



EL PROGRESO Y EL REGRESO DE NUESTRA SALUD

editorial

Desde no hace mucho observo como se diluye en otras reivindicaciones lo que es la salud laboral, y eso que en sí no es negativo "per se", sí tiene un efecto negativo y es que se abandone la base reivindicativa y de trabajo desde el propio área de salud laboral. Digo esto, porque con los datos y sindicalmente, eso supone menos interés, menos medios humanos y laborales, que hace que se vaya perdiendo este trabajo que lleva tantos años, de base, y que corre la perniciosa tendencia de abandono, dejadez y no profundizar en los nuevos temas, las nuevas normativas, las nuevas tecnologías... es decir, no estar en el diálogo que se necesita en cada sector o trabajo para valorar y considerar lo que hacen otros y lo que podemos y debemos plantear hacer nosotros.

Baste este pequeño argumento introductorio para decir que si ahora hay una tecnología enferma que nos provoca problemas para dormir, hipertensión, concentración, sobrepeso, debido a esos ordenadores o máquinas que manejamos muchas horas al día y que no nos dicen cómo evitar o protegernos de una forma más eficaz contra sus efectos perniciosos.

Ahora en los centros de trabajo no saben que **hay nueva normativa que tratamos en esta revista digital sobre las funciones y derechos y deberes en la Administración Pública, surgido por la evidencia de ir modificando algunos aspectos de nuestra ley orgánica del 95, que van a potenciar una actividad más descentralizada y de posibilitar el estudio e interpretación de los problemas laborales**, y lo que es más importante, la opción que han hecho en Euskadi, de unificar en un principio de actuación conjunta la Medicina del trabajo, como primer elemento de nuestra salud para después, sin repeticiones de pruebas e identificado el problema, ir a la especialidad concreta y tratarlo, haciendo un seguimiento de su correspondiente evolución, con nuestro sistema Público de sanidad. De esto debemos tomar nota en todos los sectores y Comunidades Autónomas, y esto es una reivindicación central para todos/as los/as trabajadores/as de consecuencias no pensables en nuestra salud, gasto sanitario y mejora de nuestras condiciones laborales.

Esta unidad de acción es fundamental para nuestro trabajo, para la detección inmediata de dolencias y su tratamiento y cura adecuada, evitando gasto y malestar en nuestros trabajadores/as.

Si como parece y recojo de una canción de Amancio Prada, que a su vez lo toma de Santa Teresa de Jesús, esa mística revolucionaria, nuestra "verdad padece, pero no perece". En nuestro esquema sindical yo expongo lo mismo basta ya de padecer esa miopía y abramos nuestros ojos a todas esas consideraciones sobre estos recortes y sistema de trabajo neoliberal y capitalista que nos atraca y nos quita años de vida y enferma. Ataquemos eso con las armas de los estudios de salud laboral y con sus razones evitando hacer politiquesos baratos diluyéndolo en otras áreas que suelen dispersarlo y malinterpretarlo muchas veces.

Fco. Javier Gómez García,
Responsable confederal de Salud Laboral de la Confederación Intersindical.



1 editorial
2 legislación prevención
riesgos laborales

3 mutuas accidentes
8 autocura columna
vertebral

9 profesoras
embarazadas
11 noticias



I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

13414 *Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fundamentalmente a través de sus artículos 31.1, 34.3 y 35.4, y la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, previeron en su momento la necesidad de regular, a través de una normativa específica para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de

Cambios en la legislación en Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública

artículo

Área de Salud Laboral
Confederación Intersindical

El pasado 24 de diciembre de 2014 se publicó el **Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre**, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Este real decreto introduce importantes novedades y mejoras preventivas en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales, que redundarán en una mayor protección de la seguridad y salud de los empleados públicos, en la mejora de sus condiciones de trabajo y en el perfeccionamiento de los mecanismos de participación en materia de prevención. Entre las novedades y mejoras preventivas destacan las siguientes:

- **Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Se adecuan los Comités de Seguridad y Salud existentes al actual marco legal, y se establecen los términos y criterios generales para la creación de comités de seguridad y salud en la Administración General del Estado y su Administración Periférica. Se asegura, especialmente, su constitución en los colectivos con mayor número de efectivos o cuando la naturaleza o frecuencia de los riesgos así lo aconseje; Cuerpo Nacional de Policía, Demarcaciones de Carreteras, Confederaciones Hidrográfi-

cas, Ministerio de Defensa o CSIC.

- **Delegados de prevención.** Se amplían las funciones de los delegados de prevención, al considerar como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el que se destine a las actuaciones relacionadas con la aplicación de los protocolos de acoso existentes en la Administración.

- **Servicios de Prevención Mancomunados.** Se fomenta la constitución de Servicios Mancomunados de Prevención, especialmente en la Administración Periférica, para mejorar la eficacia, la coordinación y la eficiencia de los recursos preventivos disponibles.

- **Vigilancia de la salud.** Se introducen significativas al prever, entre otras materias, la posible asunción, por parte del servicio de prevención propio del departamento, la vigilancia de la salud en algunos de sus organismos dependientes, incluyendo la colaboración de los servicios médicos asistenciales de departamentos y organismos.

- **Auditorías de prevención.** Se implanta un completo modelo de análisis del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en los diferentes Ministerios y organismos, basado en tres niveles de control: la realización de auditorías internas,

el establecimiento de controles periódicos externos a cargo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la realización de auditorías en los términos previstos en el Real Decreto 39/1997 para los casos que específicamente se establecen.

- **Coordinación general de la prevención de riesgos laborales.** Se refuerza el papel de la Dirección General de Función Pública en la Administración General del Estado en materia de formación, auditoría y asesoramiento, lo que facilitará el establecimiento de prioridades y objetivos preventivos.

- **Integración de la actividad preventiva.** Se contempla, por primera vez, la realización de un informe anual específico, por parte de la Subsecretaría de cada Ministerio y de la Dirección de cada Organismo, sobre la situación del Plan de Prevención de su ámbito, a fin de hacer realidad la mejora continua del sistema.

- **Plan Integral de Formación.** La Administración General del Estado se dotará de un Plan Integral de Formación, dirigido a todos sus empleados públicos, en el que colaborarán la Dirección General de Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Área de Salud Laboral
Confederación Intersindical

Ley 35/2014, de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Hoy lunes 29 de diciembre se ha publicado en el BOE la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, conocida como Ley de mutuas, de la que reseñamos sus aspectos más destacados.

lucha contra el absentismo laboral injustificado y a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia, esta ley tiene por finalidad regular en su integridad el régimen jurídico de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las funciones que desarrollan como entidades asociativas privadas colaboradoras en la gestión de la protección pública.

Concepto y funciones de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social se definen como asociaciones de empresarios, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, cuyo objeto exclusivo es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social y cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio nacional.

Para el desarrollo de la referida colaboración gestionan cuotas del sistema que periódicamente les son transferidas por la Tesorería General de la Seguridad Social. Para el mismo objeto tienen adscritos bienes inmuebles de la Seguridad Social, que están inscritos a nombre de dicho Servicio Común de la Administración de la Seguridad Social, como titular del patrimonio único de la misma.

Objeto de la norma

De acuerdo con el Programa Nacional de Reformas del Reino de España de 2013, esta Ley da una nueva regulación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con el objetivo de modernizar el funcionamiento y gestión de estas entidades privadas, reforzando los niveles de transparencia y eficiencia, y contribuyendo en mayor medida a la



artículo

Igualmente, cuentan con un patrimonio histórico, afecto a dicho objeto, en el que se integran los recursos y bienes obtenidos en su anterior naturaleza de entidad aseguradora, y que tradicionalmente se ha venido utilizando para afrontar los supuestos de responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados.



los distintos órganos directivos. En esta línea, se regulan los supuestos que originan la responsabilidad personal y directa, atribuyéndose ésta al autor de los actos que incurra en dolo o culpa grave, posponiendo al rango de subsidiaria la responsabilidad mancomunada, lo que mejorará los niveles de corrección en la gestión.

Como elemento novedoso se articula

Modificaciones introducidas en el TR de la LGSS

La ley modifica la Subsección 2.ª de la Sección Cuarta del Capítulo VII del Título I, lugar donde se alberga el régimen jurídico de las mutuas.

En consecuencia, el apartado Uno del artículo único de la Ley da nueva redacción a sus actuales 11 artículos 68 a 76 que constituyen el articulado de la mencionada Subsección 2.ª, a la que añade los nuevos artículos 75 bis (Excedentes y Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social) y 75 ter (Medidas cautelares y responsabilidad mancomunada).

En primer lugar, se define la naturaleza jurídica de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, así como las funciones que las mismas desarrollan en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a quien corresponde su titularidad.

Asimismo, se detallan las diferentes contingencias o prestaciones que gestionan, en concordancia con el artículo 72 de la Ley General de la Seguridad Social, que las distribuye en función de la clase de vínculo con la Mutua, convenio de asociación o documento de adhesión.

También se aclara que todas las prestaciones y servicios que las Mutuas dispensan son prestaciones y servicios de la Seguridad Social y, por tanto, sujetos al régimen jurídico de aplicación común.

Asimismo, se establece que la prestación de asistencia sanitaria deriva de la cobertura de las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Se trata, por tanto, de una prestación contributiva, prevista con tal carácter en el texto refundido de Ley General

de la Seguridad Social.

También se aclara que las Mutuas pueden realizar las actividades preventivas de Seguridad Social a favor de los empresarios asociados y de los trabajadores autónomos adheridos que protejan las contingencias profesionales, entre las que se incluyen las actividades de asesoramiento a las empresas asociadas al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores que hayan sufrido una incapacidad sobrevenida.

La ley atribuye a la jurisdicción del orden social el conocimiento de las reclamaciones que tengan por objeto prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las asistenciales, o se fundamenten en la gestión de las mismas, como son las de carácter indemnizatorio, con la finalidad de residenciar en el orden jurisdiccional especializado la materia e identificar a los titulares y legitimados, superando así las incertidumbres existentes.

Se establece la nueva regulación de la estructura interna de las Mutuas, en particular sus órganos de gobierno, su composición y funciones. Es de destacar que por vez primera se regula la figura del Presidente y la posición que ocupa dentro de la Mutua.

Asimismo, se aplica a este ámbito el principio de transparencia que viene propugnando el Gobierno mediante distintas medidas legislativas, como por ejemplo la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En este sentido, se atribuyen a los empresarios asociados las facultades de impugnación de acuerdos lesivos o contrarios a derecho, así como la exigencia de responsabilidad directa a los miembros de

la participación de los agentes sociales a través de las Comisiones de Control y Seguimiento, a las que se incorpora una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos, dada la importancia cada vez mayor de este colectivo en la gestión de las Mutuas.

Recursos económicos de las mutuas: Se establecen las distintas clases de recursos que se transfieren a las Mutuas por la Tesorería General de la Seguridad Social para su mantenimiento y el ejercicio de sus funciones. Estos recursos consisten en cuotas de la Seguridad Social, así como los rendimientos y plusvalías que aquellas generan, resultantes de su inversión en los activos autorizados.

La ley regula el resultado económico y las reservas a constituir con cargo a éste, definiéndolas con detalle. Se establece la obligación de limitar, con un nivel máximo de cobertura, tanto la dotación de la Reserva de Estabilización de las Contingencias Profesionales como la correspondiente a la Reserva de Estabilización por Cese de Actividad de los trabajadores autónomos y se mantiene la limitación existente en la Reserva de Estabilización ahora denominada de Contingencias Comunes.

Se define el destino del excedente resultante para cada una de las contingencias una vez descontadas las reservas correspondientes. Así el 80 por ciento del excedente proveniente de contingencias profesionales se destinará al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, anteriormente denominado Fondo de Prevención y Rehabilitación, situado en la Tesorería General de la Seguridad Social, y cuyos fondos se aplicarán, entre

otras funciones, a actividades en investigación, desarrollo e innovación que mejoren las técnicas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores para la recuperación de los trabajadores y a incentivar acciones en prevención. Del 20 por ciento restante, la mitad debe dirigirse a la Reserva complementaria y el otro 10 por ciento a la Reserva de asistencia social. En cuanto al excedente por la gestión de las contingencias comunes, éste debe incorporarse íntegramente al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Finalmente, se regulan los supuestos de medidas cautelares, su contenido y efectos, las causas que originan la responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados y su forma de exigirse, así como las causas de disolución y liquidación de las Mutuas y los procedimientos correspondientes.

Gestión por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. El apartado Dos del artículo único modifica la disposición adicional undécima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula las particularidades de la esta prestación. La nueva regulación articula distintos mecanismos existentes para elevar los niveles de coordinación y eficacia con los Servicios Públicos de Salud, a quienes corresponde dispensar la asistencia sanitaria en estos casos. A tal efecto se facilita a las Mutuas la facultad de realizar las actividades de control y seguimiento desde la baja médica. Por otro lado, se mejora la coordinación antes mencionada, mediante la figura de la propuesta de alta médica, debidamente fundamentada, estableciéndose un procedimiento de plazos breves para obtener una respuesta más ágil. Esta

coordinación se concretará asimismo en la articulación de procedimientos de incorporación de la información clínica generada por las Mutuas a la historia clínica electrónica de los pacientes atendidos, a los efectos de evitar duplicidades y generar sinergias con los Servicios Públicos de Salud.

Modificaciones de la Ley de Prevención de riesgos laborales

La disposición final primera de la Ley modifica el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de impedir que las Mutuas puedan desarrollar, directa o indirectamente, funciones de los Servicios de Prevención Ajenos. La problemática que se ha suscitado en este ámbito, que afecta al ejercicio de la colaboración y al propio mercado de los servicios de prevención ajenos, aconseja que las Mutuas se desvinculen totalmente de esta actividad y a tal efecto, la disposición transitoria tercera regula el plazo para realizar la desinversión en las mencionadas sociedades, que vencerá el 31 de marzo de 2015, y la forma de acreditar su cumplimiento.

Modificación del sistema de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos

La disposición final segunda modifica el régimen jurídico del sistema de protección de los trabajadores autónomos frente al cese de actividad, regulado en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores

autónomos, al objeto de suavizar los requisitos y formalidades que en la actualidad se exigen y que impiden en la práctica el legítimo disfrute del derecho, así como para ampliar su ámbito a beneficiarios excluidos del mismo y que sin embargo se encuentran en la situación de necesidad.

Simultáneamente se elimina la obligación de proteger las contingencias profesionales para acceder a la protección, porque supone una carga económica para el autónomo que no guarda relación financiera ni material con el sistema de protección por cese de actividad; serán las normas del Régimen Especial correspondiente las que regulen el carácter voluntario u obligatorio de la protección frente a las contingencias profesionales según aconsejen las características y riesgos de la actividad.

Se mantiene el carácter voluntario de acceso al sistema de protección. No obstante, la disposición adicional segunda establece que en el plazo de cinco años el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados un estudio sobre la evolución de los principales parámetros que configuran el sistema de protección para, en función de sus resultados, valorar la conveniencia de convertirlo en obligatorio o mantener su carácter voluntario, así como para valorar su régimen financiero. Se trata de una medida prudente como exige la toma de decisiones de la indicada naturaleza, que deben basarse en estrictos motivos financieros y debidamente justificados. En la misma línea se modifica el sistema de financiación y en orden a dotarlo de seguridad jurídica, objetividad y transparencia, se establece una fórmula matemática que se aplicará



Ley 35/2014, de Mutuas de Accidentes de Trabajo...

para adaptar el tipo de cotización según sus necesidades financieras, situándolo entre un mínimo del 2,2 por ciento y un máximo del 4 por ciento, que no se podrá rebasar.

En cuanto a las modificaciones de carácter sustantivo, se reduce el excesivo nivel de pérdidas que en la actualidad se exige al autónomo para incurrir en la situación de necesidad, entre el 20 y el 30 por ciento de los ingresos, para situar el requisito en el 10 por ciento. La situación de pérdidas a la que

se refiere la letra a) 1.º) del apartado 1 del artículo 5 de la ley mencionada, se acreditará mediante la entrega de la documentación contable, de la forma que se determine reglamentariamente en atención a las distintas obligaciones de mantenimiento de registros contables o fiscales de los autónomos, así como de las declaraciones del IVA, IRPF y demás documentos preceptivos.

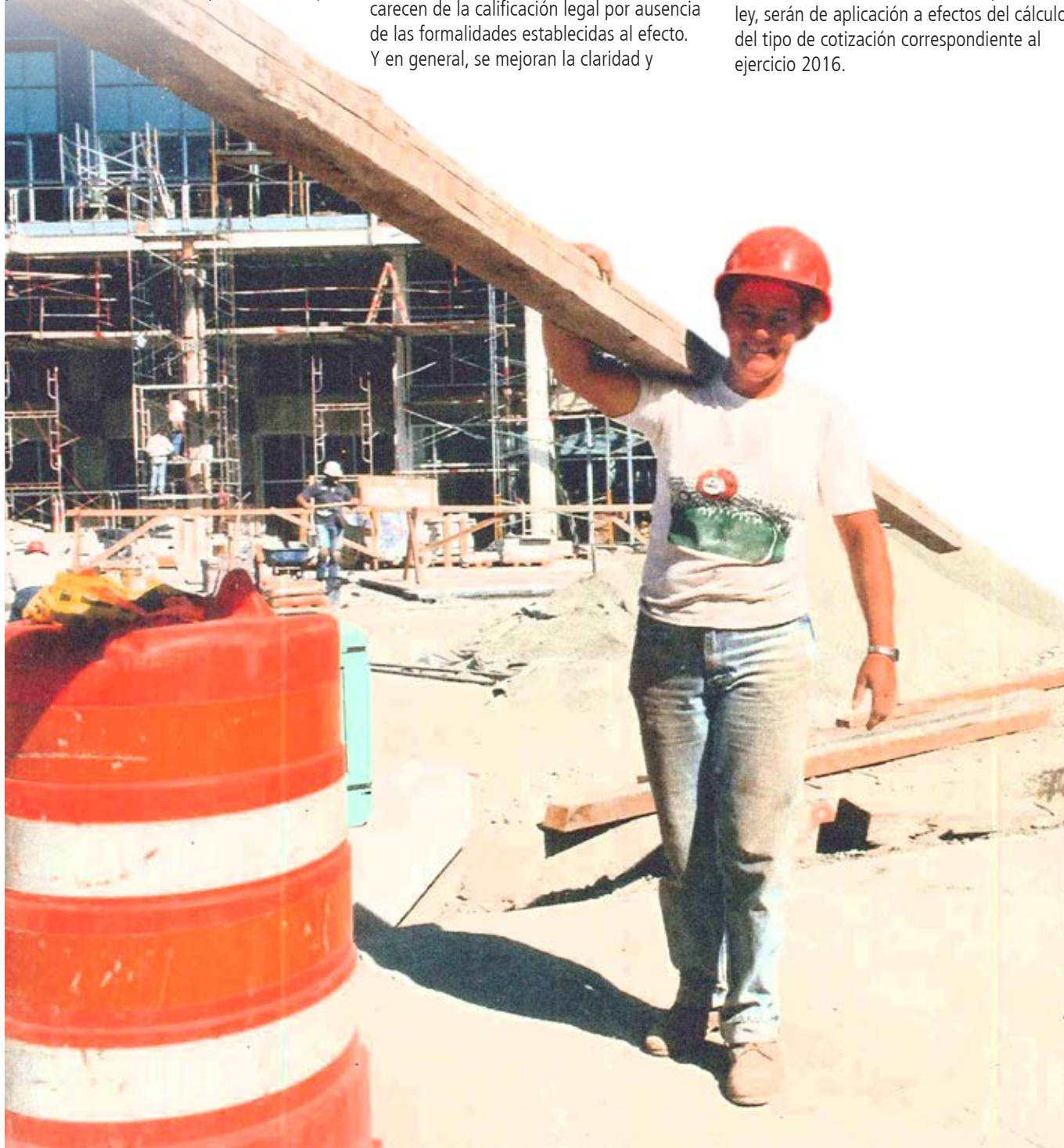
Asimismo se amplía la cobertura a los autónomos que por las características de su actividad se asimilan a los trabajadores económicamente dependientes, pero que carecen de la calificación legal por ausencia de las formalidades establecidas al efecto. Y en general, se mejoran la claridad y

sistemática de la regulación, para elevar sus niveles de seguridad jurídica y dar coherencia a la materia.

Entrada en vigor

La presente ley entrará en vigor el día 1 de enero de 2015.

No obstante, las reglas contenidas en el apartado 3 del artículo 14 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, en la redacción dada por esta ley, serán de aplicación a efectos del cálculo del tipo de cotización correspondiente al ejercicio 2016.



EL SUPREMO ACTUALIZA Y AMPLÍA EL CONCEPTO DE ACCIDENTE LABORAL

artículo

El Alto Tribunal incluye en estos siniestros aquellos supuestos en los que el trabajador tiene que desplazarse desde su domicilio familiar hasta su lugar de residencia habitual por razones laborales.

Crece el número de ciudadanos que trabaja lejos de su vivienda habitual. Los avances en infraestructuras y el incremento de la movilidad laboral que genera la crisis son algunas de las razones que explican un cambio que acaba de asumir el Tribunal Supremo (TS) en una sentencia que amplía el concepto de accidente in itinere.

El fallo, de Sala General, sienta doctrina e incluye dentro de este tipo de siniestros aquellos supuestos en los que el trabajador tiene que desplazarse una larga distancia desde su domicilio familiar hasta su lugar de residencia habitual por razones laborales.

Esta nueva doctrina ampliará las prestaciones que deben cubrir las mutuas y la Seguridad Social, pero no afectará a las empresas salvo que el vehículo siniestrado les pertenezca.

La prevención atenúa la responsabilidad

- Las empresas no tienen responsabilidad ni deben cubrir contingencias en el caso de accidentes laborales in itinere si el vehículo en el que viaja el trabajador no les pertenece.
- Son las mutuas y la Seguridad Social

quienes corren con estos gastos.

- La reforma del Código Penal que se prepara amplía las responsabilidades de las empresas en los accidentes laborales en el terreno de la prevención, como ocurre con el resto de esferas que regula esta ley, por ejemplo, en el terreno del delito cometido en su seno.
- Las empresas que tuvieran un plan de prevención o compliance verán atenuada o eliminada su responsabilidad en caso de accidente laboral.
- La división de la Fiscalía especializada en siniestralidad laboral investiga estos accidentes.

Hasta ahora, el accidente in itinere era aquél que ocurría en un desplazamiento del domicilio (personal o de la pareja o un familiar) hacia el trabajo. El fallo incluye el que tiene lugar entre dos domicilios en fin de semana, el de arraigo y el nuevo cercano al lugar de trabajo.

El Supremo anula una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de julio de 2012 que estimó el recurso interpuesto por Ibermutuamur contra una sentencia anterior de un Juzgado de lo Social de León. El juez de instancia había dado la razón a un trabajador que sufrió un accidente de tráfico un domingo de marzo de 2009 por la noche, cuando se desplazaba desde su domicilio en Puente Almluhey (León) hasta Almazán (Soria), donde residía debido a su trabajo.

La mutua rechazó la contingencia profesional de la baja que sufrió este trabajador, que manipulaba maquinaria pesada, al



Área de Salud Laboral
Confederación Intersindical

no considerar que el accidente se hubiera producido in itinere. La demanda del trabajador se estimó en primera instancia, si bien posteriormente fue anulada por el Tribunal Superior de Justicia.

El Supremo confirma la sentencia inicial al estimar que la interpretación de **las normas "debe adaptarse a la realidad social", tal y como establece el artículo 3 del Código Civil** y considera que debe resolverse "a la vista de la evolución de las nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de éste en el hogar familiar" que está imponiendo "unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a ajustes continuos en el lugar de trabajo que no siempre pueden traducirse en un cambio de domicilio y que tienen en muchos casos carácter temporal".

Todo ello, según el Alto Tribunal, determina que, "si se quiere respetar la voluntad del legislador en los tiempos presentes", habrá que reconocer que en supuestos como el presente "a efectos del punto de partida o retorno del lugar del trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto como la residencia habitual a efectos de trabajo".

El TS considera que concurren los elementos que definen el accidente in itinere porque **la finalidad principal del viaje sigue estando determinada por el trabajo, "puesto que éste fija el punto de regreso y se parte del domicilio del empleado"**.



AUTOCURA DE LA COLUMNA VERTEBRAL

artículo

Sovint, en les visites als centres de treball de diversa mena, el personal amb el qual convers me fa arribar queixes relacionades amb un dels mals que patim: el mal d'esquena; ja sigui per males postures durant la jornada laboral, o bé per alguna patologia, accident..., i fins i tot l'estat emocional i/o mental del dia a dia hi té a veure i ens avisa, sobretot a la zona cervical. També sovint no en feim cas fins al proper avís.

Per això propòs una pràctica que podem integrar en el nostre dia a dia..., perquè..., qui no disposa de 4 minuts per dedicar-se al seu interior?. Segur que podem trobar aquest espai i intentar millorar la nostra qualitat de vida..., ho provam?

Preparació

Si pot ser a primera hora del matí, abans de berenar, ben desperts i amb les necessitats fisiològiques fetes. Ens col·loquem drets, ben estirats, cames juntes i estirades, braços estirats cap a baix junts al cos. Cap amb la mirada endavant i barbata lleugerament alçada. Tanquem els ulls i prenem consciència de la respiració, tancant la boca i respirant per les fosses nasals, sentim com l'aire entra i surt. Mentrestant prenem consciència també de la nostra columna vertebral i de les seves possibilitats de mobilitat: visualitzam que podem flexionar la columna cap envant, que la podem estendre cap enrere, podem fer lateralitzacions cap a la dreta i cap a l'esquerra, i que també la podem torsionar en aquestes direccions. A banda d'això també podem estirar la columna (cap amunt) i la podem contreure (cap avall).

Autocura

Si podem continuam amb els ulls tancats, si no, no passa res, els podem obrir. Alçam els braços pels costats del cos, ben estirats cap amunt, juntam els palmells de les mans, entrecreuam els dits i giram els palmells cap amunt. Ara estiram bé tot el cos cap al sostre, cap al cel..., a la vegada que els peus fan força cap a baix, cap a la terra. Estrenyem els glutis i flexionam lleugerament la columna cap enrere, però lentament i observant que ho feim amb la part superior, no des de la cintura. Es tracta d'inclinar cap enrere la part dorsal i cervical de l'esquena. Tornam al centre lentament, continuam amb els braços estirats cap amunt i els palmells de les mans entrecreuats i girats cap amunt.

Estiram cap amunt i feim una lateralització cap a la dreta, és a dir, inclinam el cos cap a la dreta, estirant bé el costat esquerre del cos. Tornam a estirar cap amunt i feim ara la lateralització cap a l'esquerra, de forma que estiram bé tot el costat dret del cos. Tornam al centre i estiram cap amunt.

Ara ens flexionam cap endavant (tenim en ment un angle de 90°) per la cintura i amb els braços ben estirats. Aturam uns instants quan de la cintura cap amunt esteim en paral·lel amb el sòl i, si podem, miram cap a les mans. Ara amb les natges empenyem cap enrere i amb els braços i mans (recordam que continuam amb els dits entrecreuats i els palmells mirant endavant) cap envant.

Amollam i seguim baixant lentament amb els braços cap als peus. Quan el cos penja cap endavant podem flexionar un poc les cames (pels genolls) i obrir els peus.

D'aquesta manera relaxam tota la columna, fent un lleuger balanceig.

Molt a poc a poc tornam a la verticalitat del cos, col·locant vertebra a vertebra la columna fins a quedar drets, ara amb els braços devora el cos. Incorporam els braços primer en creu i després els doblegem (pels colzes) i duim cada ma a prop de cada orella, amb el pit ben obert i els omòplats junt al darrere (sentim l'obertura del cos). En aquesta postura feim primer una torsió cap a la dreta, és a dir, giram la part superior del cos, però continuam amb les caderes que miren endavant, de manera que només fa una rotació la columna, des de la seva base fins a la part superior (el cap també segueix el moviment). Després tornam al centre i feim la rotació cap a la part contrària.

Tornam al centre i posam els braços en creu altre cop, ben estirats. Feim unes rotacions amb els dos braços, descrivint cercles grossos a ambdós costats (com si els braços fossin aspes de molí) i també podem fer 'vuits', dibuixant aquest número a l'aire.

Final

Amollam lentament els braços a devora el cos. Feim ara unes rotacions amb les espatlles, primer can endavant i després cap enrere. Després inclinam el cap endavant i feim rotacions molt lentament cap a la dreta i cap a l'esquerra, de manera molt lenta i delicada. A continuació podem inhalar i pujar les espatlles devora les orelles i, amb una exhalació, amollam de sobte i sentim relaxació a la zona de les cervicals. Acabam amb els ulls tancats i amb unes respiracions conscients pel nas (amb la boca tancada).

Podem començar la jornada!, tot el procés no dura més de 4 o 5 minuts, ànims!!

I no oblideu mineralitzar-vos i super-vitaminar-vos... i si pot ser amb fruites, verdures i respiracions conscients... molt millor!!!

Miquel Puig

Tècnic superior en prevenció de riscos laborals. Instructor de ioga.



Continúa La DISCRIMINACIÓN a LAS PROFESORAS embarazadas

Organización de Mujeres
STE Castilla la Mancha

La mujer sigue sin contar con igualdad de condiciones en su vida laboral, en el caso del profesorado el ejemplo de esto lo tenemos en la discriminación laboral que están sufriendo las compañeras embarazadas.

Discriminar en el trabajo a las mujeres por el embarazo es ilegal, como lo señala la legislación vigente:

1. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres que recoge en el artículo 8 de la norma que: "constituye una "discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

2. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones acerca de la discriminación cuando tiene su origen en el embarazo de la mujer o en la maternidad. El alto tribunal parte de que el trato desfavorable en el trabajo basado en el embarazo, cuando afecta exclusivamente a la mujer, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por el artículo 14 de la Constitución (que recoge la igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo). Por ese motivo, el Constitucional ha estimado recursos de amparo no solo relacionados con despidos, sino también por la resolución de la relación laboral en periodo de prueba o la no renovación de un contrato temporal.

A pesar de esta normativa tenemos que asistir a declaraciones como las de la presidenta del Círculo de Empresarios, Mónica Oriol afirmó que prefiere contratar "a una mujer de más de 45 o de menos de 25 años" para evitar "el problema" de que se quede embarazada. Este hecho no solo ocurre en la empresa privada, sino que en la Administración pública, en concreto la docencia, también está ocurriendo.

Tenemos que tener en cuenta los diferentes tipos de situaciones laborales que nos podemos encontrar:

Profesora Interina

La normativa que regula los puestos a interinidad es la Orden de 29/08/2013, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula el acceso a los puestos de trabajo docentes en régimen de interinidad de los centros públicos no universitarios de Castilla La Mancha.

Artículo 8

1. Las causas de reserva y no disponibilidad en la bolsa de trabajo de los aspirantes a interinidades son las referidas en los siguientes supuestos:

b) Hallarse disfrutando de los períodos de permiso relacionados con la maternidad, la paternidad, la adopción o el acogimiento o del período de descanso legalmente establecido para la maternidad, en el momento de la oferta. Si el permiso o situación de descanso correspondiente a la maternidad, se ha iniciado con anterioridad a la adjudicación centralizada, previa a los procesos de inicio de curso, la persona adjudicada podrá continuar disfrutando del período de descanso correspondiente a la maternidad, debiendo incorporarse al destino adjudicado a la finalización del mismo. Durante el disfrute de dicho período de descanso, se efectuará la provisión de un sustituto en la plaza adjudicada.

Si el permiso o situación de descanso correspondiente a la maternidad, se ha iniciado con posterioridad a la adjudicación centralizada, previa a los procesos de inicio de curso la persona aspirante a interinidades permanecerá en situación de no disponibilidad, mientras se encuentre disfrutando del permiso por maternidad.

Nos encontramos así con dos casuísticas diferentes:

- Si eres adjudicada en los procesos de inicio de curso, podrás disfrutar de tu baja maternal, ya que, serás adjudicada (contratada) y por lo tanto, se te tendrá en cuenta el tiempo de servicio correspondiente, recibirás tu salario y cuando se termine la maternidad y la lactancia podrás optar a una excedencia por cuidado de un hijo menor de 3 años.

- Si eres adjudicada en para sustituciones a los largo del curso escolar. Te ponen en situación de no disponibilidad. Con lo cual, no eres contratada y pierdes el tiempo de experiencia y el salario correspondiente.

Continúa La discriminación a las profesoras embarazadas

artículo

Esto es un claro caso de discriminación por ser mujer en el trabajo. Atenta contra la legislación vigente anteriormente señalada. Es una vulneración de derechos de las mujeres, que no nos encontramos en igualdad de condiciones a los hombres, lo que hace la Administración en Castilla La Mancha es infringir Normativa de rango superior. Esta orden es una norma pragmática de ahorro de costes, sin tener en cuenta la vulneración de derechos que ello conlleva.

- Cese del contrato por "incapacidad temporal". La Consejería de Educación Cultura y Deportes ha procedido a cesar a compañeras que tras ser adjudicadas e incorporarse a su puesto de trabajo su médico les dio de baja por motivos relacionados con su embarazo. STE-CLM llevó esta situación a juicio y los tribunales nos han dado la razón, se trataba claramente de una discriminación por razones de sexo. Por eso todas las compañeras que se encuentren en esta situación deben de recurrir para que no sean pisoteados sus derechos y su condición de mujer.

Riesgo en el embarazo en nuestro puesto de trabajo.

En lo relativo a las condiciones del puesto de trabajo nos encontramos con otro tipo de discriminaciones no relacionadas con el contrato, sino con el riesgo para el embarazo. Cabe precisar que esta discriminación la padecen las compañeras interinas como las que tienen destino definitivo.

El trabajo del profesorado puede suponer un riesgo para nuestro embarazo sobre todo en etapas avanzadas de gestación. Ejemplos de esto son:

- Circular por lugares con gran aglomeración de alumnado: al deambular por los pasillos, escaleras y otros lugares de los centros educativos donde hay una gran aglomeración de jóvenes y podemos sufrir un empujón, golpe, caída que ponga en riesgo la vida la vida del embrión y de la madre. Muchas son las mujeres que sienten miedo de ir por estos lugares y ello les causa estrés y ansiedad....

- El profesorado de infantil, la postura que han de tener para impartir las clases y el tener que coger en brazos a los niños y niñas también supone un riesgo

- Somos población de riesgo para la gripe o cualquier otra enfermedad contagiosa.

El artículo 26 de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (modificado por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) habla de la maternidad. En el apartado 2 se indica que cuando la adaptación al puesto de trabajo no es posible, siempre que lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas (MUFACE en el caso de las funcionarias de carrera y Seguridad Social en el caso de la funcionarias interinas), la trabajadora podrá estar de baja. Para ello ha de comunicar a los Servicios periféricos cuál es su situación a través de un modelo donde se indica el tipo de problemática asociada a las características del puesto de trabajo. Desde allí se informa a vigilancia de la salud, que son los responsables de evaluar el riesgo que conlleva nuestro puesto.

Nos consta que la Administración es reacia a este procedimiento, y es casi inexistente esta práctica, cuando es un derecho reconocido por la Ley. Desde STE velaremos por su cumplimiento y difundiremos entre las trabajadoras embarazadas este derecho prácticamente desconocido en nuestro sector.

Profesorado itinerante.

La normativa que regula las condiciones del profesorado itinerante es: el acuerdo de itinerancias para Castilla – La Mancha

En su artículo QUINTO: PROTECCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

5.4. Aquellas profesoras que se hallen en periodo de gestación podrán dejar de itinerar a partir del quinto mes, pasando a realizar tareas de apoyo u otras actividades en el domicilio cabecera de C.R.A. o centro adscrito a efectos de itinerancia. La Consejería de Educación y Cultura adoptará las medidas oportunas que garanticen la prestación de los servicios educativos.

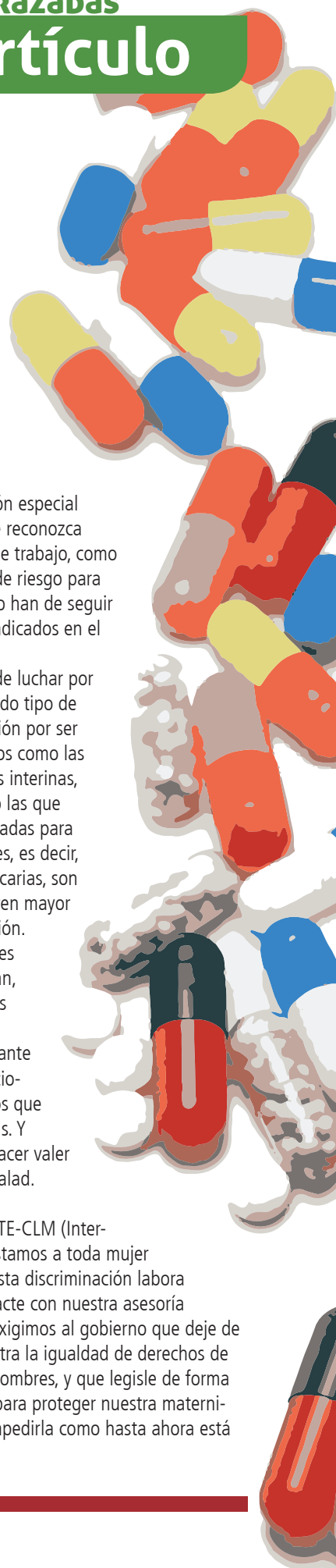
Profesorado con destino en CEE.

Las compañeras destinadas en Centros

de educación especial para que se reconozca su puesto de trabajo, como un puesto de riesgo para el embarazo han de seguir los pasos indicados en el apartado 2.

Hemos de luchar por erradicar todo tipo de discriminación por ser mujer. Vemos como las compañeras interinas, en concreto las que son adjudicadas para sustituciones, es decir, las más precarias, son las que sufren mayor discriminación. Pero las leyes nos amparan, no podemos quedarnos impasibles ante estas situaciones tenemos que denunciarlas. Y así poder hacer valer nuestra igualdad.

Desde STE-CLM (Inter-sindical) instamos a toda mujer que sufra esta discriminación laboral a que contacte con nuestra asesoría jurídica, y exigimos al gobierno que deje de atentar contra la igualdad de derechos de mujeres y hombres, y que legisle de forma inmediata para proteger nuestra maternidad y no impedirla como hasta ahora está haciendo.





noticias

Eticom y La Fundación de Riesgos Laborales intentan evitar a más de 400 empresas el "insomnio tecnológico"

SEVILLA, 2 Agosto de 2014 | EUROPA PRESS

La Asociación de Empresarios de Tecnologías de la Información y Comunicación de Andalucía (Eticom), ha lanzado una nueva campaña de información y concienciación para la prevención de riesgos laborales entre sus más de 400 empresas asociadas a los que advierte sobre "los hábitos perjudiciales para la salud de los profesionales TIC que provocan entre otros el llamado 'insomnio tecnológico'".

En una nota conjunta de ambas entidades, se ha afirmado que esta creciente dolencia es un tipo de alteración del sueño que se atribuye a personas que utilizan aparatos electrónicos antes de dormir, cuya exposición de luz artificial de los dispositivos elimina la liberación de la melatonina, la hormona que fomenta el sueño y que puede provocar trastornos cardíacos y de sueño.

Asimismo, Eticom y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales han pretendido informar y concienciar sobre "los perjudiciales hábitos de los profesionales del sector TIC que puedan padecer esta dolencia como otros riesgos para su salud". Todo ello lo llevarán a cabo a través de varias herramientas de difusión, entre las que se encuentra un boletín sobre prevención de riesgos laborales.

En este sentido el director de operaciones de Eticom, José Luis Marijuan ha afirmado que se busca "reforzar nuestra política de prevención en un sector en el que son cada vez más los trabajadores que corren el riesgo de sufrir lesiones físicas o enfermedades".

Del mismo modo, ha asegurado que la iniciativa "obedece a un fuerte compromiso con los trabajadores del sector TIC y con el objeto de contribuir a la mejora la salud laboral del sector no sólo advirtiéndolo sobre los riesgos sino informando sobre novedosas medidas tecnológicas para el trabajador".

url: <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-eticom-fundacion-riesgos-laborales-intentan-evitar-mas-400-empre-sas-insomnio-tecnologico-20120802161323.html>

**GOOD JOBS
SAFE JOBS
IT'S TIME**

**BUENOS EMPLEOS
EMPLEOS SEGUROS
HA LLEGADO LA HORA**



**CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL**

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

C/ Carretas, 14, 7º F
28012 Madrid
Tel. 91 5322264
Fax. 91 5322280
www.intersindical.es

INFORMA SALUD LABORAL

Coordinación:
Fco. Javier Gómez García.
Colaboradores:
Miquel Puig.
Diseño y Maquetación:
JFVAL y Área de Publicaciones de Confederación Intersindical