

Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural



La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de afectación a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, ha introducido un importante cambio en la manera de actuar en los casos de mujeres embarazadas o en el periodo de lactancia natural.

Antes de la aprobación de la ley, en los casos en que el puesto de trabajo podía poner en riesgo a la madre o al feto (ambientes contaminados, sobreesfuerzos, etc.) se salvaba la situación dispensando a la madre una baja por enfermedad común, lo cual desvirtuaba completamente la realidad al no concurrir ninguna enfermedad que justificase la situación de baja.

La nueva ley contempla la gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural; es decir, en el supuesto de que las condiciones de trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto en el periodo de gestación, o a la madre o al hijo en el periodo de lactancia natural (hasta los nueve meses de edad del hijo), se podrá suspender el contrato de trabajo con una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora (en el supuesto de baja por enfermedad común, es el 75-65%).

Para acogerse a esta situación protegida, son indispensables estas condiciones:

Que el embarazo sea normal (entendiendo por normal, el que no tenga complicaciones de salud asociadas, como pueden ser diabetes de la madre, problemas circulatorios u otras patologías).

Que el puesto de trabajo pueda afectar negativamente a la salud de la embarazada o del feto.

Que sea preciso el cambio del puesto de trabajo.

Que este cambio no sea factible.

Requisitos para acogerse a la prestación:

Situación de alta en la seguridad social.

Estar embarazada o en su caso, en situación de lactancia natural.

Desempeñar un puesto de riesgo para el embarazo o lactancia natural.



Inicio de la prestación:

El día que comienza la suspensión del contrato de trabajo.

Finalización de la prestación:

Inicio de suspensión de contrato por maternidad.

Reincorporación al puesto habitual de trabajo o a otro compatible con su estado.

Extinción de contrato.

Cuando el hijo cumple nueve meses, en el caso de lactancia natural.

Por causar baja en el régimen especial.

Por fallecimiento.

Cuantía de la prestación:

100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Tramitación:

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:

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.

Solicitud de la prestación cuando, existiendo certificado positivo de la mutua (existe riesgo), la empresa le ha suspendido su contrato de trabajo.

Reconocida la prestación, la empresa mantiene a la trabajadora en alta en la Seguridad Social y cotiza la cuota empresarial, mientras que la mutua abonará la prestación reconocida, deduciendo lo correspondiente a la cuota obrera.

Para cualquier aclaración o ampliación sobre este tema, no dudes en contactar con cualquier delegado de prevención de Comisiones Obreras.



Cultura de Seguridad de Generación

Plan estratégico 2009-2013

A principios de octubre, la empresa presentó el denominado *Plan Estratégico de Cultura de Seguridad de Generación 2009-2013*. Está encuadrado en el ámbito del *Plan Praevenio* y su finalidad básica es la sensibilización y concienciación, tanto de los trabajadores de Endesa Generación como de los de las contratadas, sobre la importancia de la seguridad.

El Plan es ambicioso y parte de una serie de principios:

El reconocimiento de la seguridad como un valor fundamental en Endesa Generación.

Liderazgo y compromiso de la dirección.

Claridad en el compromiso con la seguridad.

Integración de la seguridad en todas las actividades.

La seguridad en la organización como proceso de aprendizaje.

Ambiente de trabajo donde prime una conciencia de Cultura de Seguridad fuerte y efectiva.

El plan se desarrolla a través de varias líneas estratégicas, cada una de las cuales consta de un extenso número de acciones para lograr los objetivos. Dada su amplitud, de entre las medidas formuladas se han elegido algunas para su desarrollo e implantación en el *Plan Operativo 2008-2009*.

En octubre se realizó una prueba piloto en la Central de As Pontes, con la participación de una parte de la plantilla. Los resultados se han valorado positivamente.

La meta señalada para 2009 es que el plan se lleve a cabo en la totalidad de los centros de generación y que alcance al conjunto de los trabajadores.

En Comisiones Obreras acogemos favorablemente la iniciativa, con la esperanza de que se consigan los fines propuestos y no se diluyan en montañas de papeles tal como ocurre en otras ocasiones.



“Evitar el accidente. vuestra vuelta a casa será feliz” (Francia - 1930)

Plan de acción sobre el alcohol y otras drogas



En el seno de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Actividad Preventiva, se ha alcanzado un acuerdo relativo a la implantación de un plan de acción sobre drogodependencias, dirigido a todos los trabajadores del Grupo Endesa.

Su finalidad es facilitar a todos los trabajadores del Grupo los tratamientos terapéuticos necesarios para liberarse de la dependencia del consumo de alcohol y otras drogas.

Los objetivos y actuaciones más significativos, por los que se regirá el plan, son los siguientes:

Las estrategias preventivas incluirán el estudio y la modificación de los factores de riesgo que puedan afectar al consumo y que estén relacionados con el ámbito del plan.

Los servicios médicos de la empresa podrán ofertar a los trabajadores que tengan problemas de consumo, programas de asistencia especializada, de aceptación voluntaria para los mismos, con carácter confidencial y sin perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores afectados.

El apoyo terapéutico a los trabajadores con trastornos debidos al consumo de drogas se podrá realizar en coordinación con los recursos públicos y/o privados especializados en esta materia.

Las medidas dirigidas a la rehabilitación, tanto el diagnóstico como las actuaciones terapéuticas, cumplirán el principio de no discriminación de las personas en proceso de tratamiento, evitando su segregación y facilitando la normalización y reinserción sociolaboral.

El proceso de diagnóstico debe tener como fin principal el apoyo terapéutico precoz a las personas que lo necesiten. Este proceso tiene que ser conocido y aceptado voluntariamente por los usuarios y debe respetar

las exigencias de confidencialidad, de acuerdo con lo que dispone el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cumplimiento del derecho de información y consulta, los representantes de los trabajadores serán informados de las actuaciones que se desarrollen en el ámbito de este plan, con las limitaciones de confidencialidad legalmente establecidas.

Para el seguimiento del plan se constituirá una comisión técnica, con participación de la representación social.

En el ámbito del desarrollo del plan, se puede encuadrar la campaña recientemente iniciada dirigida a la población fumadora para la deshabitación del consumo de tabaco. Es importante recordar a todos los posibles interesados que para realizar el tratamiento con total garantía es necesario contactar con el servicio médico del Servicio de Prevención Mancomunado, para una prescripción y un seguimiento correctos.



El recurso preventivo

En la última reunión ordinaria de la Comisión de Participación, celebrada el pasado 5 de noviembre, se trató nuevamente sobre la designación de los *recursos preventivos*, que por ley la empresa debe nombrar en aquellas labores que tengan asociados peligros importantes, como pueden ser trabajos en altura, riesgo eléctrico, construcción, etc.

El Servicio de Prevención Mancomunado presentó dos modelos de comunicación para la designación de *recurso preventivo*; el primero de ellos es para comunicar a los trabajadores que reúnan las condiciones, que pueden ser requeridos para esta función; el segundo sería de aplicación para nombrar al *recurso preventivo* en cada trabajo.



Está en estudio la creación de un tercer modelo de documento para determinar el *recurso preventivo* en los equipos de trabajo estables, donde generalmente la figura recaerá en la del jefe de trabajo o equipo.

Desde Comisiones Obreras pretendemos que la designación de recurso preventivo no sea una mera formalidad ni una delegación de responsabilidad en el último eslabón de la organización.

Entendemos que para conseguir una buena integración del *recurso preventivo*, es necesario: una buena formación, no únicamente en prevención sino también en procedimientos y métodos de trabajo; dotar a los compañeros elegidos de los medios necesarios para su actuación; y una garantía de asesoramiento legal y jurídico, de forma que cada uno ellos conozca claramente sus responsabilidades y la cobertura que la empresa les proporciona.

Si quieres enviar tus sugerencias o comentarios...

CCOOEndesa@endesa.es

Historia de la Prevención de Riesgos Laborales



Con este artículo pretendemos ofrecer una breve historia de la evolución de la prevención de los riesgos laborales, desde la Antigüedad Clásica hasta nuestros días.

Historia y cultura que involucra a los trabajadores que desde antaño se las ingeniaron para transformar la sociedad industrial teniendo como objetivo el bienestar del hombre, mediante un esfuerzo racionalizado y humanizado, de flexibilidad y seguridad, dejando atrás el concepto tayloriano del trabajo, que se preocupó del rendimiento y trató al individuo como máquina, sin considerarlo como ser humano y pensante.

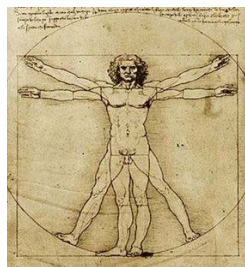
La seguridad laboral en el concepto moderno significa, más que la simple seguridad física, una gestión integral del control del riesgo; una situación de bienestar personal con un ambiente idóneo, una economía de costos y una imagen de modernización y filosofía de vida en el marco de la actividad contemporánea.

Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión.

Ya en el 400 a.C., Hipócrates recomendaba a los mineros el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación de plomo. También Platón y Aristóteles estudiaron ciertas deformaciones físicas producidas por las actividades laborales de la época y plantearon la necesidad de prestarles atención.



Plinio el Viejo (23-79 d.C.) describió un número de enfermedades ocupacionales, a las que clasificó como enfermedades de los esclavos. Los modernos descubrimientos arqueológicos han determinado la existencia de procesos de manufacturación y minería a lo largo de las civilizaciones conocidas, hasta llegar a sus orígenes prehistóricos en el Oriente.



La información acerca del trabajo industrial y la situación que creaba es escasa desde los primeros días de la cristiandad hasta finales del siglo XV.

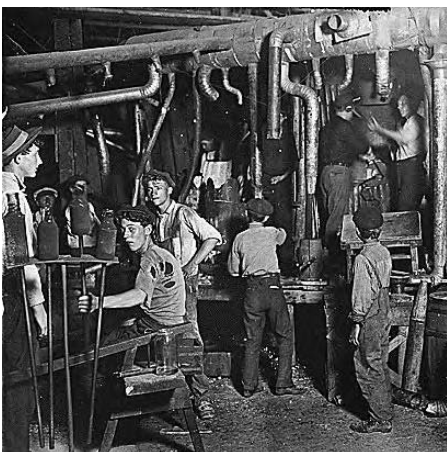
Fue en Inglaterra, a lo largo del siglo XVII, donde una serie de estatutos comenzaron a regular las condiciones de trabajo. Con la Revolución Francesa se establecieron corporaciones de seguridad destinadas a resguardar al artesano, base económica de la época. La Revolución Industrial marcó el inicio de la seguridad fabril como consecuencia del incremento de accidentes y enfermedades profesionales que se produjo con la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria. El rápido desarrollo del vapor como fuente de energía y su aplicación a la manufactura, llevó a un aumento del empleo de los niños en las ciudades, en un marco distinto al sistema de aprendizaje.



Pronto se planteó la regulación y protección del trabajo infantil en las fábricas textiles de Inglaterra. Una epidemia de fiebre en 1784, en las fábricas de hilados de algodón de Manchester, incitó a desarrollar la primera acción en pro de la seguridad por parte del gobierno. Atraído así la atención de un público influyente hacia la explotación de los niños y de quienes trabajaban en las condiciones peligrosas e insalubres de aquellas fábricas.

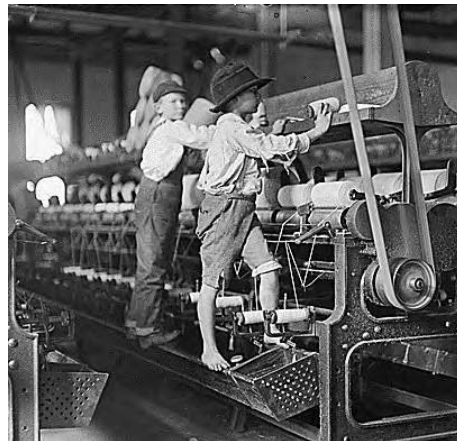


En 1795 se formó la Cámara de Salud de Manchester, que asesoraba sobre la legislación para reglamentar las condiciones del trabajo en las fábricas. En 1802 fue aprobada la ley relativa a la salud y moral de los aprendices, lo que vino a constituir el primer paso a favor de la prevención reglamentada de las lesiones y la protección del trabajo en las fábricas inglesas. En 1844 se promulgó la primera ley británica que limitaba las horas de trabajo de las mujeres adultas a 12 por día; y aparecieron medidas legales detalladas en pro de la salud y la seguridad de los trabajadores. La ley de minas de 1842 determinaba compensaciones punitivas por lesiones previsibles causadas por maquinarias no protegidas; creó el cargo de inspector de minas, y excluyó del trabajo subterráneo a las mujeres y a los menores de 10 años. En 1850 se inició un programa gubernamental de inspección de la seguridad de minas. Le siguió la ley de 1855 en la que se especificaban varias exigencias de seguridad: ventilación, protección de túneles en desuso, medios adecuados de señalización, manómetros y válvulas para calderas de vapor, e indicadores y frenos en los dispositivos para mover el equipo.



El nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad no fueron simultáneos, debido a la degradación de las condiciones laborales y de vida de la época. En 1871 el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y a las precarias condiciones de trabajo.

Las primeras inspecciones gubernamentales se realizaron en 1833; pero hasta 1850 no se verificó un avance como resultado de las recomendaciones hechas. La normativa acortó la jornada, estableció un mínimo de edad para los niños trabajadores y mejoró algunas condiciones de seguridad. Sin embargo, las regulaciones tardaron demasiado en llegar, pues sobre los conceptos de valor humano y de capitalización del esfuerzo laboral se imponía el desmedido afán de lucro de los empresarios, que no eran conscientes de las pérdidas económicas que los accidentes y enfermedades laborales les suponía e ignoraban ciertas técnicas y adelantos para evitarlos que estaban en desarrollo.



Lowell (Massachusetts), una de las primeras ciudades industriales de los Estados Unidos, elaboró tela de algodón desde 1822. Los trabajadores, principalmente mujeres y niños menores de 10 años procedentes de las granjas cercanas, trabajaban hasta 14 horas. Nadie sabrá jamás cuantos dedos y manos perdieron a causa de maquinarias sin protección. Los telares de algodón de la época, en aumento, usaron la fuerza de trabajo irlandesa asentada en Boston y alrededores, proveniente de las migraciones generadas por el hambre. El material humano volvió a crecer en los talleres, así como los accidentes. En respuesta, la Legislatura de Massachusetts promulgó en 1867 una ley prescribiendo el nombramiento de inspectores de fábricas. Dos años después se estableció la primera oficina de estadística de trabajo en los Estados Unidos. Mientras, en Alemania se procuró que los patrones suministrasen los medios necesarios para proteger la vida y salud de los trabajadores. Poco a poco los industriales tomaban conciencia de la necesidad de conservar al elemento humano. Más tarde, en Massachusetts, habiéndose llegado a la conclusión de que las jornadas largas son fatigosas y que la fatiga es causa de accidentes, se promulgó la primera ley obligatoria de 10 horas de trabajo al día para la mujer.



Una serie de desastrosos accidentes y explosiones en las minas dio como resultado una ampliación de la ley inglesa (Ley de minas de 1860). En el curso de las investigaciones se hizo evidente la existencia de una dirección incompetente y de un descuido notorio de las normas de seguridad. Se planteó la necesidad de obligar a los patronos a emplear en las minas de carbón sólo gerentes titulados.

En 1874 Francia aprobó una ley que establecía un servicio especial de inspección para los talleres; y en 1877 Massachusetts ordenó el uso de resguardos en máquinas peligrosas. En España, el libro "Higiene Industrial" (Barcelona, 1892) muestra la preocupación que existía acerca de la seguridad y la salubridad industrial y los conceptos de la época sobre la materia, todavía precarios pero acertados.

En 1883 se puso la primera piedra de la seguridad industrial moderna cuando en París se estableció una empresa que asesoraba a los industriales. Pero fue al final del siglo XX cuando el tema de la seguridad en el trabajo alcanzó su máxima expresión al crearse la ASOCIACION INTERNACIONAL DE PROTECCION DE LOS TRABAJADORES. En la actualidad la OIT, Oficina Internacional de Trabajo, constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles.



En España, en la década de los sesenta, con la introducción de la energía nuclear, aparece tímidamente en escena el interés por la seguridad y la calidad. Sin embargo, hasta principios de los años ochenta no se toma real conciencia de la cuestión, a la cual se da mayor relieve a partir de 1995, en que aparece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Fuente: Juan Ramón Flores Ramírez