

PORTADA:

“GRUPO SGP potencia su departamento medioambiental con el certificado de eficiencia energética”.



IGUALDAD:

“La implantación de Planes de Igualdad en la empresa, objetivo prioritario del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad”.

FORMACIÓN:

“Curso intensivo de verano 2013 de formación de formadores en seguridad laboral vial y planes de movilidad.”

ACOSO:

“Condenan al hospital Son Llätzer por discriminar a una enfermera embarazada.”

GRUPO SGP potencia su departamento medioambiental con el CERTIFICADO DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Barcelona, a 3 de Junio de 2013

A partir del día 1 de Junio, todo aquel propietario que esté publicitando el alquiler o la venta de una vivienda o local sin contar con el preceptivo Certificado de Eficiencia Energética estará cometiendo una falta leve susceptible de sanción. A partir de la misma fecha, todo aquel que celebre cualquier contrato de alquiler o venta de una vivienda o local sin contar con el preceptivo Certificado de Eficiencia Energética estará asimismo incurriendo en la comisión de una falta grave sancionable con hasta varios miles de euros.

El 5 de abril de 2013 el Gobierno central publicó el Plan Estatal de Fomento del Alquiler de Viviendas, Rehabilitación, Regeneración y Renovación Urbana (2013-2016). Asimismo, el 13 de abril de 2013 se ha publicado en el BOE el Real Decreto 235/2013 por el cual se aprueba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios.

El Real Decreto fija el 1 de junio de 2013 como fecha a partir de la cual será obligatorio disponer del **certificado energético** para edificios o viviendas que se vendan o se alquilen, y para edificios públicos de más de 500 m².

¿Qué es la calificación y la certificación de eficiencia energética de un edificio?

La calificación de eficiencia energética es el resultado del cálculo del consumo de energía necesario para satisfacer la demanda energética del edificio en condiciones normales de funcionamiento y ocupación.

Clasifica los edificios dentro de una serie de siete letras, donde la letra G corresponde al edificio menos eficiente y la letra E al edificio más eficiente según el consumo de energía y las emisiones de CO₂ comparadas con un edificio base de similar tipología y localización.

La certificación de eficiencia energética es el proceso por el cual se otorga una calificación de eficiencia energética en un edificio en forma de certificado y de etiqueta de eficiencia energética.

El certificado de eficiencia energética es un documento que verifica la conformidad de calificación de eficiencia energética obtenida y que permite la expedición de la etiqueta de eficiencia energética del edificio. La etiqueta de eficiencia energética es el distintivo que señala el nivel de calificación de eficiencia energética obtenida por el edificio o parte del edificio.

¿Qué edificios tienen la obligación de tener un certificado de eficiencia energética?

- .Los edificios de nueva construcción.
- .Los edificios o partes de edificios existentes que se vendan o alquilen a un nuevo arrendatario. Se entiende por parte de un edificio la unidad, planta, vivienda o apartamentos en un edificio o local destinados a uso independiente o de titularidad jurídica diferente, diseñados o modificados para su utilización independiente.
- .Los edificios o partes de edificios existentes en los

que una entidad pública ocupe una superficie útil total superior a 250 m² y que sean frecuentados habitualmente por el público.

¿Qué responsabilidades se derivan?

- .Es responsabilidad del promotor o propietario:
- .Encargar la realización de la certificación de eficiencia energética a un técnico certificador.
- Presentar el certificado de eficiencia energética al ICAEN (lo puede delegar en el técnico certificador mediante declaración responsable).
- Incluir la etiqueta energética del edificio en toda oferta, promoción y publicidad dirigida en venta o alquiler.
- .En edificios frecuentados por el público se debe exhibir la etiqueta en un lugar visible.
- .Transferir el certificado y la etiqueta energética al nuevo propietario en caso de venta o una copia de éste al inquilino en caso de alquiler.
- .Ofrecer la colaboración necesaria con el fin de facilitar al ICAEN el control y las inspecciones de verificación de la certificación.
- Conservar la documentación original.
- .Renovar o actualizar el certificado de eficiencia energética una vez expirado el certificado.

Para más información:

info@grupo-sgp.com



“La Directora General para la Igualdad de Oportunidades y Directora del Instituto de la Mujer, Carmen Plaza, ha intervenido en la inauguración del primer taller “La igualdad es rentable”, organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ”



“...se pone de manifiesto el importante papel que pueden jugar las empresas como motores y agentes de igualdad, no solo el ámbito laboral, sino en el personal y familiar cuando se implantan medidas que facilitan la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, y se fomenta la utilización de estas medidas por hombres y mujeres.”

La implantación de Planes de Igualdad en la empresa, objetivo prioritario del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

- Intervención de la Directora General para la Igualdad de Oportunidades, Carmen Plaza, en la presentación de una iniciativa de la Comisión Europea.
- “Equality Pays Off” es una iniciativa de la Comisión Europea para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Carmen Plaza participa en este taller organizado conjuntamente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Comisión Europea.

La Directora General para la Igualdad de Oportunidades y Directora del Instituto de la Mujer, Carmen Plaza, ha intervenido en la inauguración del primer taller “La igualdad es rentable”, organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad conjuntamente con la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea y en el marco de la iniciativa “Equality Pays Off”. La Directora del Instituto de la Mujer ha señalado que aunque la participación de las mujeres en la economía es cada vez mayor y sus logros en la educación y la formación son indiscutibles, sin embargo todavía siguen existiendo reductos de desigualdad y barreras a la participación de la mujer: por ejemplo, las mujeres tienen una tasa de actividad un

13% inferior a la de los hombres y sigue existiendo desigualdad salarial (según los últimos datos del INE las mujeres ganan un 22% menos como media); asimismo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de decisión, en especial en los niveles más altos.

Es por ello que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad está promoviendo una serie de medidas como la implantación de planes de igualdad en las empresas, la adjudicación de distintivos de “Igualdad en la Empresa” y el intercambio de las mejores prácticas y experiencias para avanzar más rápidamente hacia la igualdad efectiva en el ámbito laboral y para tratar de que estas buenas prácticas sirvan de estímulo y ejemplo a otras empresas.

A través de estas iniciativas se constata la existencia de numerosas empresas innovadoras y con capacidad de liderazgo en materia de igualdad, y se pone de manifiesto el importante papel que pueden jugar las empresas como motores y agentes de igualdad, no solo el ámbito laboral, sino en el personal y familiar cuando se implantan medidas que facilitan la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, y se fomenta la utilización de estas medidas por hombres y mujeres.

En su intervención, Carmen Plaza ha felicitado a la Comisión Europea por esta iniciativa “Equality Pays Off”, que trata de llevar a la responsabilidad y el rendimiento y rentabilidad financieros de una empresa, visibilizando el talento de las mujeres y proponiendo espacios de intercambio de conocimientos y experiencias.

Por último, La Directora General para la Igualdad de Oportunidades reclamó iniciativas que permitan dar un impulso decidido a la presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad, incluidos los consejos de Administración, desde la voluntariedad, sin necesidad de imponer cuotas, aunando voluntades y combinando diversas actuaciones que permitan alcanzar avances concretos en los próximos años.

Para más información:
info@grupo-sgp.com



CURSO DE AGENTE DE IGUALDAD

Inicio Junio 2013: Modalidad ONLINE: Reservas: 93 451 33 21

Curso intensivo de verano 2013 de formación de formadores en seguridad laboral vial y planes de movilidad

Este curso se orienta para especializar a los profesionales de la prevención de riesgos laborales y viales en la formación sobre seguridad laboral vial en el marco de la progresión de los Planes de Movilidad de las empresas como instrumento para reducir la siniestralidad laboral y dar la opción a las empresas a la reducción de hasta un 10% en las cuotas de la Seguridad Social (RD404/10).

Es un curso dirigido a los responsables de prevención y recursos humanos de las empresas cuya actividad requiere movilidad de sus trabajadores desde el inicio a final de su jornada laboral y al que en las primeras ediciones se han interesado vivamente los Profesores de Formación Vial y Directores de Escuelas de Conductores que trabajan en el sector de las autoescuelas para abrir de manera efectiva su participación en la formación vial en el ámbito de las empresas, pero que sucesivamente se ha visto que se trata de una gran oportunidad para introducir a los técnicos de prevención de riesgos laborales. Las dos primeras promociones han acogido a 80 alumnos de todos los ámbitos profesionales y territoriales consiguiendo una singular conjunción y complicitad de intereses para acciones incluso a corto plazo, reservando a los técnicos de prevención la evaluación de riesgos que reglamentariamente les corresponde y a los

formadores viales la formación especializada.

El curso ha sido concebido por el CERPIE de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Barcelona de la Universidad Politècnica de Catalunya que da soporte a las unidades administrativas competentes que tienen en sus respectivos planes de acción referencias directas a la mejora de la seguridad laboral y vial.

En todas ellas se prioriza la formación y la información de los diferentes escalones sociales y laborales como un elemento básico para alcanzar los objetivos comunes de la disminución de accidentes de tráfico y laborales en lo que puede definirse como una política efectiva para el fomento de la seguridad laboral vial mediante la implementación de los Planes de Movilidad de las empresas que se acogen a las reducciones de cuotas de la Seguridad Social.

En estos momentos la seguridad laboral vial está en un estado de gran expansión como consecuencia del crecimiento de la proporción de accidentes laborales en vía pública tanto "in itinere" como "in labore" o en misión lo que ha motivado la publicación del Real Decreto 404/2010 que establece el sistema de reducción de las cotizaciones a la seguridad social para contingencias profesionales a las empresas que, entre otras medidas, dispongan de un Plan de

Movilidad dentro del cual la formación de los trabajadores en seguridad laboral y vial es un punto clave como recurso preventivo necesario para cumplir con los dos requisitos exigidos en el Real Decreto.

La escasa asignación de horas dedicadas a la Seguridad vial en los programas de acceso al título de Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales (5 de 350) en clara desproporción con el hecho de que la accidentalidad de tráfico sigue siendo la primera causa de mortalidad en las estadísticas de los accidentes de trabajo genera una importante carencia en los expertos y formadores en esta materia en el mundo del trabajo lo que permite abrir las puertas a los técnicos de prevención de empresas con trabajadores en riesgo vial y a los profesores de formación vial si esta oportunidad se aprovecha adecuadamente y reglamentariamente.

CERPIE

GRUPO SGP

Para más información:

info@grupo-sgp.com



"GRUPO SGP y UPC – CERPIE colaboran activamente en acciones formativas tanto en Prevención de Riesgos Laborales como en Igualdad de Oportunidades."



"Curso dirigido a los responsables de prevención y recursos humanos de las empresas cuya actividad requiere movilidad de sus trabajadores desde el inicio a final de su jornada laboral"

CURSO DE EXPERTO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Inicio Junio 2013: Modalidad ONLINE: Reservas: 93 451 33 21



"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.igualia.es

Condenan al hospital Son Llàtzer por discriminar a una enfermera embarazada

La sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (TSJIB) ha condenado a la Fundación Hospital Son Llàtzer a indemnizar a una mujer a la que dejó de contratar para el puesto que le correspondía por estar embarazada.

En la sentencia difundida por el TSJIB, el tribunal estima un recurso de suplica interpuesto por la mujer contra la sentencia que había dictado el Juzgado de lo Social número 4 de Palma en enero de 2011, en la que absolvió al hospital. El tribunal revoca dicho fallo y lo deja sin efecto.

La mujer estuvo trabajando como enfermera en la unidad de neonatos del hospital Son Llàtzer enlazando sucesivos contratos temporales consecutivos entre enero de 2007 y abril de 2010, con la categoría profesional de Auxiliar Técnico Sanitario/Diplomado Universitario en Enfermería (ATS/DUE).

Después de quedar embarazada, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del hospital emitió un informe en el que recomendaba que se adaptara su puesto de forma que a partir de las 24 semanas de gestación evitara el trabajo nocturno y la realización de turnos que durasen más de 8 ó 10 horas.

Un mes después de que se

emitiera dicho informe, la mujer fue contratada de forma temporal como ATS/DUE en el departamento de Cirugía Mayor Ambulatoria. Por esas mismas fechas y durante los meses siguientes, Son Llàtzer realizó varias contrataciones temporales de ATS para la unidad de neonatos, que fueron ofertadas a trabajadores con peor posición que la demandante en la bolsa de trabajo del hospital.

La mujer advirtió a la empresa de dicha discriminación y reclamó, a través del sindicato SATSE, que se le ofreciera un contrato que le correspondiera en función de su puntuación en la bolsa de trabajo, al margen de su estado de gestación, y que posteriormente se aplicara la protección a la maternidad que define la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La enfermera alegó además que, después del informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ella siguió trabajando casi un mes en la unidad de neonatos y haciendo turnos de trabajo nocturnos. La sala de lo Social considera que la mujer no fue contratada cuando debía serlo y que fue postergada en beneficio de otras personas en la bolsa de trabajo por su embarazo, lo

que supone "un claro supuesto de discriminación por razón de sexo". El tribunal añade que su embarazo y que no pudiera desempeñar su labor en la unidad de neonatos, posición a la que tenía derecho a ser contratada, "no es causa que justifique su postergación en el acceso al trabajo".

La sala advierte de que el hospital pudo adoptar medidas para evitar los riesgos laborales para la gestación como relevarla de turnar, evitar su trabajo nocturno o trasladarla a otra unidad para evitar jornadas o inadecuados a su condición, o incluso darla de baja, igual que estaría "obligado a adoptarlas con una trabajadora fija", pero "en ningún caso impedirle el acceso al trabajo".

Por todo ello, la sala de lo Social ha considerado nula la postergación de la mujer a ser contratada por estar embarazada y ha condenado a Son Llàtzer a indemnizarla por los perjuicios sufridos por su no contratación con las retribuciones que ha dejado de percibir, cotizaciones sociales y prestaciones de maternidad que le correspondan.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

**FORMACIÓN ESPECÍFICA:
CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN TACÓGRAFOS – CURSO
DE RIESGOS LABORALES VIALES**

Inicio Julio 2013: Modalidad ONLINE: Reservas: 93 451 33 21