



Foro de Prevención nº 9- Octubre- 2010

[El Gobierno incumple la ley de PRL por no evaluar el riesgo de acoso laboral](#)

[Trabajo elabora guías técnicas de prevención de riesgos laborales para entidades locales, parques empresariales y PYME.](#)

[Nace el primer Colegio Oficial de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana](#)

[La promoción de la salud en el lugar de trabajo mejora la productividad y el bienestar.](#)

[Los empresarios estarán obligados a demostrar su inocencia frente a las denuncias de sus empleados.](#)

[El dilema entre el éxito laboral y la maternidad.](#)

[La Inspección de Trabajo obliga a reforzar la vigilancia en la estación de Jerez.](#)

[Los sindicatos denuncian la práctica habitual de mutuas de emitir el alta médica en casos que acaban en incapacidad permanente](#)

[Crece las agresiones a los profesionales en el Servicio Andaluz de Salud](#)

[La justicia de la UE extiende el permiso de lactancia. Los empleados tendrán derecho si su mujer es autónoma](#)

Artículos y Consejos Preventivos

[Suspensión de contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natura](#)



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

El Gobierno incumple la ley de PRL por no evaluar el riesgo de acoso laboral

La ley de 1995 obliga a las Administraciones a analizarlo y prevenirlo

El Gobierno no da el mejor ejemplo. La Administración general no ha realizado todavía un estudio de los riesgos psicosociales a que están expuestos los 6.200 funcionarios a su cargo y que, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada en 1995, tiene obligación de hacer, sobre todo cuando ya se han investigado, y aún están sobre la mesa, varios casos de acoso laboral. Patologías emergentes como el Mobbing (acoso laboral) o el burnout (el queme profesional), han sido incluidos como riesgos psicosociales a medida que se han ido conociendo y fijando protocolos para prevenirlos.

Sentencias recientes del Tribunal Superior vasco no dejan lugar a dudas. "La ausencia de medidas preventivas específicas en función de los riesgos psicosociales del puesto de trabajo es suficiente para generar el deber de la empresa de indemnizar al trabajador por las dolencias padecidas", cita el tribunal en una sentencia sobre Mobbing de 2007. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no establece diferencias entre las empresas privadas y el sector público; es más los incluye al hablar de trabajadores y de riesgos.

De hecho, la primera pregunta que hacen los inspectores o técnicos de Osalan, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, cuando investigan un caso de acoso en la Administración o en una empresa es si existe una evaluación de ese tipo de riesgos. Si la empresa no ha hecho los deberes, tiene un problema.

En las Administraciones públicas, además, se están produciendo casos. Osalan, de quien depende su investigación, tiene actualmente sobre la mesa al menos tres en la Administración general de los 13 que afectan a las Administraciones públicas vascas.

El problema para el Gobierno es que los afectados por acoso acuden cada vez más a los tribunales. Una vez que el Contencioso-administrativo reconoce que se ha producido una irregularidad de la Administración, el afectado reclama en la misma instancia las indemnizaciones pertinentes.

Fuentes oficiales del Departamento de Justicia y Administración Pública indicaron a EL PAÍS: "Estamos estudiando la oportunidad de hacer" la citada evaluación, pero dejando claro que en estos momentos de crisis las prioridades son otras. El Gobierno dispone de varios servicios propios de prevención con capacidad para hacer esa evaluación y el seguimiento posterior. Osakidetza y la Ertzaintza tampoco disponen de la citada evaluación, pero sí protocolos de actuación concretos ante denuncias de acoso laboral.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

A día de hoy, el Ejecutivo lleva 15 años sin cumplir esa legislación, de los que solo el último sería responsabilidad del Gabinete de Patxi López, tras los sucesivos Ejecutivos nacionalistas.

En tiempos de crisis es quizás más necesaria la evaluación. Varios expertos en la materia coinciden en que una correcta evaluación de los riesgos psicosociales permitiría constatar casos de mala organización del trabajo, cuya resolución mejoraría la salud de los trabajadores y su productividad y rebajaría el absentismo.

De hecho, según una reciente respuesta parlamentaria del Gobierno, el absentismo entre los trabajadores de la Administración general se sitúa en el 4,79%, pero sólo por bajas médicas o accidentes de trabajo. El absentismo real alcanzaría el 10% o algo más si se incluyeran las licencias y permisos, matrimonios, nacimientos, fallecimientos o enfermedad grave de familiares, las liberaciones y los créditos horarios por ejercer funciones sindicales, las huelgas, las situaciones de fuerza mayor o las ausencias injustificadas.

"En caso de conocer los riesgos psicosociales se podrían prevenir y por lo tanto mejorar la salud de los empleados, pero además reducir el absentismo", aseguran fuentes médicas.

Cada punto de absentismo en la Administración general supone un coste de 17 millones de euros.

Fuente de datos: elpais.com



Trabajo elabora guías técnicas de prevención de riesgos laborales para entidades locales, parques empresariales y PYMES

El Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (Issga), dependiente de la Consellería de Trabajo, ha publicado en el primer semestre del año diversos manuales y guías técnicas de prevención de riesgos laborales para entidades locales, parques empresariales y pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Asimismo, en el segundo trimestre del año, el Instituto tiene previstas nuevas publicaciones para la prevención en sectores como la pesca de bajura, el forestal, el naval o el eléctrico.

Durante los seis primeros meses de este año, el Issga amplió sus hojas de prevención con la edición de nuevos ejemplares sobre riesgos psicosociales, acoso laboral y dolencias profesionales.

Entre las divulgaciones técnicas para la divulgación del cumplimiento de la nueva normativa laboral destacan 'Riscos por amianto: obligaciones de las empresas e de los trabajadores', así como 'Os produtos químicos perigosos: A nova etiqueta'.

En este sentido, el Instituto Galego de Seguridade recuerda que a partir del 1 de diciembre de este año, las etiquetas de sustancias peligrosas tendrán que regirse obligatoriamente por el Reglamento CLP, en base a su clasificación, etiquetado y envasado.

Fuente de datos: europapress.es



Nace el primer Colegio Oficial de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Los profesionales en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral de la Comunidad Valenciana ya cuentan con un Colegio Oficial que les dotará de una organización adecuada, capaz de velar por sus derechos e intereses y ordenar el ejercicio de la profesión. El Colegio Oficial de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales es pionero y único en España hasta el momento.

Además, la Ley 1/2009, de 26 de marzo, de creación del Colegio Oficial de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunitat Valenciana, especifica en su artículo 3 la obligación de colegiarse para ejercer como Técnico de Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Valenciana. Como requisito para la incorporación al colegio, se exige disponer de titulación universitaria y de la formación específica en prevención de riesgos laborales, de acuerdo a la legislación en vigor.

La creación del Colegio Profesional redonda en un mejor desempeño de las actividades en prevención de riesgos laborales, y con ello en una mayor efectividad para obtener un adecuado nivel de protección de la salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla

Tlf: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

Uno de los objetivos del Colegio Oficial de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales es actuar como órgano representante de la opinión de los profesionales de la prevención, y colaborar con la Administración en la lucha contra la siniestralidad laboral, además de participar en la concienciación social, ofreciendo información veraz y contrastada de la actividad profesional relacionada con la prevención en riesgos laborales.

Otra de las finalidades del Colegio es fomentar el desarrollo científico y técnico de la prevención de riesgos laborales, para conseguir una mayor especialización y rigor profesional además de promover la investigación en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales y disminución de la siniestralidad en el ámbito laboral.

De este modo, el Colegio vela por los profesionales de la prevención de riesgos laborales, así como por la calidad y mejora de sus condiciones del trabajo, por la ordenación de la profesión -lo que conlleva un beneficio directo para la sociedad- y el desarrollo de la misma. Vigila el ejercicio profesional, velando por un adecuado nivel de calidad de las prestaciones de los colegiados y defiende los intereses profesionales y la representación exclusiva del ejercicio de la profesión.

Según Alfredo Pérez, vicepresidente del colegio y portavoz, "es un punto de encuentro e intercambio de los problemas comunes a la prevención de riesgos laborales, cuyo fin es el de consensuar los criterios profesionales relacionados con los mismos, desde el conocimiento profundo y especializado de las distintas disciplinas de nuestra profesión".

El Colegio vela por la defensa de sus colegiados frente a agresiones que pudieran sufrir por desconocimiento o por intereses no legítimos de otros agentes, respondiendo corporativamente frente a ellos, proporcionando soporte legal y defensa al colegiado en todas sus actuaciones profesionales.

La misión del Colegio tiene dos vertientes: la primera es la de conseguir ordenar nuestra profesión, de acuerdo con las necesidades que la Sociedad demanda, dándole el prestigio que merece y exigiendo el rigor que deben tener las actuaciones de los Técnicos de

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

Prevención de Riesgos Laborales, en un campo tan importante como la Prevención de la Salud Laboral. La segunda, en cumplimiento de nuestras obligaciones, es dar seguridad y garantía a la Sociedad respecto de los profesionales colegiados, garantizando que poseen la competencia necesaria para el ejercicio de su actividad, y proporcionando un registro público de consulta, dónde cualquier parte interesada pueda comprobar si un determinado profesional está colegiado.

Al mismo tiempo, el Colegio, desde sus Comisiones Deontológica y Técnica, se constituye como referencia de la profesión ante la Administración, habiendo solicitado a la Dirección General de Trabajo, la vigilancia estricta del cumplimiento, por parte de los Técnicos Superiores que ejercen la profesión en la Comunidad Valenciana, de la obligación de colegiarse en nuestro Colegio, estando decidida la Junta Directiva a impedir el intrusismo profesional.

El Colegio vela por la formación especializada continuada de sus colegiados, así como por el rigor de los estudios Técnicos - Visados: Planes de Autoprotección, Adecuación de Equipos de Trabajo, Protección contra Explosiones, etc.- planificando los programas necesarios para el mantenimiento de su formación actualizada, y en función de las necesidades que surjan en cada momento.

Otras de las funciones del Colegio es la de proteger a los colegiados del intrusismo profesional que existe en la actualidad, actuando ante cualquier irregularidad que pudiera detectarse.

Fuente de Datos: Valenciaplaza.com



La promoción de la salud en el lugar de trabajo mejora la productividad y el bienestar.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo (PSLT) da lugar a una salud mejor, a un menor absentismo, mayor motivación y productividad. Este es el mensaje subyacente al

proyecto: Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

Según Jukka Takala, Director de la EU-OSHA, apoyar un estilo de vida sano beneficia a todos: a los propios empleados y a sus empresarios, y además al conjunto de la sociedad, reduciendo la carga sobre los sistemas de atención sanitaria. Y con el envejecimiento de la población laboral, va a seguir aumentando la importancia de los planes de PSLT.

Tenemos que ayudar a la gente a mantenerse más tiempo sana, y para ello empresarios y trabajadores tienen que colaborar estrechamente, con el fin de crear una cultura de trabajo saludable.

En el desarrollo de las actividades de PSLT deben tenerse en cuenta tanto los factores organizativos, como de carácter individual.

Muchas empresas europeas tienen implantados programas PSLT que van desde animar a sus trabajadores a mejorar su dieta (por ejemplo, incluyendo opciones de comida baja en grasas en los comedores), a facilitar formación para que los directivos reconozcan los síntomas de estrés en sus empleados y tomen las medidas adecuadas.

Fuente de Datos: Riesgo Laboral



Los empresarios estarán obligados a demostrar su inocencia frente a las denuncias de sus empleados.

Los empresarios se van a echar a temblar cuando conozcan que la futura Ley de Procedimiento Laboral incluye la doctrina jurisprudencial de los Tribunales Supremo y Constitucional que establece la figura del deudor de seguridad, es decir, que la empresa



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

tiene que demostrar que ha adoptado todas las medidas legales necesarias para evitar que sucedan accidentes o se cometan delitos en el ámbito laboral.

Esta obligación probatoria, según ha explicado el secretario de Estado de Justicia, Juan Carlos Campo, es un problema de carga de la prueba y no de presunción de culpabilidad. Esta misma exigencia es la que tienen, por ejemplo, los directores de los colegios o de los institutos de enseñanza con respecto a los alumnos.

El Gobierno ha decidido aprobar este anteproyecto paralelamente con la reforma laboral, que se acaba de aprobar en el Congreso de los Diputados, y en él ya se recogen normas adaptadas a algunas de las novedades de la reforma.

La carga de la prueba será, por tanto, del empresario en aquellos procesos en que existan indicios fundados de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En procesos sobre responsabilidades de cualquier clase, derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con respeto en todo caso a las reglas de determinación de la contingencia, se presumirá que aquéllos tienen su causa en la omisión total o parcial de medidas de prevención de riesgos para la seguridad y salud.

Cuando el trabajador alegue que la utilización por la empresa del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

Por cierto que el plazo para ejercitar la acción de impugnación de la extinción se reconoce ya, en sintonía con la reforma laboral de Zapatero, que será de veinte días, que en todo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo. El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-csif.es

La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial.

Por tanto, se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente.

Cuando la Administración constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.

De esta forma, el empresario y el trabajador que hubieran celebrado los reiterados contratos temporales tendrán la consideración de parte en el proceso, si bien no podrán solicitar la suspensión del proceso ni el trabajador desistir. Aún sin su asistencia, el procedimiento se seguirá de oficio.

Las afirmaciones de hechos que se contengan en la comunicación base del proceso harán fe, salvo prueba en contrario, cuya carga de la prueba corresponde al empresario demandado.

El Anteproyecto incluye la obligación de tener en cuenta la falta de diligencia de los empleados, excepto en el caso de que exista temeridad por parte del empleado.

Fuente de Datos: Capital News





C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla

Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

El dilema entre el éxito laboral y la maternidad. - 13/09/2010

No quieren verse en la obligación de tener que elegir entre dar el pecho a sus hijos y poder estar con ellos durante sus primeros meses de vida y frenar su carrera profesional. Pero lo cierto es que muchas mujeres se ven entre la espada y la pared en no pocas ocasiones por el miedo a perder su posición en su trabajo. Madres, jóvenes y trabajadoras reclaman a medidas que les faciliten compatibilizar vida personal y profesional sin tener que renunciar a una de las dos. Parece una reivindicación desfasada en pleno siglo XXI cuando en teoría la mujer ha conseguido la ansiada igualdad, aunque en la asociación Criar con Apego creen que es un reto que aún está demasiado lejos de ser una auténtica realidad. Su presidenta, Delia Carvallo, asegura que las mujeres se han incorporado al mercado laboral "pero teniendo que adaptarse al rol masculino con la carga de ser madre, cuando lo lógico hubiera sido que primero se creara una nueva figura para repartir las responsabilidades por igual".

Las mujeres que defienden la lactancia materna no quieren imponer al resto la obligación de hacerlo si no quieren, pero sí que todas puedan tener la libertad de ejercer su derecho a elegir. "Hay quien nos acusa de volver atrás en nuestras demandas y no es cierto porque lo que pretendemos no es que la mujer se quede en casa al cuidado de los hijos sino que cada una pueda hacer lo que le haga feliz", señaló. Para lograrlo, creen que antes habría que avanzar en algunas de las normas que regulan estos derechos por considerarlas insuficientes. La primera sería prolongar la baja por maternidad. España es uno de los países de la Unión Europea que menos tiempo de baja establece para las mujeres que dan a luz. Apenas 16 semanas que, según la presidente de esta asociación malagueña, están muy por debajo de los seis meses que la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda para alimentar a los bebés con leche materna.

No creen que sea solo una medida buena para el niño, sino también para la propia madre porque "si está contenta con su entorno laboral será más productiva". La teoría, en su opinión, está bastante aceptada por la sociedad aunque no tanto cuando se trata de aplicarla a la práctica y "la mujer tiene que ver por si sola que tiene el poder para decidir". Pero no bastaría con prolongar la baja por maternidad para facilitar que la mujer pueda compatibilizar su deseo de ser madre con el de seguir con su carrera profesional.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

También defienden que las empresas deberían favorecer el teletrabajo porque "hoy en día con internet se puede trabajar perfectamente desde casa y así poder organizarte mejor", explicó Delia.

Aún así, si hay mujeres que prefieran ir a su centro de trabajo por libertad o por que no haya más remedio por el tipo de actividad, demandan que la administración facilite a las empresas mediante la firma de convenios la creación de guarderías donde poder dejar a los hijos mientras las madres trabajan. De momento, estas medidas son sólo una utopía de la que pueden disfrutar hoy en día muy pocas mujeres y en lo que, según la directora del área de la Mujer en el Ayuntamiento de Málaga, Gema del Corral, "la sociedad tiene que avanzar". Cree que faltan "muchos recursos y es una realidad en la que todos deberíamos poner de nuestra parte para acabar con esa mentalidad y que la mujer pueda elegir".

Fuente de Datos: Riesgo Laboral



La Inspección de Trabajo obliga a reforzar la vigilancia en la estación de Jerez.

Tras las amenazas de muerte que recibió una empleada a principios del presente mes y la nueva denuncia sindical, la Inspección de Trabajo ha registrado un requerimiento al Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, para que en el plazo de cinco días destine en la apertura y cierre un vigilante municipal a la estación de autobuses que sirva de "apoyo presencial" a los trabajadores empleados en las citadas instalaciones.

Constatado el incumplimiento de lo dispuesto en la evaluación de riesgos —reza el informe de la Inspección al que ha tenido acceso este Diario—, y constatada la necesidad por tratarse de un establecimiento que cuenta con un horario amplio de apertura al público e importante movimiento de personas, se describe la actual situación de la estación como "riesgo especialmente importante ante la posibilidad de enfrentamientos con personas que pudiesen desarrollar reacciones inesperadas o de difícil control, tales como personas ebrias o bajo los efectos de cualquier estupefaciente".

El último incidente grave acaecido en la estación jerezana sacó de nuevo al trasluz la situación que viven los trabajadores del inmueble, tanto los municipales como de las

compañías que operan en las instalaciones. Pero no ha sido el único caso. De hecho, aún hay cristales rotos de alguna que otra pelea reciente en el interior del edificio municipal. Ahora la Inspección, órgano dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración, obliga al Consistorio jerezano a mejorar las condiciones de seguridad de sus empleados, que según lo pactado con los sindicatos, pasaban por disponer de dos vigilantes municipales en el citado emplazamiento público. Por el contrario, recoge el informe, "los trabajadores declaran que no existe vigilancia desde hace varios años, tanto en el momento de la apertura como en el de cierre de las puertas de la estación, y que realiza sólo el trabajador de turno". Según ha podido saber este medio, hoy mismo está previsto que un vigilante municipal acuda al inmueble para cumplir con el requerimiento de la Inspección de Trabajo, tras dar la orden ayer mismo la Delegación de Movilidad y Seguridad.

No es la primera vez que la Inspección de Trabajo actúa para mejorar las condiciones laborales de los empleados del Ayuntamiento o para velar por el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales. Ya clausuró las dependencias del centro cívico Primero de Mayo por riesgo para los empleados y ordenó el 'cerrojazo' de la piscina cubierta José Laguillo, con serias deficiencias estructurales. También ha intervenido por la falta de vestuario específico para los trabajadores de Deportes y por presunto 'Mobbing' a personal sin funciones laborales concretas asignadas.

Fuente de datos diariodejerez.es



Los sindicatos denuncian la práctica habitual de mutuas de emitir el alta médica en casos que acaban en incapacidad permanente

Los sindicatos han denunciado la "práctica habitual" en las Mutuas de emitir el alta médica en casos de secuelas, sin esperar a resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que acaban declarando la "incapacidad permanente total".

En concreto, el sindicato ha señalado que el Instituto Nacional de la Seguridad Social de Bizkaia ha reconocido a un decorador-escayolista de 48 años de edad una incapacidad permanente total por Accidente de Trabajo, después de que la mutua Egarsat "llegara a emitir el alta médica para su incorporación al trabajo".

El trabajador sufrió una grave caída en altura en marzo de 2009 mientras trabajaba y le fueron diagnosticadas diversas lesiones graves y limitación de la movilidad. El operario permaneció de baja por incapacidad temporal por accidente de trabajo durante casi un año, siendo intervenido dos veces durante ese periodo. Sin embargo, recibió el alta médica "indebida" por parte de la mutua Egarsat, con propuesta de secuelas, "siendo obligado a incorporarse a su puesto en la obra".

El sindicato solicitó al Servicio de Prevención Malga un informe de aptitud para el trabajador, emitiendo este último un informe de No apto por presentar limitaciones en ambos hombros. El trabajador solicitó la revisión de la alta médica ante el INSS, resolviendo proceder al mantenimiento de la situación de la baja por accidente de trabajo hasta que en agosto del presente año se le reconoce la Incapacidad Permanente Total por Accidente de Trabajo.

Los sindicatos han denunciado esta "práctica habitual" que tienen las mutuas de emitir el alta médica "con secuelas, cuando deberían de permanecer de baja médica hasta la resolución del INSS". "Obligan así a los trabajadores en esta situación a tener que incorporarse a su puesto de trabajo sin estar aptos para realizar su trabajo y la mayoría de las veces incumpliendo las empresas, el deber de derivar al Servicio de Prevención para emitir el informe de aptitud, previo a la reincorporación al trabajo", ha añadido.

Fuente de datos: finanzas.com



Crecen las agresiones a los profesionales en el Servicio Andaluz de Salud

El registro de atención a profesionales del SAS ha acumulado en el primer semestre del año hasta 674 agresiones contra sanitarios, un 26% más que en el mismo periodo del año anterior. 151 de estas agresiones fueron físicas, mientras que el resto fueron agresiones verbales.

Fuente de datos: 20 minutos.



La justicia de la UE extiende el permiso de lactancia. Los empleados tendrán derecho si su mujer es autónoma

El Tribunal de la UE considera que la ley española podría tener como efecto que una mujer trabajadora por cuenta propia, como la madre autónoma del hijo del demandante, que no puede disfrutar de ese permiso, se vería obligada a limitar su actividad profesional y a soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir la ayuda del padre del niño.

En su Sentencia dictada ayer, el TUE considera que las directivas sobre empleo y ocupación se oponen a una medida nacional que prevé que las madres trabajadoras por cuenta ajena pueden disfrutar de un permiso de lactancia, en tanto que los padres trabajadores por cuenta ajena solo pueden disfrutarlo cuando la madre de su hijo también es trabajadora por cuenta ajena.

Los jueces europeos observaron que ese permiso modifica los horarios de trabajo y por tanto afecta a las condiciones de trabajo regidas por las Directivas que prohíben toda discriminación basada en el sexo.

El TUE declaró que la ley española establece una diferencia de trato por razón de sexo entre madres y padres que tienen la misma condición de trabajador por cuenta ajena.

Además, el Tribunal de Justicia estima que esta discriminación no puede justificarse por objetivos de protección de la mujer ni por la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El permiso no elimina o reduce las desigualdades de hecho que pudieran existir, para las mujeres en la realidad de la vida social. No pretende, tampoco, evitar o compensar las desventajas que puedan surgir en su carrera profesional.

La normativa laboral española establece una discriminación justificada basada en el sexo, sentenció ayer el Tribunal de Justicia de la UE (TUE).

El Estatuto de los trabajadores establece que el padre empleado por cuenta ajena puede disfrutar del permiso de lactancia en lugar de la madre de su hijo, solo si esta es trabajadora por cuenta ajena.

Las madres que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena pueden disfrutar de un permiso de lactancia durante los nueve primeros meses siguientes al nacimiento del niño. Este permiso autoriza la ausencia del trabajo durante una hora y puede

dividirse en dos fracciones o una reducción de la jornada en media hora. Esta expresamente previsto que este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso e que ambos trabajen.

Una empresa denegó a un trabajador por cuenta ajena el permiso de lactancia porque la madre de su hijo era autónoma o trabajadora por cuenta propia. El Recurso de apelación llegó al Tribunal Superior de Justicia que remitió una cuestión previa al tribunal europeo) con sede en Luxemburgo.

Los jueces españoles preguntaban si el derecho al permiso de lactancia debe concederse tanto a hombres como a mujeres o reservarlo a las trabajadoras por cuenta ajena.

Negocio & Estilo de Vida



Artículos y Consejos Preventivos

Suspensión de contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural

Cuando una trabajadora desempeñe un puesto de trabajo en el que existan riesgos para el embarazo o la lactancia natural, se llevara a cabo la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, no exista otro puesto de trabajo compatible con su estado, o dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados. Se trata de una prestación que tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Requisitos

- Estar de alta en Seguridad Social.
- Estar embarazada o, en su caso, en situación de lactancia natural.
- Desempeñar un puesto de riesgo para el embarazo o lactancia natural.

Duración de la prestación

- Inicio: desde el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo

- Finalización, el día anterior a:
 - Inicio suspensión contrato por maternidad.
 - Reincorporación a su puesto u otro compatible a su estado.
 - Extinción contrato.
 - Cuando el hijo cumpla 9 meses (lactancia).

Cuantía de la prestación

100% de la base reguladora por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales.

Gestión y pago

A cargo de la Entidad Gestora o Colaboradora con la que la empresa tenga asegurado el riesgo profesional o la Mutua a la que la trabajadora autónoma esté adherida.

Tramitación

- La trabajadora debe comunicar al empresario su situación de embarazo, para lo cual deberá solicitar de su ginecólogo del Servicio Público de Salud o médico de familia, un informe médico en el que se manifieste su situación de mujer embarazada o, en su caso, lactante natural.

- Una vez comunicada la situación de embarazo o lactancia natural, el empresario deberá adoptar las medidas preventivas necesarias o, en su caso, el cambio de puesto de trabajo.

■ Cuando la adaptación de condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo lactante, se presentará la siguiente documentación:

- Solicitud de certificado médico de riesgo durante el embarazo o lactancia natural
- Evaluación de riesgos de su puesto de trabajo o informe del servicio de prevención de la empresa sobre riesgo del puesto de trabajo de la trabajadora o, en defecto de los anteriores, declaración empresarial o trabajadora autónoma sobre situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural

■ Si existe riesgo y la empresa certifica que no tiene otro puesto de trabajo compatible con su estado, el empresario puede suspender el contrato de trabajo y la trabajadora solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia, deberá ponerse en contacto con su Mutua de accidentes de trabajo quien le indicara el procedimiento a seguir.

Trámites a realizar por la trabajadora:

■ Solicitud por la trabajadora a su médico del Servicio Público de Salud de informe médico sobre su situación de embarazo o lactancia natural.

■ Solicitud a la Mutua de certificación de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo, en su caso, para lo cual deberá aportar:

- Solicitud de certificado médico de riesgo durante el embarazo o lactancia natural
- Evaluación de riesgos de su puesto de trabajo o informe del servicio de prevención de la empresa sobre riesgo del puesto de trabajo de la trabajadora o, en defecto de los anteriores, declaración empresarial o trabajadora autónoma sobre situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural

Trámites a realizar por la empresa:

- En la evaluación de riesgos de la empresa deberán figurar aquellos puestos que o bien tienen que ser adaptados o bien no pueden ser desempeñados por una trabajadora embarazada o madre lactante natural.
- Una vez que el empresario tiene conocimiento del embarazo o lactancia natural de una trabajadora deberá tener en cuenta si el puesto que desempeña es compatible con su situación de embarazo o lactancia natural, necesita alguna adaptación o es incompatible con su estado de embarazo o lactancia natural.
- En el caso de que la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo lactante y así lo certifiquen los Servicios Médicos de la Mutua, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
- En el supuesto de que dicho puesto de trabajo no exista o no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo.
- Una vez suspendido el contrato de trabajo, la empresa mantiene a la trabajadora en alta en el S. Social y cotizando la cuota empresarial hasta que finalice el contrato o la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

MUY IMPORTANTE

Si la trabajadora requiere asistencia sanitaria y está impedida para el trabajo, bien por su embarazo (embarazo de riesgo, por ejemplo) o por otra causa distinta, en cuyo caso la prestación que le corresponde será la de Incapacidad Temporal y, en su momento, la prestación por maternidad. **NO PROCEDIENDO EN ESTE CASO LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**





C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

*Cláusula de Exención de Responsabilidad.
La información que se ofrece tiene carácter meramente informativo. CSI-F
no se hace responsable de un posible error u omisión en la información ofrecida en este boletín,*

*Aviso Legal
En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, si usted no desea recibir
este boletín, en cualquier momento pueden ejercitar
su derecho de acceso, rectificación, comunicándolo a la siguiente dirección: [saludlaboral70@csi-
csif.es](mailto:saludlaboral70@csi-csif.es)*

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-csif.es