



## SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN

## "Sin GÉNERO de dudas..."

El próximo 8 de marzo conmemoramos el **DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA**. Aunque son varias las versiones sobre el origen de esta fecha, la más extendida de todas ellas lo sitúa en el encierro de protesta llevado a cabo por unas costureras en una fábrica en Nueva York para reclamar una mejora de sus condiciones laborales. Durante el encierro los propietarios ordenaron el cierre de las puertas con candado, produciéndose un voraz incendio del que no pudieron escapar las trabajadoras y en el que perdieron la vida 129 de ellas. Era el 8 de marzo de 1857.

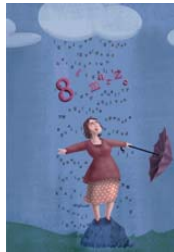
Ha pasado un siglo y medio desde lo ocurrido en aquella fábrica de EE.UU., y a pesar de ello, la celebración de un día como este cada año nos parece un justo homenaje a todas aquellas mujeres que han luchado, y luchan, por conseguir una mejora de las condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo que van más allá del horario de prestación de servicios o del salario que se recibe. El artículo 4 de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como condición de trabajo: "... cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador". Y sin embargo todo sabemos que los riesgos laborales no afectan de la misma manera a un trabajador que a una trabajadora, aunque sólo sea por la diferente naturaleza biológica de mujeres y hombres.

En este sentido, el Observatorio de Salud de la Mujer acaba de publicar el segundo Informe sobre Salud y Género 2006, en el que se reconoce que las mujeres sufren más estrés laboral, enfermedades infecciosas, trastornos de las extremidades superiores, enfermedades de la piel, asma y alergias. Todo ello obedece a una explicación lógica: el empleo de las mujeres se encuentra mayoritariamente centrado en sectores que requieren una mayor carga mental, como el cuidado de enfermos y educación; sectores en los que las posturas inadecuadas y forzadas, o los movimientos repetitivos son mucho más acusados. Añadido a lo anterior, no podemos olvidar el hecho cierto que la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha supuesto en general un alivio de las tareas domésticas. Así, algunas

mujeres llegan a tener una triple presencia, añadiendo a su actividad laboral el cuidado de los hijos y de las personas dependientes.

Desde las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CC.OO., trabajamos de manera conjunta para poder diagnosticar los problemas que afectan específicamente a las mujeres y crear medidas de actuación que nos permitan incidir en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras. Como parte de estas actuaciones, tuvo lugar en Madrid el pasado mes de febrero un encuentro de mujeres sindicalistas bajo el lema "**Políticas de género en el trabajo sindical: Negociación colectiva y Salud laboral**"; en el que participaron mujeres pertenecientes a ambas Secretarías y en el que se trató de identificar las fortalezas, pero también los obstáculos encontrados en el trabajo sindical con el fin de incorporar e intervenir con perspectiva de género en la acción sindical cotidiana. Pretendemos conseguir que tanto la variable género como la salud laboral sean temas totalmente transversales dentro de la estructura de nuestro sindicato.



Cartel que ha elegido la Secretaría de Mujer con motivo de la conmemoración del 8 de marzo.

Las principales líneas de actuación desde CC.OO. van encaminadas a:

- ☑ Prevención de los trastornos músculoesqueléticos y osteomusculares de las mujeres, como uno de los mayores riesgos a los que están expuestas, además de fomentar el reconocimiento de estas lesiones como enfermedades relacionadas con el trabajo.
- ☑ Prevención de la exposición a los productos tóxicos y peligrosos.
- ☑ Organización de trabajo y salud desde el punto de vista de los riesgos psicosociales, a través de la

herramienta ISTAS 21 con la que cuenta nuestro sindicato.

- ☑ Incorporar la visión de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales relacionados con el embarazo y la lactancia.
- ☑ Que se identifiquen los ahora infravalorados riesgos "específicos de género", asociados a trabajos en sectores y ocupaciones feminizadas.
- ☑ Que los trabajadores identifiquen las conductas del "acoso sexual", cuál es su importancia y todas las consecuencias negativas que se derivan del mismo.

## ¿Cómo se está haciendo?

- ☑ Planteando propuestas tanto a las organizaciones Patronales como al Gobierno, para promover acuerdos o cambios normativos que garanticen que las leyes no estén pensadas solo para hombres.
- ☑ Promover mejoras en los convenios colectivos, a través de las acciones de delegados/as y de la negociación colectiva, que contribuyan a reflejar las diferencias de salud entre hombres y mujeres.
- ☑ Promover la información y eficacia de las políticas preventivas en el ámbito laboral que eviten los riesgos para la reproducción, el embarazo o la lactancia.
- ☑ Estudios, campañas de sensibilización, cursos y jornadas, dirigidos a detectar y eliminar discriminaciones de género en las empresas.
- ☑ Edición de publicaciones, guías y folletos que sirvan como material formativo y que ayuden a promover cambios de actitud hacia las mujeres.

Desde CC.OO., y ante un día tan relevante como es el 8 de marzo, no nos quedamos en el simple recuerdo o celebración, sino que insistimos en todas las cuestiones detalladas en el presente artículo, promoviendo la participación como Delegadas Sindicales y Delegadas de Prevención en los Comités de Seguridad y Salud de nuestras compañeras. Reivindicamos que se pongan en marcha medidas sociales que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y extralaboral. En definitiva, se pretende facilitar un enfoque para que la prevención 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.

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

## EL ASESOR RESPONDE

☑ Soy una trabajadora de una empresa donde se utilizan productos tóxicos. El caso que estoy embarazada de tres meses, y debido a que la empresa no me ha podido cambiar a otro puesto y no es posible adaptar el que tengo, se me suspendido el contrato por "riesgo durante el embarazo". El problema es que mi contrato es temporal y se me termina el próximo mes. ¿Tendré derecho a seguir cobrando la prestación por riesgo durante el embarazo cuando se termine el contrato?

NO, porque la prestación por riesgo durante el embarazo finaliza si se dan las siguientes situaciones:

- ☑ Inicio de la contingencia de maternidad.
- ☑ Reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.
- ☑ Por extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- ☑ Por fallecimiento.

La duración de la prestación estará únicamente limitada por la propia existencia del riesgo, como en tu caso el contrato se finaliza ya no existe la situación que te generó esa prestación.

☑ ¿Puede acceder a la prestación por riesgo durante el embarazo una trabajadora que se encuentra en situación de desempleo?

NO, la concesión de la prestación está únicamente limitada por la propia existencia del

riesgo en el puesto de trabajo, como la mujer se encuentra en situación de desempleo no existe ninguna situación que genere derecho a la prestación. Por otro lado, para ser beneficiaria de esta prestación, la trabajadora deberá cumplir, entre otros, el requisito de estar afiliada y en alta en un régimen de Seguridad Social.

Consecuentemente, la trabajadora no podrá acceder a la prestación desde una situación asimilada a la de alta ni desde la situación de no alta.

Disruptores Endocrinos:  
un nuevo riesgo tóxico

Desde Istas se trabaja en la investigación de este nuevo riesgo que son los disruptores. Descarga.

## ☑ ¿Qué son los disruptores endocrinos?

Antes de nada tenemos que saber que es el sistema endocrino:

Este sistema es el que coordina y regula, mediante unas sustancias químicas llamadas hormonas, numerosas actividades vitales incluyendo el meta-

bolismo, la reproducción o el desarrollo embrionario y fetal. Estas hormonas son sustancias muy efectivas que actúan a dosis muy baja. Una alteración de la cantidad o del momento en el que actúan durante el desarrollo embrionario, puede causar graves daños a la descendencia.

Los **disruptores endocrinos** son sustancias químicas capaces de alterar el equilibrio hormonal. Actúan a dosis muy bajas, y presentan distintos mecanismos de actuación y comprenden a un gran número de sustancias con estructuras químicas muy diferentes.

El catálogo de disruptores endocrinos es muy amplio y crece día a día, comprendiendo desde productos químicos sintetizados por el hombre, hasta sustancias que se encuentran de manera natural en el medio ambiente.

## ¿Cómo afectan a la salud?

En mujeres:

- ☑ Cáncer de mama.
- ☑ Endometriosis.
- ☑ Muerte embrionaria y fetal.
- ☑ Malformaciones en descendencia.

En las Hijas:

- ☑ Pubertad precoz. Problemas de aprendizaje
- ☑ Mayor incidencia de cánceres: cáncer vaginal. Bajo peso de nacimiento.
- ☑ Deformación en órganos reproductores.
- ☑ Problema en el desarrollo del sistema nervioso central. Hiperactividad.

## Noticias Breves

☑ Las lesiones músculoesqueléticas contraídas por los trabajadores, constituyen el mayor problema comunitario de seguridad y salud. Estas lesiones le cuestan a la Unión Europea el 1,6% del producto interior bruto. El 25% de los ocupados europeos sufre dolor de espalda mientras el 23% declara padecer problemas musculares.

☑ CC.OO. suscribe el Plan Integral frente a las agresiones del personal del SACYL. La Federación de Sanidad de CC.OO. Castilla y León ha suscrito este Plan que incorpora las medidas necesarias para prevenir las agresiones a los profesionales sanitarios, pero también las actuaciones en caso de que la agresión se consume. Además establece un protocolo de actuación para que todos los sanitarios sepan qué deben hacer cuando se presente una situación conflictiva con pacientes, familiares o acompañantes.

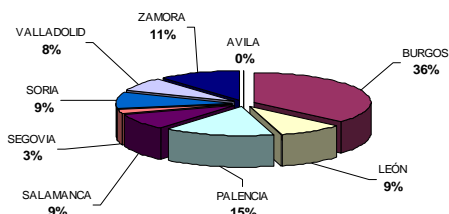
☑ La Seguridad Social rebajará las cotizaciones a las empresas que reduzcan la siniestralidad laboral. Las empresas que se distinguen por sus buenas prácticas en la reducción de la siniestralidad laboral podrán ver reducida su cotización este mismo año hasta un máximo del 10%. Sin embargo, en la reunión mantenida entre Seguridad Social y Agentes Sociales no pudieron cerrar el acuerdo definitivo sobre el 'bonus-malus' porque a la reunión que tenían prevista no acudió ningún representante de la Patronal.

☑ CC.OO. de Castilla y León ha denunciado a una empresa de seguridad privada, por no querer hacer una evaluación de riesgos del puesto de trabajo que desempeñaba una trabajadora embarazada. La Federación de Servicios Privados (FSP) de CC.OO. ya ha puesto los hechos en conocimiento de la Unidad de Seguridad y salud Laboral de Valladolid y de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León.

☑ CC.OO. cree que el caso de fraude de Mutua Universal pone de manifiesto que la reforma de las mutuas es una necesidad ineludible. El avance de las investigaciones judiciales pone en evidencia la necesidad de investigar hasta sus últimas consecuencias, pero también alerta de que el sistema de control que existía por parte de la Seguridad Social de estas entidades colaboradoras, en el período del fraude, ha demostrado ser totalmente insuficiente y presenta numerosas lagunas.

## "Los últimos datos..."

Distribución de Prestación de Riesgo durante el embarazo en Castilla y León en 2007



Nos ha llamado poderosamente la atención que en provincias como Valladolid, León o Salamanca, el número de prestaciones tramitadas es inferior a provincias como Soria o Palencia, donde la población ocupada en bastante inferior.

"En el 2007 las prestaciones que se han dado han sido mucho menores, y es que esta disminución se explica porque hasta la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, la prestación derivaba de contingencia común, por lo que el INSS y las mutuas la abonaban casi al 50%. Al cambiar a contingencia profesional, las mutuas asumen el 95% del pago de la prestación"

## Todo sea por el niño... o la niña...

Según un informe elaborado por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia, en el 2006 el INSS otorgó 13.101 prestaciones por riesgo durante el embarazo, lo que supuso un gasto de 43 millones de euros a nivel Nacional.

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prestación por riesgo durante el embarazo ha cambiado su naturaleza y se considera derivada de contingencias profesionales, en los casos en los riesgos del puesto de trabajo de la gestante supongan un riesgo para ella y para su futuro hijo, y se haya demostrado que no se puede ni adaptarle, ni cambiarle el puesto por otro que no entrañe ningún riesgo. Se amplía su cuantía al 100% de la base de cotización por dichas contingencias, (anteriormente era el 75%), y nace un nuevo subsidio por riesgo durante la lactancia.

## En Castilla y León:

El número de solicitudes concedidas por riesgo durante el embarazo en Castilla y León supuso únicamente algo más de un 3% respecto al total nacional. Con datos del Ministerio de Trabajo, desde el 1 enero a 31 diciembre de 2006 en Castilla y León el INSS otorgó únicamente 479 prestaciones por esta causa, frente a las 782 de Navarra, con una población ocupada infinitamente inferior a la de nuestra Región.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo (TS) ha establecido en una Sentencia para la unificación de doctrina, que el despido de una trabajadora estando en situación de Incapacidad Temporal (IT) debe ser calificado como improcedente y no como nulo.

El origen del pleito surge cuando una trabajadora impugnó el despido efectuado mientras se encontraba en situación de incapacidad temporal, al entender que se trataba de un acto nulo vulnerador de sus derechos fundamentales.

El Juzgado de instancia desestimó la petición de la trabajadora declarando que el despido solo merecía la calificación de improcedente. Como consecuencia de esta decisión, la demandante recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia que anuló la citada sentencia al entender que el despido era nulo por ser lesivo de los derechos fundamentales. Sin embargo, el Alto Tribunal, rechaza el argumento ofrecido afirmando, por un lado, que es inaplicable la asimilación del derecho fundamental a la vida y a la integridad física con el derecho a la protección a la salud, y, por otro, que el

derecho a la integridad física solamente protege el derecho de la persona a no sufrir lesión o menoscabo en su cuerpo o apariencia externa sin su consentimiento.

Por todo ello, el Tribunal Supremo estima la pretensión de la empresa y declara que el despido de la trabajadora en situación de baja por enfermedad no debe estimarse nulo concluyendo que solamente merecería esta calificación, en el supuesto de que el trabajador terminase siendo discapacitado a consecuencia de las secuelas definitivas atribuidas a la incapacidad temporal.

Real Decreto 35/2008, de 18 de enero. Por el que se modifica el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radioactivas, aprobado por Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre. [Descarga](#)

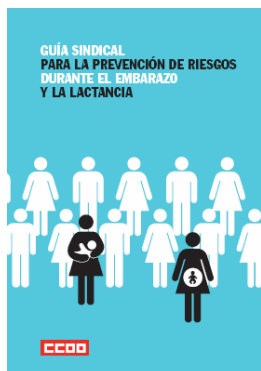
Real Decreto 110/2008, de 1 de febrero por el que se modifica el Real Decreto 312/2005, de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego. [Descarga](#)

## EL APUNTE:

## Boiccoot cumple un año

Hace ya un año la Secretaría de Salud Laboral, ponía en funcionamiento un nuevo proyecto para tratar de ofrecer una herramienta útil de información en prevención de riesgos laborales, con el fin poder ser más efectivos en la defensa de los derechos de los trabajadores. Han sido un total de 22 ejemplares, en los que el Boicoot se ha consolidado como un importante vehículo de información en salud laboral para los trabajadores y trabajadoras Castellano Leoneses. Esta publicación quincenal, comienza su segundo año de andadura con la intención de seguir siendo un medio indispensable de información para todos. Desde la Secretaría de Salud Laboral queremos agradecer a todos vuestro apoyo incondicional.

## PUBLICACIONES



## Guía Sindical para la prevención de Riesgos durante el embarazo y la lactancia.

La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, junto con la de Salud Laboral y Medio Ambiente, ha editado una guía en la que identifica los riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia e informa de las medidas preventivas que se deberían adoptar en las empresas. Además, CCOO quiere dar a conocer mediante este documento la normativa que ampara a las mujeres trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o están en periodo de lactancia.

El sindicato pretende que este informe ayude a los y las representantes de las trabajadoras a identificar los posibles riesgos laborales para el embarazo y la lactancia, a informar sobre las medidas que han de tomar las empresas y a conocer la normativa que ampara a las mujeres gestantes. Para la elaboración de esta guía se ha contado con la colaboración de la Secretaría de Salud Laboral de Castilla y León. [Descargar Guía](#)

## La Agenda:

## La negligencia del trabajador y su incidencia en el accidente de trabajo.

Esta jornada enmarcada dentro de los Encuentros Jurídicos en Castilla y León, está dirigida a todos aquellos profesionales que desarrollen su actividad en el ámbito de las relaciones laborales. En dicho encuentro intervendrán, entre otros, D. Ángel Álvarez Caballero, Secretario General de CCOO de Salamanca en una mesa redonda en la que se hablará de las Obligaciones de los trabajadores.

Fecha de celebración: 7 de marzo

Organiza: Escena Jurídica

Lugar: Salamanca

(Salón de Actos de Cámara de Comercio de Salamanca)

Pza. Sesmeros, 2

Programa Jornada

## El mercado laboral y la discriminación retributiva de las mujeres.

Con motivo de la celebración del 8 de marzo, la Secretaría de la Mujer organiza esta jornada en la que se tratarán entre otros temas. "El mercado laboral en Castilla y León. Acceso de las mujeres al empleo" y la "Discriminación retributiva: eliminación a través de la negociación colectiva". Tendrá lugar además la exposición de una experiencia práctica en el sector textil.

Fecha de celebración: 6 de marzo

Organiza: Secretaría de la Mujer de CCOO. Castilla y León

Lugar: Burgos

(Hotel HQ La Galería, Pol. De Villalonguejar km. 4 Burgos)

Programa Jornada

## Visítanos en:

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

y [www.foremcyl.es](http://www.foremcyl.es)

Por tú seguridad cuenta con nosotros

## Y recuerda:

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia envíanos un correo a: [boiccoot@leon.ccoo.es](mailto:boiccoot@leon.ccoo.es)