

guía sindical para trabajadores y trabajadoras ESPECIALMENTE SENSIBLES



Con la financiación de:



ÍNDICE:

1. Introducción

2. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos:

2.1 Protección de la maternidad (Art. 26 LPRL)

Acciones ante la existencia de riesgos para la maternidad

Medidas Preventivas

2.2 Protección de los menores (Art. 27 LPRL)

2.3 Relaciones de trabajo en empresas de trabajo temporal (Art. 28 LPRL)

2.4 Protección de trabajadores y trabajadoras con características personales especiales

- Trabajadores/as con discapacidad
- Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos

3. Negociación Colectiva y trabajadores /as especialmente sensibles

4. Legislación

5. Anexos:

- **Factores de riesgo para la maternidad y reproducción humana, más frecuentes en el trabajo**
(Agentes físicos, agentes biológicos, agentes químicos, condiciones de trabajo)
- **Declaraciones:**
 - * Declaración empresarial sobre situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

1. Introducción

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales LPRL** (Art. 25), establece la protección a los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos o tareas, garantizando de manera específica la protección a los trabajadores/as que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos/as que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

El **empresario** es el verdadero responsable de la salud laboral de sus trabajadores/as en los centros de trabajo. Este papel es consecuencia de su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral, y por lo tanto de crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo, facultad a la que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite: garantizar la salud de sus trabajadores en el trabajo y cumplir de ese modo la deuda de seguridad que contrae con ellos al darles trabajo.

Grupo de trabajadores/as especialmente sensibles:

- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Trabajadores/as menores.
- Relaciones de trabajo, temporal, duración determinada y ETT.
- Trabajadores/as discapacitados.
- Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos.



Estos trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, puedan ellos mismos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas en la empresa, ponerse en situación de peligro o, cuando se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo.



El empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias (incluyendo, en su caso, el cambio de puesto de trabajo) teniendo en cuenta:

- [Adaptar el trabajo a la persona](#), en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de trabajo y de producción (art. 15 LPRL).
- La [evaluación inicial](#) de riesgos debe contemplar la posibilidad de que el trabajador/a que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a algunas de las condiciones de trabajo (art. 4 RD 39/1997).
- La [Ley General de la Seguridad Social](#) prevé la posibilidad de aplicar el recargo de prestaciones cuando no se hayan observado las medidas de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador/a (art. 123).
- La [adscripción de trabajadores/as a puestos de trabajo](#) cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave (art. 12.7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)



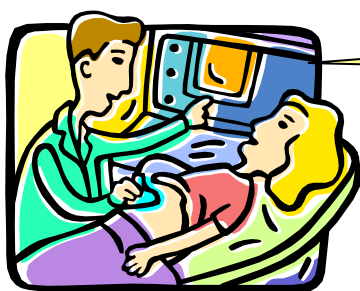
- El [personal sanitario del Servicio de Prevención](#) estudiará y valorará especialmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas (art. 37.3.g RD 39/1997).

2. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

2.1 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (ART. 26 LPRL)

La Evaluación de los Riesgos, deberá comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

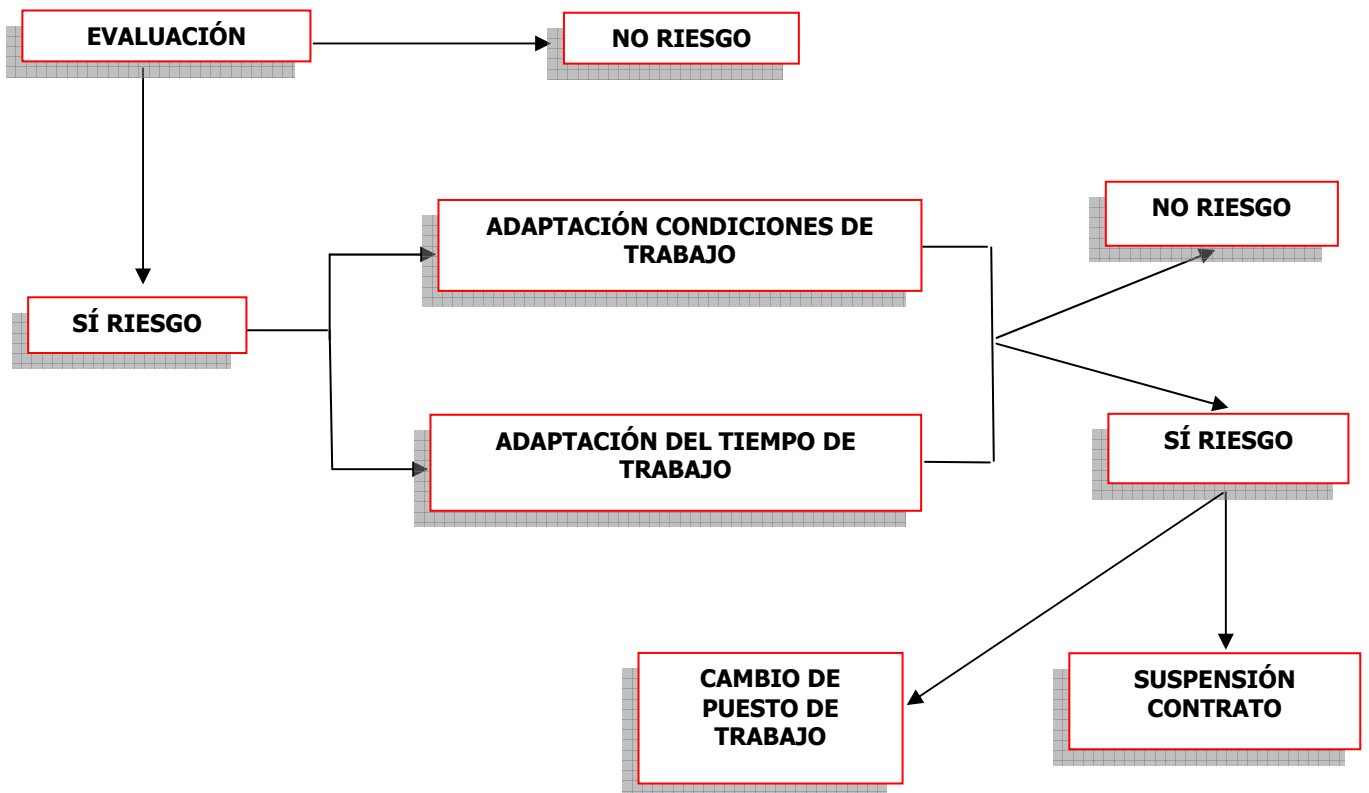
Si existe riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.



TRABAJO Y MATERNIDAD:

MEJOR SIN RIESGOS

Acciones ante la existencia de riesgos para la maternidad:



Adaptación del puesto de trabajo

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo.

Dicha medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cambio de puesto de trabajo

Si no fuera posible la adaptación del puesto de trabajo, o las condiciones de este pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



El cambio de puesto tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a otro puesto, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo

Si el cambio de puesto no resultara posible, o por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, (**artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores**), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Dicha situación será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las circunstancias pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora o a su hijo.

¡¡OJO!!, se deben contemplar los riesgos para las embarazadas o en período de lactancia de manera previa e independiente de la existencia de trabajadoras embarazadas en la empresa.
(art.4.b RD 39/1997)

¿Quién, cómo y dónde se solicita la prestación?

El procedimiento lo inicia la trabajadora acudiendo a la Mutua o al INSS en función de la entidad con la que tenga concertada las contingencias profesionales a la que está asociada su empresa.

Proceso de solicitud

La solicitud de la prestación por la existencia de riesgos para el embarazo o la lactancia natural deberá iniciarse a instancias de la trabajadora embarazada (no es automática) siguiendo los siguientes pasos:

1 Comunicación a la empresa de la situación de embarazo mediante certificado del facultativo de la Seguridad Social. En el caso de riesgo para la lactancia será necesario el informe del pediatra que le esté atendiendo.

2 Documento en el que la empresa certifique que en el puesto de trabajo existen riesgos para el embarazo o la lactancia y que no existe puesto alternativo a ocupar durante el tiempo en que subsistan estas situaciones, tal y como señala el art. 26 de la LPRL. De este modo se acuerda la suspensión de la relación laboral.



3 Informe del Servicio de Prevención de la empresa en el que se determine que existe el riesgo y que este impide el desarrollo normal de la actividad para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

4 Resolución del facultativo de la Mutua en la que se reconoce el derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Existen impresos de solicitud normalizados en las mutuas y en el INSS, por lo que recomendamos informarse. Se puede consultar en las páginas web de cada mutua, accesibles a través de la web de AMAT <http://www.amat.es/>. La página web del INSS <http://www.segsocial.es> también informa sobre el proceso.

La prestación económica corresponde al 100% de la base reguladora para la "Contingencias Profesionales". No se exige período mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Evitar movimientos y posturas incómodas, especialmente en espacios reducidos.
- Evitar trabajos en altura.
- Si fuera necesario, introducción o adaptación del equipo de trabajo y de los dispositivos de elevación, modificación del sistema de almacenado o remodelación de los puestos de trabajo o de las actividades.
- Evitar la manipulación de cargas durante largos períodos, o permanecer de pie o sentada sin hacer periódicamente ejercicio o movimiento para mantener una buena circulación. Si esto no es posible, deberían proponerse pausas.
- Asegurar la disponibilidad de asientos en caso de necesidad.
- Embarazadas y lactantes deben poder descansar tumbadas en condiciones adecuadas.
- Puede resultar necesario adaptar temporalmente los horarios y otras condiciones de trabajo, incluida la periodicidad y la frecuencia de las pausas de descanso, así como la organización por turnos y la duración de los mismos, a fin de evitar riesgos.
- Por lo que se refiere al **TRABAJO NOCTURNO**, debería ofrecerse a las embarazadas la posibilidad de ocupar un turno de día.
- El empresario deberá tener en cuenta los posibles riesgos de la exposición de la embarazada al humo de cigarrillos y adoptar, si fuera necesario, medidas preventivas y de protección, debiéndose tener en cuenta el **art. 7 de la Ley 28/2005**, que establece la prohibición total de fumar en los centros de trabajo públicos y privados, salvo en los espacios al aire libre.



Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (art. 26.5 LPRL).

NECESIDAD DE REPOSO

FÍSICO Y MENTAL



R.D. 486/1997: Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener

10



2.2 PROTECCIÓN DE LOS MENORES (ART. 27 LPRL)

La falta de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro, hace que este colectivo pueda verse especialmente expuesto a determinados riesgos, por ello necesitan información y supervisión, así como ocupar puestos de trabajo adecuados, seguros y saludables.



El empresario deberá efectuar previamente una evaluación de los puestos que vayan a ser ocupados por los menores de dieciocho años, o ante cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, con el fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores/as.

La [Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo](#) establece que se realizará una evaluación antes de la incorporación para determinar los riesgos específicos para jóvenes y las medidas de prevención necesarias en las que se tendrá que incluir:

- Las [tareas que los jóvenes NO deben realizar](#), identificando claramente las prohibiciones sobre el uso de equipos específicos y procesos de trabajo claramente definidos, áreas restringidas y actividades que solo pueden realizar bajo supervisión.
- Las necesidades y disposiciones para la [supervisión](#).
- Las necesidades de [información, instrucción y formación](#).
- Las disposiciones para tener en cuenta cualquier [requisito particular](#) de los jóvenes con discapacidades o con necesidades especiales.
- La [información a los padres y tutores](#) sobre los riesgos y las medidas para controlarlos.
- Los [contactos con los organizadores](#) de periodos de prácticas y de la formación profesional.
- Las [consultas con representantes de los trabajadores/as](#) y con los propios trabajadores/as jóvenes sobre las disposiciones destinadas a estos últimos.



Además establece como norma general, que los **menores de 18 años NO podrán efectuar trabajos** que:

- Superen sus capacidades físicas o psicológicas.
- Impliquen una exposición a agentes tóxicos o cancerígenos.
- Impliquen una exposición a radiaciones.
- Pongan en peligro su salud por exponerles a temperaturas extremas, ruido o vibraciones.
- Presenten riesgos que los jóvenes no sean capaces de identificar o de evitar, por falta de experiencia o formación o por no prestar suficiente atención a la seguridad.



El Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos, como referencia:

Para conocer los trabajos prohibidos a menores, deberemos recurrir al **Decreto 26 de julio de 1957**, con la dificultad de traducir al lenguaje actual una disposición que se refiere a la realidad laboral de su momento de publicación.

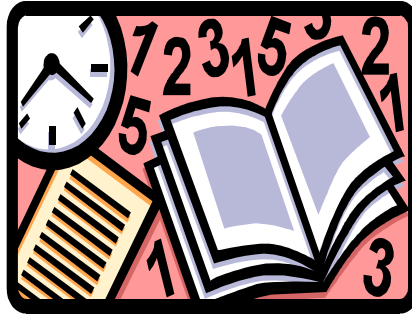
A modo de ejemplo, citaremos como trabajos prohibidos a menores:

- Operaciones de mantenimiento de máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
- Utilización de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.
- Trabajos a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.
- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar exceso esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- Asimismo, contiene una relación de trabajos e industrias prohibidos, reflejando el ámbito al que pertenecen (agricultura y ganadería, industrias forestales, industrias extractivas,

metalurgia, industrias químicas, textiles, alimentación, artes gráficas, transportes...) y la tarea específica vedada.

RD 1/1995 que aprueba la Ley de Estatuto de los Trabajadores (Art. 6.2; Art. 6.3; Art.34.3), establece que:

- Se prohíbe realizar trabajos nocturnos a los menores de dieciocho años, así como realizar aquellas actividades u ocupar puestos de trabajo, en las **que exista un riesgo significativo**.
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
- Los trabajadores/as menores de dieciocho años, no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.



El RD 487/1997, establece que los trabajadores/as menores no deberán manejar cargas superiores a los 15kg, evitando en todo caso aquellas manipulaciones que supongan un sobreesfuerzo excesivo.

MEDIDAS DE CONTROL:

Los representantes de trabajadores/ deberán de tener en consideración:

- La realización de evaluaciones de riesgos de aquellos puestos de trabajo que puedan ser ocupados por jóvenes.
- Supervisar los planes de formación específicos para jóvenes.
- Exigir el establecimiento de medios de control y supervisión cuando fuese necesario.
- Verificar que no se realizan funciones prohibidas por la Ley y recogidas en la evaluación de riesgos.
- Comprobar que las condiciones, a través de la consulta a los implicados, que las condiciones de trabajo son las adecuadas y adaptadas a las características físicas.

2.3 RELACIONES DE TRABAJO EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ART. 28 LPRL)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que los trabajadores/as con relación laboral, a través de Empresas de Trabajo Temporal, disfruten del mismo nivel de protección de la salud que el resto de trabajadores/as de la empresa en la que prestan sus servicios.



Empresa de Trabajo Temporal:

1. Deberá seleccionar un trabajador/a capacitado/a desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir garantizando que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio dicho trabajador/a recibe la formación preventiva necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador/a toda la información recibida de la empresa usuaria (RD 216/1999, art. 3).
2. Deberá asegurar a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud. La empresa usuaria informará a la ETT de todas las circunstancias relevantes para la correcta realización de esta vigilancia periódica de la salud (RD 216/1999, arts. 3 y 5).

Empresa usuaria:

1. Deberá proporcionar a la ETT información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto de trabajo a cubrir, las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, la formación preventiva que debe poseer el trabajador/a puesto a disposición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar (RD 216/1999, art. 2).
2. Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos (RD 216/1999, art. 2).
3. Antes del inicio de la prestación del servicio, debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa

y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia (RD 216/1999, art. 4).

4. Informará a los Delegados/as de Prevención y al Servicio de Prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de estos trabajadores/as, quienes podrán acudir a los Delegados/as de Prevención de la empresa usuaria para la tutela de sus derechos de salud laboral (RD 216/1999, art. 4).
5. Es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores/as puestos a disposición (RD 216/1999, art. 5).
6. Los trabajadores/as de ETT no pueden realizar trabajos de especial peligrosidad, como pueden ser: los que impliquen manipulación de explosivos, riesgo de alta tensión, algunas actividades de la construcción y la minería, exposición a radiaciones ionizantes o a agentes cancerígenos, tóxicos o biológicos especialmente peligrosos. (RD 216/1999, art. 8).

MEDIDAS DE CONTROL:

Las medidas que se deben establecer frente a la contratación de trabajadores/as de ETT, son luchar por la disminución de la precariedad laboral y buscar la estabilidad en el empleo, siempre que sea posible, estableciendo un control más exhaustivo por parte de los representantes de los/as trabajadores/as, sobre este tipo de contratos y prestando mayor atención en:

1. Aumentar las exigencias de formación cuando un empresario contrate trabajadores/as temporales.
2. Controlar el tipo de trabajos para los que han sido contratados, limitando aquellos de especial riesgo; para ello se elaborarán catálogos de exclusión de tareas por su alto riesgo.
3. Solicitar una tutela específica por parte de los delegados/as de prevención en los comités de seguridad y salud y a los servicios de prevención.



2.4 PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON CARACTERÍSTICAS PERSONALES ESPECIALES

En este apartado quedan encuadrados todos aquellos/as trabajadores/as que por sus características personales, puedan verse afectados por los riesgos existentes en sus puestos de trabajo y que acreciente su afección, o que por una discapacidad sea necesario la adaptación de su puesto de trabajo.

Trabajadores/as con discapacidad:

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, establece la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Este colectivo precisa de garantías para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores/as y teniendo en cuenta sus características personales deben ser protegidos/as.

Un principio básico de la prevención es el de adaptar el trabajo a la persona, por eso es fundamental conocer las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador/a.

Los trabajadores/as discapacitados presentan una serie de características que les hacen especialmente sensible a determinados riesgos, por ello se deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.



Se propone un método de evaluación de riesgos para trabajadores/as discapacitados/as, en el que se utiliza, para

identificar el riesgo, un chequeo de las condiciones de trabajo basado en una serie de listas de comprobación en función del tipo de discapacidad. Además habría que aplicar las generales para el puesto de trabajo del que se trate, propias de cualquier evaluación de riesgos y siguiendo los métodos del INSHT.

El Real Decreto 486/97, de Lugares de Trabajo indica que "Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores/as minusválidos/as deberán estar acondicionados para que estos puedan utilizarlos".

Con carácter general la regulación de los equipos de trabajo (**RD 1215/1997**), exige que, cuando no sea posible garantizar totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores/as durante la utilización de tales equipos, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir los riesgos al mínimo.

El RD 773/1997, de equipos de protección individual, sin hacer referencia específica a los trabajadores/as con discapacidad, determina las condiciones de uso y en su caso las adaptaciones precisas de dichos equipos.

"Lo más importante es eliminar los riesgos que puedan evitarse y evaluar sólo aquellos que no puedan evitarse".

Trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos: (art 25 LPRL)

En este apartado, y tal como establece la **Ley 31/1995** de prevención de riesgos laborales, todos los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, debiéndose de adaptar el trabajo a la persona y en particular a aquellos trabajadores/as que por sus características personales sean sensibles a determinados riesgos, debiéndose establecer las medidas y desarrollo de actividades que se consideren oportunas.

Se protegerá a estos trabajadores/as de forma específica, frente a los riesgos laborales a través de una vigilancia específica de la salud.

El **procedimiento a seguir, para una adecuación o cambio de puesto de trabajo**, por considerarse que el trabajador/a sufre un menoscabo en la salud y seguridad, será el siguiente:

1. **Solicitar el cambio de puesto de trabajo por parte del trabajador/a afectado o por parte del Servicio de Prevención tras el reconocimiento médico.**
2. **Estudio y valoración por parte del Servicio Médico:** estudiará el historial médico del trabajador/a, elaborará un informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc). Determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, y lo comunicará al Servicio de Prevención.

3. **Adaptación del puesto de trabajo:** el Servicio de Prevención analizará las condiciones de trabajo, si existen evidencias de sensibilidad especial, con la finalidad de proponer las posibles adaptaciones del puesto, si no existe la posibilidad de adaptación, se informará a la empresa para que decida un cambio de puesto de trabajo.

"Los representantes de los trabajadores/as tendrá especial atención en articular mecanismos de defensa frente a los procesos de selección y exclusión que se producen a través de los reconocimientos médicos."

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

En el ámbito de la prevención de la salud laboral, la negociación colectiva es una vía esencial para el adecuado cumplimiento, desarrollo y mejora de la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales, contribuyendo a garantizar el cumplimiento de la norma y a cubrir los vacíos legales existentes que favorezcan y posibiliten una completa protección.

En muchos casos, con el fin de que se conozcan los derechos establecidos en la normativa es importante que éstos aparezcan en los convenios como documentos más próximos y accesibles a los trabajadores/as. Por lo que muchas veces es fundamental recoger las últimas reformas legislativas además que aquellos aspectos que las mejoran y que son materia de negociación (por ejemplo, situación económica por suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo).

Algunos convenios colectivos de empresas o sectores incluyen determinadas disposiciones, destacando las siguientes:

1. Difundir las reformas legislativas acaecidas a raíz de la aprobación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sobre los derechos de protección social y tutela jurídica respecto al supuesto de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y respecto al nuevo supuesto de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural (subsidio, eliminación periodo carencia para acceder a la prestación, despido nulo por causas relacionadas con el embarazo, vacaciones, etc.), así como los trámites necesarios para la declaración de riesgo, etc.

2. Establecer procedimientos o protocolos de actuación que contribuyan a la identificación, prevención y eliminación de los posibles riesgos laborales que puedan afectar negativamente a la reproducción, al embarazo y al periodo de lactancia natural.

- Identificación de riesgos
- Detectar las causas que los producen
- Puesta en práctica de soluciones
- Seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas

3. Elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural. Esta información previa a posibles situaciones de embarazo y lactancia permitirá agilizar los trámites necesarios para la eliminación del riesgo, cambio de puesto de trabajo o tramitación de la suspensión por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y asegurar una protección preventiva y eficaz de las trabajadoras. Esta medida no suele ser asumida por las empresas a pesar de ser una obligación legal.

4. En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, o con la participación de los y las delegadas de prevención en empresas de menos de 50 trabajadores, **se acordará un procedimiento de actuación para el cambio de puesto de trabajo ante las situaciones de riesgo para el embarazo y la lactancia, menores, trabajadores/as discapacitados trabajadores sensibles a determinados riesgos y trabajadores temporales, de duración determinada o cedidos por ETT**, cuando no sea posible la adaptación del puesto de trabajo.

5. Incluir en la política preventiva de la empresa un apartado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que refuerce y favorezca la adecuada incorporación, a los planes de prevención de los riesgos relacionados con la organización del trabajo (promoción en el trabajo, autonomía, inseguridad contractual, etc..) y con el embarazo y la lactancia natural.

6. Promover que la identificación, evaluación y prevención de los riesgos laborales incorpore los riesgos específicos de género: el acoso sexual, la doble presencia y las situaciones de discriminación. Estos dos últimos riesgos se incorporarán a través de la evaluación de los riesgos psicosociales, escogiendo la metodología de ISTAS21, puesto que es la única que los contempla.

7. Obligación **de eliminar el trabajo nocturno** de trabajadoras embarazadas y en período de lactancia. Asimismo estas trabajadoras tendrán prioridad en la **elección del turno de trabajo** si ésta es la modalidad de la empresa.

8. Tener en cuenta en la elaboración de los **Planes de Emergencia** la existencia y ubicación de los trabajadores/as con movilidad reducida. Facilitar que el espacio de trabajo de éstos se encuentre próximo a las salidas de emergencia habilitadas a sus características.


"Es importante saber identificar los problemas para presentar propuestas, pues esto nos ayudará a impulsar la actuación preventiva en las empresas".

4. LEGISLACIÓN

- **Ley 31/1995** de Prevención de Riesgos Laborales.
 - **Ley Orgánica 3/2007**, de 23 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - **Ley 39/1999, de 5 de noviembre** de conciliación de la vida familiar y laboral.
 - **RD 486/1997**, sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
 - **Real Decreto 487/1997**, de manipulación manual de cargas.
 - **Decreto 488/1997** sobre trabajos con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos.
 - **RD 1/1995** que aprueba la Ley de Estatuto de los Trabajadores
 - **El Decreto de 26 de julio de 1957**, que recoge los trabajos prohibidos a menores.
 - **La Ley 51/2003, de 2 de diciembre**, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
 - **Directiva 92/85/CEE** del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
 - **COM (2000) 466 final. Comunicación de la Comisión** sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo).
-
- Guía de salud laboral en la negociación colectiva (ISTAS).
 - Guía Sindical para la Prevención de Riesgos para la Reproducción, el Embarazo y la Lactancia.

ANEXO I

Factores de riesgo para la maternidad y reproducción humana más frecuentes en el trabajo (COM(2000) 466 final desarrollo Directiva 92/85/CEE del Consejo).

 EXPOSICIÓN A AGENTES FÍSICOS	
RIESGOS	DAÑOS
Temperatura	<p>Desmayo o estrés por calor, defectos congénitos e incluso la muerte fetal en cualquier momento del embarazo, deshidratación.</p> <p>Las bajas temperaturas aumenta la incidencia de partos prematuros.</p> <p>Disminuye la motilidad y el número de los espermatozoides.</p>
Ruido	Aumento de la presión sanguínea y del cansancio.
Vibraciones, choques y movimientos bruscos: Exposición a vibraciones mecánicas y de baja frecuencia.	Parto prematuro, bajo peso al nacer del hijo, molestias de espalda, afecciones digestivas.
Radiaciones Electromagnéticas No Ionizantes: Radiación ultravioleta (Rayos V), radiación infrarroja, radiofrecuencia.	<p>Disminución de motilidad y en el número de espermatozoides.</p> <p>Alteraciones en la fertilidad.</p> <p>Incremento de leucemia.</p>
Radiaciones Ionizantes: Rayos x, Gamma, Alfa, Beta	<p>Al feto: Malformaciones congénitas, retraso mental, cáncer infantil.....</p> <p>Parto prematuro.</p> <p>Disminución transitoria de la excreción de espermatozoides hasta una esterilidad permanente.</p>
Ambientes de sobrepresión elevada	Enfermedad del "buzo", por descompresión.



EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS

RIESGOS

DAÑOS

Agentes biológicos más comunes:

(Efecto directo que puede ejercer sobre la mujer embarazada o sobre el embrión).

TOXOPLASMA GONDI (Protozoo parásito): Riesgo de toxoplasmosis congénita, generalmente grave y de mal pronóstico.

Recién nacido enfermo con afectación de hígado, bazo, ocular, hidrocefalia, o microcefalia y retraso psicomotor.

RUBEOLA (Virus): Riesgo de rubéola congénita grave.

Muerte fetal intrauterina o malformaciones congénitas en el recién nacido: retraso crecimiento, meningoencefalitis, sordera, retraso mental, cataratas/retinopatía, cardiopatía congénita.

Listado no exhaustivo de otros agentes biológicos peligrosos:

Campilobacter Fetus	Neumonía, bacteriemia, feto muerto (mortinato)
Treponema Palidum (Sífilis)	Sífilis congénita, malformación.
Citomegalovirus immitis	Coccidioidosis diseminada materna, nacimientos prematuros, mortinato.
Virus VIH (SIDA)	Infección Feto, bajo peso al nacer, cáncer en infancia.
Virus Hepatitis B	Infección Feto, bajo peso al nacer
Virus Varicela	Bajo peso al nacer, otros
Panovirus humano B19	Aborto
Herpes Virus II	Microcefalia, Ictericia



EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS

RIESGOS	DAÑOS
Constituyen uno de los principales riesgos para las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia.	
Citostáticos	Abortos, y malformaciones fetales.
Gases anestésicos	Tóxicos, alteraciones en la fertilidad.
Disruptores endocrinos	Alteraciones del equilibrio del sistema hormonal humano.
Metales: Plomo, mercurio, cadmio, manganeso.	Parto prematuro, aborto, malformaciones fetales. Alteraciones en la fertilidad, efectos en el sistema reproductor masculino. El plomo es tóxico durante la lactancia.
Hidrocarburos (hollín, alquitrán, brea de hulla).	Alteraciones en la fertilidad, efectos en el sistema reproductor masculino. Parto prematuro, malformaciones fetales, tóxicos.
Disolventes Orgánicos (Benceno, Tolueno,...)	Efectos sobre la reproducción del hombre. Déficits funcionales en la descendencia. Toxicidad. Abortos, partos prematuros y malformaciones fetales.
Plaguicidas e insecticidas	
<p>Cosas a tener en cuenta:</p> <p style="text-align: center;">Identificar LAS ETIQUETAS de sustancias y preparados peligrosos. Atender a las FICHAS DE SEGURIDAD de los productos utilizados Atender a las Frases "R" y Frases "S"</p>	
<p>Agentes químicos</p> <p>R 60 Puede perjudicar la fertilidad.</p> <p>R 61 Riesgo durante el embarazo, de efectos adversos para el feto.</p> <p>R 63 Posible Riesgo durante el embarazo, de efectos adversos para el feto.</p> <p>R 64 Puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna.</p> <p>R 33 Peligro de efectos acumulativos.</p> <p>R 40 Posibilidad de efectos irreversibles (mutagénicos categoría 3,...)</p> <p>R 46 Puede causar alteraciones genéticas hereditarias.</p>	





CONDICIONES DE TRABAJO: Ergonomía, Psicosociología y Organización del Trabajo

RIESGOS	DAÑOS
<p>Manipulación manual de cargas</p> <p><i>"Se tendrá un cuidado especial durante el embarazo y hasta tres meses después del parto".</i> <i>"Si realizan este trabajo de forma habitual, deberían dejar de manejarlas, debiendo realizar actividades más livianas".</i></p>	<p>Abortos. Partos prematuros. Lesiones fetales. Desprendimiento de la placenta.</p>
<p>Fatiga</p>	<p>Responsable de partos prematuros.</p>
<p>Movimientos, posturas forzadas, estáticas y desplazamientos</p> <p>Los riesgos dependen de varios factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza, duración y frecuencia de las tareas/movimientos. - Ritmo, intensidad y variedad del trabajo. - Organización del tiempo de trabajo y pausas para el descanso. - Factores ergonómicos y ambiente de trabajo en general. - La conveniencia y adaptabilidad de cualquier equipo de trabajo utilizado. 	<p>Aumento de partos prematuros. Aumento número de abortos.</p> <p>La compresión de las venas puede reducir el flujo venoso sobre la pelvis, lo que provoca una <u>aceleración compensatoria del ritmo cardíaco</u> de la madre y <u>contracciones uterinas</u>. También plantea un riesgo relativamente elevado de trombosis o embolia.</p> <p>Actividades realizadas en posición sentada: Puede provocar dolores y edema.</p> <p>Lordosis lumbar, puede causar dolores musculares en la región lumbar y la espina dorsal.</p>
<p>Trabajo mental</p>	<p>Provoca fatiga laboral que puede aumentar los partos prematuros.</p>
<p>Trabajo nocturno y a turnos</p>	<p>Provoca tensión física y/o mental que puede provocar partos prematuros o abortos.</p>
<p>Estrés (más vulnerables al estrés, la ansiedad o la depresión)</p>	<p>Incremento de abortos.</p>
<p>Caídas (realización trabajos de altura)</p>	<p>Abortos, lesiones tanto para la madre como al hijo.</p>

ANEXO II

DECLARACIÓN EMPRESARIAL SOBRE SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

D./Dña., en calidad de
del organismo o empresa con número de
código de cuenta de cotización y domicilio núm.
....., Localidad....., C.P., Provincia
.....

DECLARA QUE: Dña....., socia trabajadora/trabajadora (1) de
esta empresa con número de afiliación..... y DNI

1. Realiza las siguientes actividades y que las condiciones del puesto de trabajo son
.....
.....

2. Su categoría profesional es de

3. Que el riesgo específico durante el embarazo o lactancia natural (1), es de (2) es de
.....

4. Que el puesto de trabajo desempeñado es de los que (3) figuran como
exentos de riesgo, en la relación de puestos de trabajo que ha confeccionado la empresa previa
consulta de los representantes de los trabajadores.

....., a de de

(firma y sello de la empresa)

- (1) Táchese lo que no proceda
- (2) Especificar qué tipo de riesgo
- (3) Indicar Sí o No

ANEXO III

DECLARACIÓN EMPRESARIAL SOBRE SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

(SUSPENSIÓN DEL CONTRATO)

Dña., en calidad de.....,del organismo o empresa [....., con número de código de cuenta de cotización....., y domicilio..... núm., Localidad....., C.P., Provincia

DECLARA QUE: Dña.....,socia trabajadora/trabajadora (1) de esta empresa con número de afiliación DNI.....

1. Que en relación con la existencia de otro puesto de trabajo compatible con su estado (2)

2. En consecuencia y dado que no resulta técnica u objetivamente posible el cambio de puesto, se declara el paso de la trabajadora arriba citada a la situación de suspensión del contrato de trabajo con fecha

....., a de de

V.º B.º representante del Servicio de Prevención o Mutua en su caso (3)

firma y sello de la empresa

Fdo.:

D.N.I.:.....

- (1) Táchese lo que no proceda
- (2) Declaración sobre existencia o no de otro puesto compatible con su estado
- (3) Si no suscribe por los indicadores, se debe aportar informe complementario.

Sr. Director