Saúde laboral
Boletín
Nº 02

Nº 02 | XULLO 2012 | CIG | GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ENTREVISTAS
Entrevista a Cristóbal Carneiro Mella
Expresidente AGAVIDA (Asociación Galega de Vítimas do Amianto)
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



INFORMACIÓN TÉCNICA
PROTECCIÓN DA MATERNIDADE NO TRABALLO

COLABORA
BIOMECÁNICA E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS
Alexandre e Xavier Alfonso Cornes
Directores Técnicos de UMANA, Centro Sanitario de Investigación Biomecánica Aplicada.
Enxeñeiros Biomecánicos

A Reforma Laboral e a Saúde dos traballadores/as

Antolín Alcántara Álvarez
Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
Confederación Intersindical Galega (C.I.G.)

A reforma laboral configúrase como unha elección política e ideolóxica no marco dun modelo social e económico ultraliberal, que deixa completamente indefensa á clase traballadora perante un poder absoluto dos empresarios para desregular e impoñer de xeito unilateral as condicións de traballo nas relacións laborais.

A redución a ultranza do gasto público e as políticas de privatización de servizos esenciais, están a producir como consecuencia, unha substancial rebaixa no nivel de cobertura das prestacións sociais, así como na calidade dos servizos sanitarios e educativos; situación esta notablemente agravada polos efectos desreguladores e de flexibilización extrema, propiciados por unha reforma laboral que sen negociación nen debate público previo, xa está a provocar un importantísimo deterioro das condicións de traballo, con preocupantes repercusións en materia de seguridade e saúde laboral dos/das traballadores/as:

Abaratamento e facilitación dos despidos tanto individuais como colectivos, sen posibilidades de protección e defensa dos dereitos laborais ata agora existentes. Esta circunstancia introduce un elemento de gran inseguridade no emprego, constatable polo aumento significativo do número de parados/as e o **incremento substancial da precariedade laboral.** Circunstancias estas que en termos de saúde laboral están a producir o aumento das patoloxías psicosociais, tanto dos traballadores/as como das súas familias, multiplicándose en continua progresión os cadros de ansiedade, estrés, e de- os problemas de autoestima persoal, de saúde xeral do traballador e incluso aqueles outros enfermidades cardiovasculares ou o consumo de drogas.

va por enfermidade común como causa obxectiva e xustificada de des- os traballadores/as acudan ao seu posto de traballo enfermos e eteriorando a súa propia saúde e sendo un foco potencial de en- ión de accidentes.

dicións de traballo asociado á flexibilidade interna das em- s xornadas, incrementos desmesurados dos ritmos de traba- e descansos, imposición de longas xornadas laborais, así como por aumentar a fatiga, os trastornos do sono, as enfermidades e bilitando asemade a necesaria conciliación entre traballo e familia, nun de de vida.

sira pouco, a **conculcación dos principios de representación e negociación colectiva**, configura un contexto xurídico-coercitivo de indefensión do traballador, que supón unha maior dificultade sindical para participar activa e democraticamente na determinación da organización do traballo, impedindo na práctica o dereito de negociación dos/as traballadores/as como medio para garantir unhas condicións laborais xustas e saudables.

É claro que os efectos da reforma laboral van ter un tremendo impacto no deterioro das condicións de traballo, a saúde laboral e social e a calidade de vida do conxunto da poboación. Cómpre aplicarse e implicarse para reverter esta intolerable situación.

PROTECCIÓN DA MATERNIDADE NO TRABALLO

Protección da maternidade no traballo

Son varios os factores que determinan a necesidade de tratar de maneira específica a seguridade e a saúde das mulleres no traballo. De entrada, é preciso un enfoque dende unha perspectiva de xénero, porque a saúde e a forma de enfermar das mulleres e dos homes é distinta debido a razóns biolóxicas. Calquera posto de traballo pode ser ocupado por unha muller e esta pode estar embarazada ou en período de lactación, situacións que bioloxicamente atinxen só á muller e que requiren dunha protección especial dentro do entorno laboral.



Nos últimos anos a muller foise incorporando a todos os sectores e tipos de traballo, sendo habitual encontrar traballadoras expostas a substancias e condicións que comportan riscos para a maternidade e que poden derivar en consecuencias tan negativas como pode ser un aborto, parto prematuro, malformacións conxénitas e baixo peso do/a recén nado/a.

Malia a regulación da protección da saúde da muller traballadora no embarazo, a situación de desvantaxe e incluso de penalización na maternidade, segue sendo un feito na práctica e na norma que a miúdo supón consecuencias laborais adversas, tales como o despido ou obstáculos para a contratación.

Coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, modificouse a Lei de Prevención de Riscos Laborais, de maneira que se introduciron o que parecían en principio, dous grandes avances neste ámbito: recoñecíase a continxencia por risco na lactación natural, xa que moitos dos riscos para o embarazo seguen aí durante a lactación, e recoñecíase como profesional este tipo de continxencia.

Co recoñecemento da continxencia por risco na maternidade como profesional, aínda que supuxo un logro importante, xurde a barreira de que a prestación correspondente é xestionada practicamente no 100% dos casos polas mutuas, co problema engadido que isto supón. Cando as traballadoras solicitan esta prestación, atópanse con dificultades como que a mutua lles denega a prestación ou concédella a partir dunha semana de xestación determinada que non obedece a necesidades reais, polo que son moitas as mulleres que seguen collendo unha baixa por continxencias comúns e son moitas as que seguen desenvolvendo a súa actividade profesional nun contorno no que existen riscos para a súa saúde.

Por outra banda, a Lei de Igualdade tamén modificou a Lei Xeral da Seguridade Social, de maneira que a prestación por risco na maternidade pasou de ser do 75% ao 100% da base reguladora co-

rrespondente, desaparecendo a discriminación que supuña cobrar só o 75%. Aínda presentando a muller un embarazo clinicamente sen problemas, esta ten que abandonar o seu posto de traballo porque comporta riscos para a súa saúde e a da súa descendencia, razón que non ten que ver para nada cunha enfermidade común.

Polo demais, seguimos cos vellos e coñecidos atrancos: nas avaliacións de riscos non se recollen nin determinan cales son os axentes, procedementos ou condicións de traballo que presentan risco específico para a maternidade, non se preveñen as adaptacións nin os cambios de posto cando o risco non pode ser eliminado, e non se determinan cales son os postos exentos de risco a pesar de que a empresa esta obrigada a elaborar esta listaxe.

En definitiva, malia supoñer unha infracción moi grave en materia de prevención de riscos laborais, non observar as normas específicas en materia de protección da seguridade e saúde das traballadoras durante a maternidade, a administración segue permitindo esta vulneración de dereitos, de maneira que as empresas e as mutuas seguen actuando con total impunidade e poñendo en risco a saúde das mulleres e a das súas crianzas, ademais de limitar os seus dereitos económicos e laborais.

LEMBRA QUE:

Non existe obriga legal de comunicar o embarazo á empresa, aínda que se a traballadora vai precisar unha adaptación ou cambio de posto ou se vai presentar unha solicitude de suspensión temporal de contrato por risco no embarazo é mellor facelo canto antes.



NON É O MESMO

Embarazo de risco

Debido a unha situación na que se presentan problemas na evolución clínica do embarazo, non derivados do traballo que desenvolve a traballadora. Esta situación deriva nunha incapacidade temporal derivada de continxencias comúns.

Risco no embarazo

Prodúcese cando a situación de risco é atribuible á exposición laboral (axente nocivo, condición de traballo ou procedemento do mesmo) que xera un risco para a saúde da traballadora (embarazada, que deu a luz recentemente ou en período de lactación). De aquí se deriva unha adaptación do posto, cambio de posto ou incluso a suspensión do contrato por risco no embarazo. A xestión e o pagamento da prestación económica por risco durante o embarazo corresponderá á Entidade Xestora ou á Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais.



O PERÍODO DE LACTACIÓN NATURAL:

A lei recoñece a situación de **risco durante a lactación natural** dun fillo ou filla de menos de nove meses, cando as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da nai ou do fillo ou filla e así se acredite.

Existe para o período de lactación natural a posibilidade de suspensión de contrato de traballo nos supostos en que, debendo a muller traballadora cambiar de posto de traballo por outro compatible coa súa situación, o devandito cambio de posto non resulte técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificados.

Nos supostos de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural, existe unha prestación económica, que consiste nun subsidio equivalente ao previsto para a prestación por risco durante o embarazo; éste extinguirase no momento en que o/a fillo/a cumpra nove meses, salvo que a beneficiaria se incorpore con anterioridade ao seu posto de traballo anterior ou outro compatible coa súa situación.

O tempo que a traballadora estea percibindo esta prestación, seguirá cotizando á Seguridade Social.

SE QUERES CONSULTAR DÚBIDAS

Secretaría Confederal de Muller e Mocidade da CIG.

Servizos de asesoramento do Gabinete Técnico de Saúde Laboral da CIG.

LEXISLACIÓN DE INTERESE

Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais.

Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Lei 2/2007 de traballo en igualdade das mulleres en Galiza

Lei Xeral da Seguridade Social.

RD 1251/2001 de 16 de novembro polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade e risco durante o embarazo.

RECURSOS EN REDE

http://www.galizacig.com/avantar/muller/novas

http://www.cigsaudelaboral.org/igualdade

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Dep. Legal: C 428-2012

www.cigsaudelaboral.org

Secretaría Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán.
36205 Vigo
Tlf: 986 262 679. Fax: 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. Ferrol
Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán.
15403 Ferrol
Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net

CO FINANCIAMENTO DE
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DI. 0001/2011