por ello llevamos años planteando la necesidad urgente de alcanzar una unificación de criterios, que debe partir desde la propia Administración Pública con la elaboración de un único protocolo asentado en un amplio consenso científico y social, y en el que trabaje un grupo multidisciplinar formado por Agentes sociales, Técnicos de prevención, Epidemiólogos, expertos en medicina y Ginecólogos.

Viendo como se presenta el panorama en relación a este tema, este año desde la Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio ambiente de CCOO Castilla y León, se pretende hacer una ronda de jornadas para delegados y delegadas de prevención en todas las provincias castellano leonesas para dar a conocer la problemática que existe en torno a este tema.

¡Os iremos informando!

LA ASESORÍA RESPONDE

Estoy embarazada de 22 semanas, trabajo como cajera con una jornada continua de 5 horas, y me las paso continuamente de pie. Me han comentado que con el tiempo de gestación en el que me encuentro, no debería de estar más de 4 horas de pie. El caso es que se lo he comunicado a la empresa y me han dicho que mi trabajo lo tengo que hacer de pie y no me pueden ni adaptar el puesto ni cambiar a otro compatible con mi estado. Me gustaría saber ¿Qué tengo que hacer para que ni mi salud, ni la de mi futuro hijo se veas perjudicadas?

Efectivamente uno de los criterios que se sostiene actualmente es que a partir de la semana 22 no se debe de estar de pie más de 4 horas seguidas. Por lo tanto en tu caso habría que tomar las medidas preventivas oportunas al efecto. Sin embargo y dado que en la empresa ya te han informado que desde su parte no puedan ponerlas, entonces tienes que solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo.

Para ello tienes que seguir una serie de pasos:

- En primer lugar eres tú directamente la que debe presentar dicha solicitud ante a la mutua, existen impresos tipo y cada mutua cuenta con los suyos.
- Debes comunicar por escrito a la empresa de la situación de embarazo, mediante certificado médico del facultativo de la Seguridad Social, donde se certifique la semana de gestación

en la que te encuentras.

- Con la documentación que te han dado en la mutua la empresa inicia la tramitación para la suspensión del contrato y la prestación.

Una vez que la empresa ha rellenado los impresos que le atan a ella debes presentarlos ante la mutua, estos impresos constan de:

- Un documento en el que certifique que en tu puesto existen riesgos que pueden ser perjudiciales para el embarazo y que no existe puesto alternativo para que pueda ser ocupado por ti durante esta situación.
- En el caso de que en tu empresa no existiera evaluación de riesgos en ese momento se solicitará que se realice a la mayor brevedad posible para agilizar la solicitud de la prestación.
- Unido a estos documentos las mutuas están solicitando también un Informe del Técnico en Prevención en el que se relaciona la actividad del puesto de trabajo con el riesgo al que estás expuesta.

- Una vez que entregues todo, la mutua debería darte la Resolución en la que se te concede la prestación por riesgo durante el embarazo a la mayor brevedad posible. Y decimos "debería" dado que lo que hacen es intentar dilatar todo lo posible la resolución, puesto que tienen un mes para contestar.

Guía sobre riesgos laborales durante la reproducción, embarazo y lactancia
3ª Edición

CCOO
comisiones obreras de Castilla y León

ASL
Asociación de Seguros de Accidentes de Trabajo

Junta de Castilla y León

Si tienes alguna duda al respecto puedes consultar la guía con la que cuenta nuestra secretaria, para su descarga:

<http://goo.gl/GFGlqs>

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS





PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“ERRE QUE ERRE”

“CCOO vuelve a denunciar una vez más la ocultación de casos de cánceres debidos a la exposición a agentes cancerígenos en los lugares de trabajo y reivindica más medidas que acaben con su infradeclaración y permitan su prevención.”

El cáncer es uno de los principales problemas de salud en el mundo y en España. La mayoría de los casos se atribuyen a hábitos de conducta individuales, pero una parte de ellos (entre un 10% y 4%, según las estimaciones científicas) se deben a exposiciones a agentes cancerígenos en los lugares de trabajo, algo prevenible y para lo que existen herramientas y legislación. Sin embargo, a día de hoy no se están tomando medidas, según los datos facilitados por la Sociedad Española de Oncología Médica se estima que en 2020 los casos de cáncer se elevarán hasta 246.713, y de ellos unos 9.000 se deberían atribuir a exposiciones laborales, sin embargo, nada más lejos de la realidad.

Los casos de cáncer laboral permanecen ocultos en nuestro país y ello se refleja en las cifras oficiales de la Seguridad Social. En 2015, el sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social) sólo registró la comunicación de 23 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos, de los cuales sólo 9 requirieron baja médica y ninguno correspondió a mujeres. En definitiva, en 2015 se han comunicado la mitad de casos de cáncer laboral que en 2014, aumentando sobremedida la infradeclaración de estas patologías.

Las escandalosas cifras de infradeclaración del cáncer ocupacional son la prueba del fracaso del sistema de declaración y registro de enfermedades de origen laboral en España. A juicio de CCOO, el nuevo Gobierno debe fijar entre sus objetivos de salud pública la puesta en marcha de un plan de choque que permita visibilizar la magnitud del problema, promover la prevención, reparar el daño causado a los trabajadores y trabajadoras víctimas de cáncer y mejorar la investigación sobre este tipo de exposiciones. Entre otras medidas, es urgente que España cumpla con la obligación legal de crear planes de vigilancia de la salud postocupacional para los trabajadores que hayan estado expuestos (art. 37.3.e del Reglamento de Servicios de Prevención y 8 del RD de cancerígenos en el trabajo) y ratifique el Convenio 139 de la OIT sobre el cáncer profesional, pendiente de firma desde 1974.



con el trabajo no se juega

“Jurisprudencia sobre la prestación de riesgo por embarazo y lactancia”

Como decíamos en el artículo son muchas las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que se ven obligadas a reclamar en vía judicial la negativa por parte de las mutuas a tramitarles la correspondiente prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

Por este motivo la Secretaría de Salud Laboral de Madrid nos ha querido hacer partícipe de mucha de la jurisprudencia que hay en este sentido a través de esta publicación. En esta guía se abordan las obligaciones de las empresas, en este sentido, el procedimiento que hay que llevar en los supuestos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, para luego ahondar en la jurisprudencia en el ámbito comunitario, y la jurisprudencia en España. Por su parte se comentan las sentencias más controvertidas y se exponen las luces y sombras que presentan. Para su descarga: <http://goo.gl/vrkH9F>



Para más información:

<http://www.cancerceroeneltrabajo.ccoo.es/cancercero/>

NOTICIAS BREVES

Los profesionales de los servicios de urgencias están expuestos a agresiones físicas y verbales, tanto de los pacientes como de sus acompañantes. En un estudio dirigido por la Universidad Complutense de Madrid el 89% de los trabajadores del 112 de Madrid que habían sufrido agresiones presentó síntomas de estrés post-traumático con posterioridad. El estudio revela que el 34,5% había sufrido algún tipo de agresión física y el 76,2% había sido objeto de insultos o calumnias. Estos hechos sin embargo, los consideran como un aspecto más de su trabajo.

La Unión Europea aplaza la votación para volver a autorizar el uso del glifosato. Los motivos de esta decisión se encuentran en las manifestaciones previas de los representantes de Francia, Italia, Suecia y Países Bajos de votar negativamente a la autorización de este cancerígeno y de Alemania de abstenerse. Estos posicionamientos están sin ninguna duda relacionados con la intensa campaña contra el glifosato que se ha desarrollado los últimos meses por parte de la sociedad civil europea. CCOO volverá a solicitar al Gobierno español que se una a la posición negativa a autorizar el uso de este cancerígeno.

608 personas murieron en 2015 en un accidente laboral. Son 28 fallecimientos más que en 2014, un aumento del 4,8%. De las 608 muertes, 500 se produjeron durante la jornada de trabajo, 33 más que en 2014, lo que implica un repunte del 7,1%. Los 108 accidentes mortales restantes registrados en 2015 fueron en itinere (los que se producen en el trayecto de casa al trabajo y viceversa), un 4,4% menos que los experimentados en 2014. El mayor aumento de accidentes fue en la construcción: con un 9,7% más

La crisis reduce sensiblemente la prevención de riesgos laborales, un número significativo de empresas han priorizado la inversión en otras áreas frente a las mejoras en las condiciones de seguridad de los trabajadores. Esta es una de las conclusiones que el análisis del Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo (CGRICT) ha realizado sobre el panorama de la prevención laboral en España. El problema es de cultura preventiva, y si no hay cultura preventiva ni tampoco presión de la autoridad laboral, la legislación no se aplica en su totalidad, ha dicho.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

CCOO consigue que la presión y el estrés sean reconocidos como riesgos de la profesión bancaria, a través de la Sentencia del Tribunal Supremo en la que se ratifica la sentencia de la Audiencia Nacional contra la negativa de la empresa CAIXABANK a identificar correctamente los riesgos psicosociales.

En 2011, la Sección Sindical de CCOO en CaixaBank denunció a la empresa ante la Inspección de Trabajo al considerar que en la evaluación de riesgos laborales no se hacía una correcta identificación de los riesgos psicosociales. Ante la negativa de la Dirección a los requerimientos de la Inspección de Trabajo, en 2014 CCOO presentó demanda en la Audiencia Nacional, y ésta dio la razón al sindicato. La empresa recurrió y ahora, finalmente, el Tribunal Supremo ha ratificado la sentencia dictada por la Audiencia Nacional contra CaixaBank.

Con dicha sentencia se ratifica el fallo de la Audiencia Nacional donde se estimaba la demanda interpuesta por la Federación de Servicios de CCOO, donde se declaraba que el método y procedimiento seguidos por la empresa en sus centros de trabajo para llevar a cabo la identificación de los riesgos psicosociales, elaborado por el Servicio de prevención Mancomunado en el año 2012, no es adecuado para la pretensión de evaluar los riesgos psicosociales.

De esta manera, la empresa es condenada a realizar correctamente una identificación de riesgos psicosociales y, una vez sean identificados, a adoptar las medidas correctoras y eliminadoras de los mismos (incluidos cambios organizativos y comerciales y medidas preventivas).

CaixaBank deberá modificar su política preventiva sobre los riesgos psicosociales derivados del trabajo y repetir la evaluación de riesgos utilizando un método fiable y objetivo y con la participación efectiva de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Para CCOO, el reconocimiento del fallo de la Audiencia Nacional significa un gran avance en un tema de vital importancia para las plantillas del sector, en momentos en los que la presión no cesa e incluso se incrementa con las consiguientes consecuencias negativas sobre su salud.