

## PAGO DE LOS DESPLAZAMIENTOS EN CITAS DE CONTROL POR PARTE DE LA EMPRESA POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El empresario, en virtud del **artículo 20.4** del Estatuto de los Trabajadores, puede verificar el estado de salud del trabajador o la trabajadora, mediante reconocimiento a cargo de personal médico y el trabajador/a está obligado a someterse a ese control.

Pero este control no debe suponer ningún coste, por ello según Sentencia corresponde a la empresa satisfacer los gastos de desplazamientos ocasionados por acudir a los controles de su estado de salud, siempre que estén debidamente justificados.



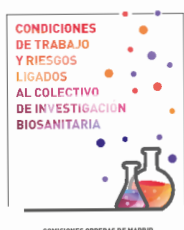
### Condiciones de trabajo en las cocinas

Recién salida del horno, esta guía pretende hacer visible la realidad que se vive en los fogones para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de un arte a veces idealizado y siempre estresante.



### Exposición laboral a agentes cancerígenos y mutágenos

Los agentes cancerígenos y mutágenos pueden estar en cualquier sitio. Os presentamos la guía para ayudarlos a actuar ante la presencia de estos agentes en vuestros lugares de trabajo, pues ante ellos la única exposición segura es cero.



### Condiciones de trabajo y riesgos ligados al colectivo de investigación biosanitaria.

“Sin ciencia no hay futuro” y es una realidad incuestionable que nuestra salud depende de los avances en la investigación. Pero las condiciones de trabajo en el sector son injustas, ilegales y desprotectoras. Por fin se está negociando su convenio.

## ADIÓS AL BONUS- MALUS

En el Real Decreto-Ley 28/2018 se establece la decisión de congelar, para las cotizaciones del 2019, el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido la siniestralidad laboral (están en período de observación los años precedentes)..

El bonus siempre ha sido ampliamente cuestionado, ya que, entre otras, representaba una clara “invitación” al subregistro de daños.

Consideramos que reducir la siniestralidad es una obligación empresarial y no debe recibir una prima por ello. Otra cosa es que se incentive la mejora de las condiciones de trabajo y ello pasa por dar valor a lo que formule la representación legal de los trabajadores/as, que manifiestan dichas mejoras.

Desde CC00, somos favorables también a penalizar a quién incumple, como establece la LGSS en su art. 146.3 “ la cuantía de los tipos de cotización podrá aumentarse en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo”.



## MUJER Y SALUD LABORAL

### 1. MASCULINO, FEMENINO, NEUTRO

Es habitual que los temas relacionados con la salud en el trabajo se aborden desde una falsa homogeneidad de la población trabajadora. Y uno de los errores que más habitualmente se comete es contemplar las condiciones de trabajo, la salud y la prevención desde una visión androcéntrica, esto es, aplicando el modelo o la realidad de los hombres a las mujeres. Cuando sabemos que unos y otras tenemos condiciones de trabajo y de salud distintas.

### 2. LA SALUD DE LAS MUJERES

La brecha de género, junto con la clase social, son las mayores causas de desigualdades en la salud y en los servicios sanitarios. De hecho, las mujeres tienen una esperanza de vida más larga que los hombres, pero sin embargo presentan mayor morbilidad e incapacidad, es decir, las mujeres viven más años pero con peor salud.

Tras esta realidad se esconden, no factores biológicos ligados al sexo, sino factores sociales ligados al género, tales como: roles familiares, expectativas laborales y tipos de ocupación que generan situaciones de sobrecarga física y emocional en las mujeres y que tienen una marcada influencia en su salud. Lo que en gran medida justifica su mayor morbilidad por trastornos crónicos que se extienden en toda la vida sin producir la muerte.

### 3. TRABAJOS DIFERENTES: RIESGOS DISTINTOS

La división sexual del trabajo determina que hombres y mujeres trabajemos en sectores de actividad y ocupaciones diferentes, estando expuestos/as a riesgos distintos. Las mujeres estamos más expuestas a los riesgos ergonómicos y psicosociales mientras que los hombres lo están más a los riesgos de

seguridad. Y esto porque los hombres trabajan más en la industria, realizan tareas que requieren la manipulación de pesos importantes y el uso de tecnología. Mientras que las mujeres trabajamos con más frecuencia en sectores que implican tareas de atención a otras personas, servicios sociales, administración y limpieza. Lo que supone manipular pesos de menor volumen, pero de forma más frecuente, ritmos excesivos y trabajo monótono y repetitivo.

Sin embargo, estas diferencias no se tienen en cuenta. Y se banalizan los riesgos que afectan más a las mujeres.

### 4. LOS DAÑOS A LA SALUD, ¿NOS AFECTAN DE IGUAL MANERA?

También como consecuencia de la división sexual del trabajo, podemos estar expuestas a los mismos riesgos pero realizando diferentes actividades que derivan en exposiciones y daños distintos.

Mismos riesgos, diferentes exposiciones. Aunque trabajemos en los mismos sectores e incluso en la misma empresa se nos encomendará tareas distintas a hombres y mujeres teniendo los mismos riesgos pero diferentes exposiciones.

Mismas exposiciones, diferentes efectos. Por ejemplo: debido a factores fisiológicos u hormonales, la exposición a determinados contaminantes químicos es distinta en mujeres y hombres, pues absorben y metabolizan el químico de forma desigual.

Mismos efectos, diferente tratamiento del daño. Cuando una mujer expresa que algo le molesta, que se encuentra mal, que le duele algo o que está cansada, se achaca a las "supuestas características de las mujeres".

### 5. NUESTROS RIESGOS ESPECÍFICOS

Las mujeres tenemos riesgos específicos que están íntimamente ligados al género:

**Doble presencia.** Las mujeres nos hemos incorporado al mercado de trabajo sin que se hayan producido cambios importantes en quién y cómo se realiza el trabajo doméstico y la atención a las necesidades familiares. Esta realidad genera la doble presencia (necesidad de atender las demandas del trabajo doméstico y el trabajo asalariado) produciendo sobrecarga de trabajo, agotamiento y estrés.

**El acoso sexual.** El acoso sexual, generalmente obviado y banalizado, es un riesgo que puede producir estrés con daños emocionales y físicos, afectar el rendimiento, al absentismo, e incluso a dejar el trabajo para buscar otro.

**Discriminación laboral:** las mujeres tenemos menor salario con trabajos de igual valor, menor posibilidad de formación y promoción y menor participación en la toma de decisiones.

### ¿EXISTE UNA SALUD LABORAL PARA HOMBRES Y OTRA PARA MUJERES?

De todo lo expuesto, deducirás que resulta absolutamente necesario incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, pues de lo contrario seguiremos ocultando las diferencias entre hombres y mujeres, subestimando la magnitud de los riesgos que más nos afectan y, por tanto, desprotegiendo la seguridad y la salud de las trabajadoras.

La actividad preventiva y la detección de daños deben contemplar y ser sensibles a las diferencias (sexo) y a las desigualdades (género).

Este boletín lo elaboramos el equipo de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO. Somos un grupo de técnicos y técnicas en prevención de riesgos laborales que trabajamos por y para ti, apoyándote, asesorándote, acompañándote... Si nos necesitas puedes encontrarnos aquí:

Equipo de Asesoramiento en Salud Laboral CCOO de Madrid

📍 C/ Pedro Unanue, 14 | ☎ 91 536 5212 Ext: 5212

✉ slmadrid@usmr.ccoo.es

www.saludlaboralmadrid.es

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)

**CCOO** \*\*\*  
www.ccoo.es

\*\*\*\*  
Comunidad de Madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como derecho de libertad de expresión"

ACCEDE A LA VERSIÓN DIGITAL EN EL SIGUIENTE ENLACE

<https://indd.adobe.com/view/b0e3906c-cf0d-422f-93ed-20f43aadfa9b>

O a través del siguiente código

