

PORTADA:

“Ayudas a empresas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad”.



ACTUALIDAD:

“La reforma laboral favorece la conciliación familiar, según Fátima Báñez”.

“Archivada una denuncia por acoso sexual contra un Diputado madrileño de IU”.

PREVENCIÓN:

“El Congreso pide al Gobierno medidas de potenciación de la prevención de riesgos laborales para autónomos.”

NOTAS TÉCNICAS:

“Sobre el procedimiento de acoso y su implantación en la empresa (1º Parte.)”

Ayudas las empresas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad

Resolución de 13 de junio de 2012 de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ayudas a Pymes y otras entidades para elaboración e implantación Planes de Igualdad. BOE. 18 de Junio 2012

Se trata de ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre 30 y 250 trabajadoras y trabajadores, que elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No podrán ser beneficiarias aquellas empresas o entidades que previamente a la fecha de publicación de esta convocatoria tengan elaborado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

Las entidades beneficiarias son: Empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un plan de igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la

discriminación por razón de sexo. La cuantía de cada subvención vendrá determinada por el importe total, sin incluir el IVA, de los gastos especificados en la convocatoria y con un máximo de 10.000 € cada subvención. Sólo se otorgará una única ayuda para cada entidad.

El plazo de presentación será de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el BOE, por lo que termina el 8 de julio.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

La reforma laboral favorece la conciliación familiar, según Fátima Báñez

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha declarado que la flexibilidad introducida en la reforma laboral favorece la conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto el contrato a tiempo parcial y el trabajo a distancia o teletrabajo.

La ministra ha hecho estas declaraciones en los premios de la Fundación Alares a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y a la Responsabilidad Social, así como los galardones a la «Excelencia en la Prevención de Riesgos Laborales para Personas con Discapacidad».

Respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, Fátima Báñez reconoció que queda mucho por hacer pero que el marco jurídico que regula las relaciones laborales es hoy más favorable, según una nota hecha pública por su ministerio.

«Y lo es -añadió- porque la flexibilidad que hemos introducido en la reforma laboral permite contabilizar mejor dos mundos que, una excesiva rigidez laboral, hacen irreconciliables».

Los premios de la Fundación Alares reconocen las más destacadas e innovadoras

propuestas destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas, según una nota de esta organización.

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno vasco; La Red Eléctrica de España; La Confederación Estatal de Personas Sordas; la periodista Pepa Bueno, «La Vanguardia de la Sostenibilidad» o el programa «Convive TV», fueron algunos de los premiados.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

Archivada la denuncia por acoso sexual contra un diputado madrileño de IU



"... el juez consideraba que había "indicios razonables" del delito de acoso sexual denunciado por la supuesta víctima, que fue concejal de IU en Fuenlabrada entre 1991 y 1999".



"... la misma Sala ha admitido el recurso de apelación presentado por Reneses alegando que los hechos por los que se imputaba han prescrito, por lo que ha procedido al "sobreseimiento libre y el archivo definitivo de la causa", según el fallo".

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha archivado la causa contra el diputado regional de IU en Madrid Miguel Reneses por presunto acoso sexual a una compañera de la formación, al entender que el supuesto delito ha prescrito.

El pasado mes de enero un auto de la Sala de lo Civil y lo Penal del TSJM imputó a Reneses un delito de acoso sexual contra la exconcejal de IU en la localidad madrileña de Fuenlabrada Josefa Conde Pizarro, y le impuso una fianza de 100.000 euros.

Ahora la misma Sala ha admitido el recurso de apelación presentado por Reneses alegando que los hechos por los que se imputaba han prescrito, por lo que ha procedido al "sobreseimiento libre y el archivo definitivo de la causa", según el fallo fechado el 13 de junio.

En el auto, fechado el pasado 11 de enero, el juez consideraba que había "indicios razonables" del delito de acoso sexual denunciado por la supuesta víctima, que fue concejal de IU en Fuenlabrada entre 1991 y 1999, donde coincidió con Reneses.

Detallaba que durante esos años hubo una "fuerte atracción sexual (entre ambos) que les llevó a mantener frecuentes encuentros para satisfacer sus apetencias", normalmente en un hotel de Madrid reservado por Reneses.

Entre 1998 y 1999 Josefa Conde comenzó una relación con otra persona, con la que acabó casándose, y

comunicó a Reneses el fin de sus relaciones, pero éste "no aceptó de buen grado" e "insistió de forma persistente para continuarlas", llamándola "con mucha frecuencia" incluso al cuartel en el que la mujer vivía con su marido.

Reneses utilizó su influencia en el partido

En el auto se destacaba que "para ejercer presión sobre ella", el ahora diputado regional consiguió que no figurase como aspirante al cargo de concejal por Fuenlabrada.

Además, Conde fue nombrada directora de transportes del Ayuntamiento de Fuenlabrada pero se le asignó un despacho sin ordenador, lo que la concejal achaca a "una decisión inspirada por Miguel Ángel Reneses para continuar presionándola, a fin de que accediese a continuar con la anteriores citas de contenido sexual".

En el escrito del TSJM, se relataba que Reneses ofreció a Conde algunos puestos, pero la mujer los rechazó por miedo al acoso, que sentía cada vez que coincidía con él en algún acto, tras lo que la víctima comenzó a tener problemas económicos y de salud.

La mujer acabó sufriendo una situación "de máxima ansiedad y profunda depresión" por la que fue atendida en numerosas ocasiones y por la que intentó suicidarse en cinco ocasiones.

Por todo ello, el TSJM concluyó que había "elementos indiciarios suficientes" para la existencia de un delito de

acoso sexual y destacaba que la víctima fue conducida "a una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante, que al parecer se buscaba de propósito para quebrantar su resistencia". Ahora la misma Sala ha admitido el recurso de apelación presentado por Reneses alegando que los hechos por los que se imputaba han prescrito, por lo que ha procedido al "sobreseimiento libre y el archivo definitivo de la causa", según el fallo fechado el 13 de junio. Según este último auto del TSJM, la relación laboral entre Reneses y Conde acabó en el año 2003, por lo que han transcurrido "con exceso más de los 3 ó 5 años establecidos para la prescripción" de este tipo de delitos. Tras su imputación, el pasado 21 de enero Reneses decidió suspender "temporal y cautelarmente" su actividad como secretario de organización de IU Federal, pero mantuvo su escaño en la Asamblea de Madrid. Con todo, apenas ha acudido a la Asamblea, donde reapareció en el pleno del pasado día 7 de junio, después de que el portavoz de IU, Gregorio Gordo, criticara su "desaparición" de la Cámara, "absolutamente reprochable" y dejara en manos de la Mesa la posible suspensión de sus derechos de diputado.

Unos días después, el 12 de junio, IU pidió definitivamente a la Mesa de la Asamblea que aplicara a Reneses el artículo 34 del Reglamento, que contempla la posible suspensión temporal de alguno o de todos sus derechos como parlamentario y el presidente de la Cámara solicitó un informe jurídico para estudiar el caso.

El Congreso pide al Gobierno medidas de potenciación de la prevención de riesgos laborales para autónomos.

La Comisión de Empleo del Congreso ha aprobado dos propuestas del PP con las que se insta al Gobierno a adoptar medidas de apoyo a los ciudadanos que compatibilizan un trabajo por cuenta ajena con alguna actividad como autónomos, así como a realizar un informe sobre las posibles mejoras en materia de prevención de riesgos laborales para quienes trabajan por cuenta propia. La diputada 'popular' Carmen Navarro ha recordado la importancia del trabajo autónomo como "palanca de cambio en la salida de la crisis", apuntando que actualmente más de 86.000 autónomos se encuentran en situación de pluriactividad, es decir, "compatibilizan un empleo por cuenta ajena en jornada ordinaria con el desarrollo de otras actividades profesionales o económicas en períodos de tiempo más reducidos".

SEGURIDAD LABORAL

Por otra parte, el PP también ha acordado una iniciativa con la oposición para instar al Gobierno a estudiar, junto con las asociaciones de autónomos, las posibles mejoras en materia de prevención de riesgos laborales para el colectivo, así como a adoptar medidas en base a las conclusiones de dicho informe, que será trasladado a las comunidades autónomas "para su conocimiento".

La diputada María Jesús Susinos ha recordado que el Estatuto del Trabajador Autónomo "generó unas expectativas" en el colectivo sobre equiparación de derechos con los asalariados que, cinco años después de su aprobación, "no se han cumplido", particularmente en materias como la seguridad y la salud en el trabajo.

"El Estatuto, a la vez que recoge el derecho a la integridad física y una protección adecuada de su seguridad y salud, exige a su vez a los autónomos unas obligaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que las organizaciones han tachado de desmedidas", ha recordado, reclamando por ello que se articulen mecanismos que "faciliten al autónomo, especialmente a los que carecen de asalariados a su cargo, la identificación y evaluación de los riesgos laborales". En concreto, ha pedido apoyo técnico, información y herramientas que "potencien la correcta y necesaria implantación" de políticas de prevención, así como "sensibilizar al colectivo".

RESPETAR LAS COMPETENCIAS AUTONÓMICAS

El socialista Víctor Morlán ha considerado que la propuesta es "innecesaria" porque ya se estaba trabajando en esta línea

desde el Ministerio y se ha preguntado cómo se hará frente a los compromisos económicos necesarios para implementar las medidas que se propongan. En cualquier caso, ha defendido su voto favorable y ha propuesto al PP que incluya también a los sindicatos en la mesa de trabajo y que el informe sea presentado en el Congreso. CiU, por su parte, ha optado por la abstención. El diputado Antoni Picó ha defendido la enmienda de su grupo proponiendo que "se tenga en cuenta" a las comunidades autónomas en el grupo de trabajo, dado que los gobiernos regionales son competentes en la materia, y ha deseado que "éste sea el final de un largo camino" tras varios años de informes y grupos de trabajo.

Para más información:

info@grupo-sgp.com



"...El Estatuto, a la vez que recoge el derecho a la integridad física y una protección adecuada de su seguridad y salud, exige a su vez a los autónomos unas obligaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que las organizaciones han tachado de desmedidas".



"Se han solicitado mecanismos que "faciliten al autónomo, especialmente a los que carecen de asalariados a su cargo, la identificación y evaluación de los riesgos laborales".



ESTAMOS COLABORANDO CON:





“GRUPO SGP es una de las entidades firmantes del CHARTER DE LA DIVERSIDAD, además de Socio Colaborador.”

PreviGestión
Prevención de riesgos laborales

Estamos en Web!

Visítenos en:

www.iurisprevencion.org
www.igualia.com
www.grupo-sgp.com
www.eigualia.es

Sobre el procedimiento de acoso y su implantación en la empresa (1ª parte)

Actualmente, en nuestro sistema legal, se contemplan un conjunto de recursos muy eficaces para actuar contra el acoso. Es absolutamente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidas contra posibles represalias por haber presentado una denuncia. En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente a cualquier tipo de acoso es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial, que culmine con la elaboración e implantación de un procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso laboral y/ sexual.

Este procedimiento debe cubrir las siguientes fases:

Presentación de denuncias

Debe establecerse a quién y de qué forma se pueden presentar las denuncias: Habitualmente se pide que las denuncias sean presentadas por escrito y vayan dirigidas a los responsables que la empresa haya nombrado previamente. Por lo tanto, la persona ofendida, debe poder presentar la denuncia por escrito, detallando las conductas, los hechos, los sujetos activo y pasivo del acoso, así como cualquier información que pueda considerarse oportuna. De la misma forma, es habitual que además de ante el organismo o persona que la empresa dictamine, y dado que es un tema relacionado con la prevención de riesgos laborales, se pueda presentar denuncia ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, quien una vez analizada la situación, si considera necesaria la realización de una intervención, lo haga a través de los cauces reglamentarios establecidos por la empresa,

para llevar a cabo la intervención en materia de resolución de conflictos en el entorno laboral.

Información e investigación de los hechos

Detectada por la empresa una situación de conflicto en el entorno laboral, ésta deberá adoptar las medidas pertinentes para poner fin a la situación. A tal fin se recomienda proceder de la siguiente forma:

. Apertura de diligencias informativas previas por la empresa, encaminadas a verificar los hechos e impedir cualquier tipo de acoso o represalia hacia el sujeto pasivo del acoso, o hacia aquellas personas que puedan actuar como testigos en el procedimiento.

. Dar trámite de audiencia a todos los interesados e implicados y practicar cuantas diligencias puedan conducir al esclarecimiento de los hechos acaecidos. El procedimiento se deberá llevar a cabo en un plazo normalmente breve, máximo de quince días, y se hará bajo el principio de completa confidencialidad.

. Si las diligencias informativas previas, detectasen la existencia de indicios necesarios y suficientes sobre un presunto caso de acoso, al margen de la actuación en materia disciplinaria, se informará de ello al organismo nombrado por la empresa (normalmente suele ser el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales) a efectos de proceder a realizar la intervención en materia de conflictos en el entorno laboral. En cualquier caso, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, deberá conocer a título informativo,

la existencia de la denuncia y los resultados de la misma, puesto que, en materia de prevención de riesgos laborales, se deberán implementar las medidas correctoras y preventivas adecuadas.

Intervención de los servicios de prevención como forma de resolución de los conflictos en el entorno laboral

Puesto que los casos de acoso en el entorno laboral, dada su incidencia y consecuencias sobre la salud de los afectados, constituyen un riesgo importante para la salud en el trabajo y tanto la Administración Pública como la Autoridad Laboral, así lo interpretan, es razonable que sea el Servicio de Prevención de la empresa quien intervenga, con medios propios o ajenos, para intentar solucionar el conflicto y proponer las medidas necesarias encaminadas a minimizar las posibilidades de que se repita en un futuro.

Cabe señalar que los servicios de prevención (que tienen la obligación de actuar según la actual legislación de prevención de riesgos laborales) cuentan con expertos en salud laboral, que están en posesión de la titulación adecuada (Psicosociología aplicada) y los medios necesarios para llevar a cabo dicha intervención. Una vez designada por el servicio de prevención, la persona o personas responsable/s de la intervención propuesta, deberán realizar todas las actuaciones oportunas para llevar a cabo la intervención, pudiendo proponer, si la gravedad del conflicto así lo requiere, medidas cautelares a la dirección

(Sigue próximo boletín)