



“ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE EUSKADI CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES y PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN”

Actuación desarrollada al amparo de la Resolución de 15 de Septiembre de 2010, de la Directora de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral, por la que se regula la concesión de subvenciones para proyectos de investigación en materia de prevención de riesgos laborales.

Bilbao, 29 de diciembre de 2010

Resumen Ejecutivo Proyecto de Investigación

- 1) DATOS IDENTIFICATIVOS
- 2) SINOPSIS
- 3) METODOLOGÍA
- 4) RESULTADOS
- 5) UTILIDAD PRÁCTICA DE LOS RESULTADOS
- 6) CONCLUSIONES FINALES Y POSIBLES RECOMENDACIONES
- 7) DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS
- 8) BIBLIOGRAFÍA

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1. **TÍTULO:** ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE EUSKADI CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES y PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
2. **AUTOR/AUTORES:** Josune Gutierrez Mayordomo/ Sonia Celis/ Izarzuri Cortazar
3. **ENTIDAD SUBVENCIONADORA:** Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
4. **FECHAS DE REALIZACIÓN:** Inicio, 2010 – Fin, 2010
5. **PALABRAS CLAVE:** trabajadores especialmente sensibles, mujeres en situación de embarazo, en periodo de parto reciente o de lactancia, evaluación de riesgos, medidas preventivas

2. SINOPSIS

A través de este estudio se ha pretendido realizar una investigación en profundidad para conocer la situación de las empresas con respecto al cumplimiento de la protección de riesgos laborales de la los trabajadores especialmente sensibles y mujeres embarazadas, en periodo de parto reciente y de lactancia en las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas de Euskadi.

Así mismo, se ha pretendido estudiar las posibles causas por las que no se contemplan las medidas preventivas de estos colectivos en las evaluaciones de riesgos, y analizar los motivos por los que a pesar de estar contemplados en las evaluaciones de riesgos de las empresas, no son llevados a cabo.

Para ello, se ha realizado un estudio transversal mediante un análisis cuantitativo a través de la administración de cuestionarios a una muestra representativa de

empresas de la CAV (149 cuestionarios), apreciando la influencia de los diferentes factores.

Teniendo en cuenta los antecedentes del tema, se ha tomado como punto de partida de este estudio la hipótesis de que en las evaluaciones de riesgos de las empresas de Euskadi no se contemplan las medidas preventivas de los trabajadores especialmente sensibles.

Los objetivos conseguidos a través de esta investigación nos han llevado a obtener un conjunto de datos representativos del nivel de cumplimiento de la protección de los trabajadores especialmente sensibles y mujeres embarazadas, en periodo de parto reciente y de lactancia en las empresas.

A modo de resumen, los resultados del estudio concluyen que en la mayoría de las evaluaciones de riesgos **no se contempla** de manera preventiva los trabajadores especialmente sensibles, y especialmente mujeres en situación de embarazo, en periodo de parto reciente o de lactancia. Así mismo se observa que una vez se presenta esta situación, en general **no se vuelve a evaluar los riesgos**, ni se **adoptan medidas preventivas** que permitan adaptar el puesto a la nueva situación. Es por tanto, que en muchas situaciones de embarazo se procede directamente a cambiar de puesto a la trabajadora o a solicitar la baja por embarazo de riesgo.

También es importante resaltar la **falta de conocimiento** que algunas empresas tiene respecto a su cumplimiento en las distintas obligaciones que afectan a este tema; en parte porque la mayoría optan por un servicio de prevención ajeno, que sin bien, no exime de ninguna responsabilidad, favorece la falta de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión interna de la empresa.

Por todo ello, se considera necesario establecer un protocolo que sirva de herramienta para que:

- las evaluaciones de riesgos contemplen de manera proactiva a los trabajadores especialmente sensibles y mujeres en situación de embarazo, en periodo de parto reciente y de lactancia;
- para que se incorpore de manera progresiva el factor humano en las evaluaciones de riesgos, y
- para que se fomenten medidas preventivas que favorezca la adaptación del puesto al trabajador sensible.

ANTECEDENTES: Con la entrada en vigor de la Ley 39/99 de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que transpone a la legislación española la Directiva 92/85 de 19 de octubre de 1992 sobre protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia; contempla un nuevo aspecto que debe ser tenido en cuenta en las actuaciones relativas a la prevención de riesgos laborales.

Dicha Ley modifica el artículo 26 de la LPRL sobre protección de la maternidad; así como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley General de la Seguridad Social (faltas de asistencia, despidos nulos, procedimientos urgentes y de tramitación preferente, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo, bonificaciones en las cuotas a la SS de los contratos de sustitución, etc.)

La Directiva 92/85/CEE y por lo tanto la Ley 39/99 hace una clara distinción en dos anexos de los riesgos que se consideran pueden llegar a afectar especialmente a mujeres que se encuentran en cualquiera de los periodos objeto de este apartado:

- Riesgos Absolutos: aquellos suponen una prohibición de la exposición durante el embarazo, descritos en el anexo II sección A.
- Riesgos Relativos: Aquellos otros en los que el riesgo debe ser evaluado en cuanto a la naturaleza, grado y duración de la exposición y que se encuentran descritos en el Anexo I.

En todos los puestos afectados por alguno de los riesgos relativos, se deberá informar a las trabajadoras la importancia que notifique a la empresa la situación de embarazo, con el fin de llevar a cabo las siguientes actividades:

- Evaluar si la naturaleza, grado y duración exposición suponen riesgo para el embarazo
- Determinar si adaptando el puesto se evita la exposición al riesgo para el embarazo.
- En caso contrario, proponer un cambio temporal a un puesto exento de riesgo.
- Por último, si todo lo anterior no fuera posible, tramitar una licencia por riesgo durante el embarazo.

Por otra parte en la GUÍA TÉCNICA PARA MANIPULACION MANUAL DE CARGAS DEL INSHT, que tiene por objeto facilitar la aplicación del Real Decreto 487/1997, en su Apartado III, numeral 1 que se refiere al peso de la carga para el grupo de mujeres no deberían manejar cargas superiores a 15 Kg.

En el mismo apartado, que se refiere específicamente a tareas peligrosas para las mujeres embarazadas, confirma que la sobrecarga de peso y el cambio en la curvatura de la columna lumbar para compensarlo que tiene que sobrellevar la futura madre hace que, en muchas ocasiones, la espalda ya esté dolorida incluso sin realizar ningún tipo de esfuerzo adicional. Además, el embarazo causa cambios hormonales que pueden afectar a los ligamentos, aumentando el riesgo de lesiones para la madre. También aumenta la posibilidad de aborto y parto prematuro si se levantan pesos o se realizan movimientos bruscos o ejercicio brusco.

Además de esto, en los lugares de trabajo, se dan exposiciones a sustancias, agentes y situaciones laborales que pueden tener consecuencias negativas en el sistema reproductivo de hombres y mujeres.

En este proceso reproductivo intervienen diferentes mecanismos biológicos que pueden alterarse por exposiciones del padre o de la madre, antes o después de la concepción y que pueden manifestarse en una amplia gama de efectos (alteraciones neuroendocrinas, infertilidad, alteraciones menstruales, aborto espontáneo, retraso de crecimiento uterino, prematuridad).

Las radiaciones ionizantes y el plomo son algunas de estas exposiciones, conocidas desde hace años como factores de riesgo reproductivo.

Sin embargo, todavía no se conocen cuales son los efectos adversos sobre la reproducción humana de la inmensa mayoría de sustancias químicas industriales y ambientales.

El embarazo no es una enfermedad. Es un aspecto de la vida cotidiana, y la salud y seguridad de las trabajadoras en situación de embarazo y período de lactancia, pueden ser adecuadamente conducidas según los procedimientos habituales de prevención y protección de riesgos laborales.

El creciente número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo y que permanecen en él durante su etapa fértil y embarazo, determinan la **importancia de la prevención del riesgo potencial para el embarazo y la lactancia, en los lugares de trabajo.**

Hay que tener presente qué condiciones de trabajo normalmente consideradas aceptables, pueden no serlo durante el embarazo.

La mujer trabajadora embarazada como “especialmente sensible”

El hecho de considerar la situación de la mujer trabajadora embarazada como “especialmente sensible” se recoge en distintas legislaciones internacionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919 y con posterioridad, en 1.997, ha venido incluyendo dicha protección como una de las recomendaciones a sus países miembros como se recoge en la Directiva del Consejo de Europa 92/85/CEE, de 19 de octubre relativa a las medidas para promover la mejora de la salud y seguridad en el trabajo de la mujer trabajadora y, previamente, la Directiva Marco 89/391/CEE de 12 junio de 1.989 en su Artículo 15.

En España la Ley 39 / 1.999 de 5 de noviembre para la conciliación entre la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras ha venido a modificar parcialmente la Ley General de la Seguridad Social, ampliando las prestaciones económicas del sistema e incluyendo entre éstas la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Previamente, la Ley 31/1.995 de 8 noviembre de prevención de riesgos laborales contempla, en su Artículo 26, la obligación empresarial de identificar aquellos riesgos que puedan ser peligrosos para la salud de las trabajadoras o del feto.

Posteriormente el RD 298/2.009, en relación con 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 1.999, pretende facilitar la realización de la evaluación de riesgos estableciendo listas no exhaustivas de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención.

Por otro lado, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Artículo 25, establece que “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro”.



Euskadi

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada para llevar a cabo esta investigación ha sido la siguiente:

1. SELECCIÓN DE MUESTRA

Para la realización del estudio se ha contado con un número representativo de profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales, técnicos, delegados de prevención, etc, de las empresas de Euskadi.

El tamaño muestral ha sido de 149 sujetos pertenecientes a cada una de las 3 provincias:

- BIZKAIA:50
- ALAVA: 50
- GIPUZKOA: 49

2. RECOGIDA DE DATOS

Como herramienta de recogida de información **se ha diseñado un cuestionario** ad-hoc que recopila diferentes ítems relacionados con las evaluaciones de riesgos de las empresas, contemplando diferentes variables:

- la evaluación de riesgos tiene en cuenta la situación de embarazo o parto reciente de las trabajadoras y lactancia
- la evaluación de riesgos define las condiciones de trabajo prohibidas para las trabajadoras en situación de embarazo
- la reevaluación del riesgo
- la adopción de medidas preventivas
- la modificación del puesto
- la solicitud de prestación económica
- la autorización para ausentarse del trabajo

- la metodología específica para la evaluación
- las características personales y/o biológicas

Una vez diseñado el cuestionario, el trabajo de campo del proyecto de investigación ha consistido en un **análisis cuantitativo** realizado a una muestra representativa de profesionales (149) mediante la recogida de encuestas.

Desde la Sede de UGT en Bilbao, se ha procedido a la distribución de los cuestionarios a las diferentes delegaciones territoriales de UGT de las 3 provincias. Estos cuestionarios han sido remitidos a los Delegados de prevención de UGT, siendo cumplimentados anónimamente, con el fin de recoger la información de forma voluntaria.

UGT Euskadi ha distribuido este cuestionario a la muestra seleccionada a través de:

- correo electrónico
- fax
- entrega directa

Una vez cumplimentados, estos cuestionarios han sido devueltos a la sede territorial de UGT Bilbao, con el fin de analizar su información.

Se han recogido un número de 149 cuestionarios:

- BIZKAIA:50
- ALAVA: 50
- GIPUZKOA: 49

3. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Una vez recopilados todos los cuestionarios, se han tratado todos los datos y valores informáticamente, con objeto de obtener los resultados buscados. Una vez obtenidos

en forma de gráficas, estadísticas, etc, el investigador ha procedido al análisis de dicha información para decidir y elegir aquellos resultados que son válidos y extrapolables.

Para ello se ha utilizado el programa Excel con funciones estadísticas.

4. INFORME DE RESULTADOS

A través del análisis de los datos se ha permitido obtener una serie de conclusiones en la que se recogen los resultados del estudio.

A lo largo de todo el proyecto se ha hecho constatar la colaboración y cofinanciación de Osalan.

UGT propone la realización de futuras jornadas de difusión de las conclusiones del estudio.

CRONOGRAMA	AÑO EJECUCION 2010						
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACCIONES							
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA							
SELECCIÓN DE LA MUESTRA REPRESENTATIVA DE ESTUDIO							
DISEÑO DE HERRAMIENTAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS: Diseño de Cuestionario							
REALIZACIÓN DE TRABAJO DE CAMPO Distribución de Cuestionario							
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA							
ELABORACIÓN DE INFORME DE RESULTADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA							

4. RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados obtenidos **RESPECTO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:**

- Respecto a la Evaluación de los riesgos

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por la Ley 39/1999), establece en su Artículo 26: *“Protección de la maternidad, que la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de 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”*. Para conocer el grado de cumplimiento de las empresas vascas con dicho artículo se ha incluido la siguiente pregunta general en el cuestionario: **“La evaluación de riesgos tiene en cuenta la situación de embarazo o parte reciente de las trabajadoras y lactancia”**. El resultado obtenido (Ver Graf.1) reafirma nuestra hipótesis, ya que la mitad de las evaluaciones de riesgos de empresas consultadas no incluye estas situaciones o lo desconocen.

LA EVALUACION DE RIESGOS

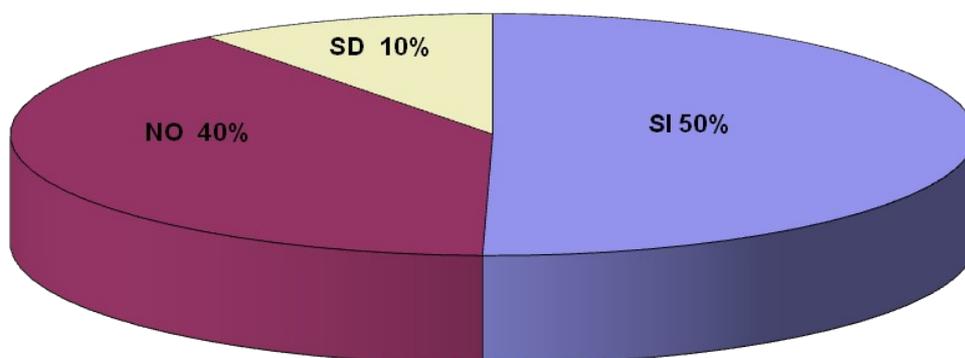


Grafico 1.

Si observamos el resultado por cada territorio (Ver Graf.2), las tendencias son muy similares en las tres provincias vascas, si bien cabe destacar un mayor desconocimiento en el territorio vizcaíno, y un mayor conocimiento en el territorio guipuzkoano.

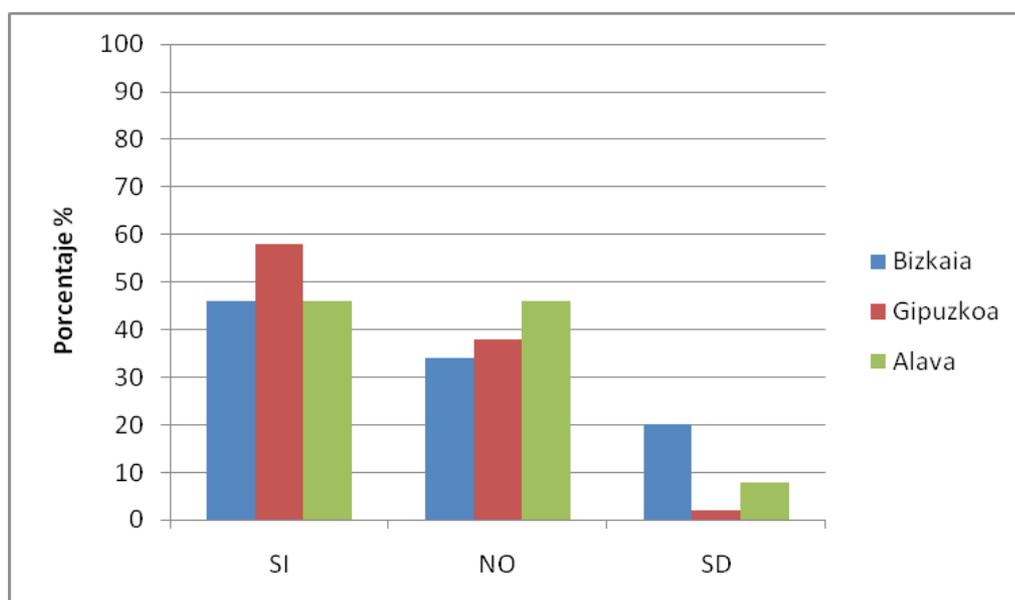


Grafico 2.

- En cuanto al momento en que se procede a evaluar las condiciones de trabajo que pueden afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, la normativa establece que de forma preventiva, se conozca de antemano cuales pueden ser las condiciones peligrosas frente a la situación de embarazo, para poder determinar las medidas necesarias. Como se puede observar en los siguientes gráficos (Graf. 3 y 4) la respuesta obtenida por parte de los encuestados muestran que son más las empresas que **esperan a tener una situación de embarazo** para determinar las condiciones peligrosas que las que actúan de manera preventiva. Lo que resulta preocupante es que el 36% como mínimo no realiza la evaluación de las

condiciones peligrosas ni antes ni después de que se dé la situación de embarazo, lo que confirma más aún nuestra hipótesis inicial.

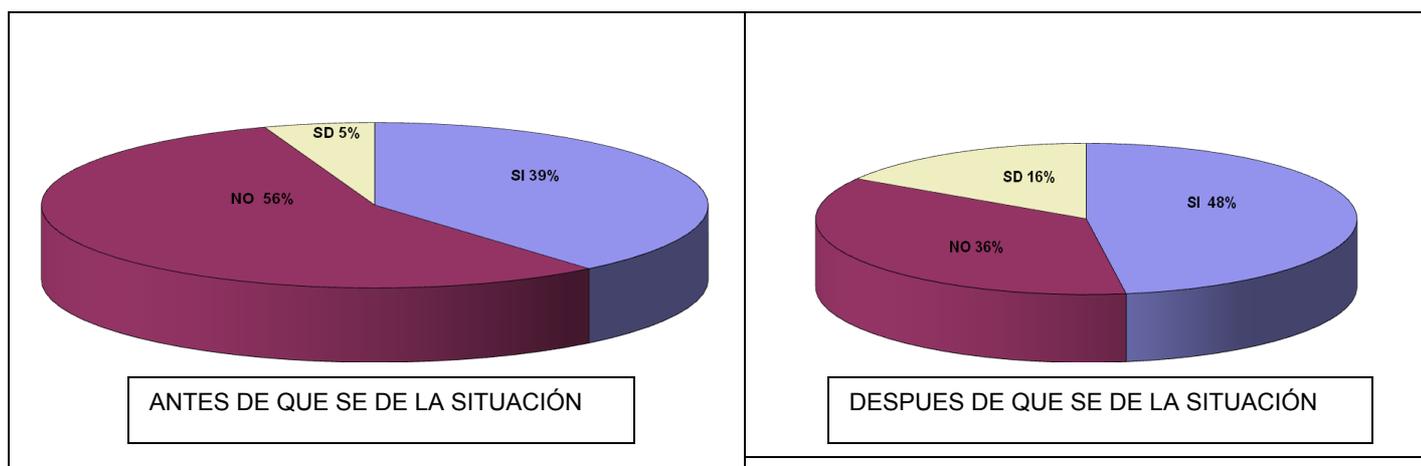


Gráfico 3.

Gráfico 4.

- Respecto a las medidas a adoptar, en conformidad con la Ley 39/1999, 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 las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo:

-Inicialmente, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

-Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo 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 de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá

desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

-Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el 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.

Para analizar si las empresas vascas cumplen con estas medidas, se han incluido tres preguntas en el cuestionario que abordan cada una de las medidas propuestas. El resultado obtenido nos muestra, que aunque las empresas no incorporen las situaciones de embarazo o lactancia en su evaluación de riesgos de manera preventiva, en mayor número, **sí se toman medidas encaminadas a evitar el peligro una vez que se da la situación.**

No obstante, **la falta de evaluaciones y estudios específicos dificulta la adaptación del puesto**, que solo se da en el 59% de las empresas encuestadas, lo que obliga a prevalecer las otras opciones como el **cambio del puesto** y especialmente la **solicitud de la baja por embarazo de riesgo**, provocando mayores inconvenientes tanto para la empresa como para la propia trabajadora. Otro aspecto negativo detectado es la vulneración del derecho de protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo, ya que un 13% de las empresas encuestadas niegan la solicitud de la prestación económica a la Seguridad Social por suspensión del trabajo por riesgos durante el embarazo.

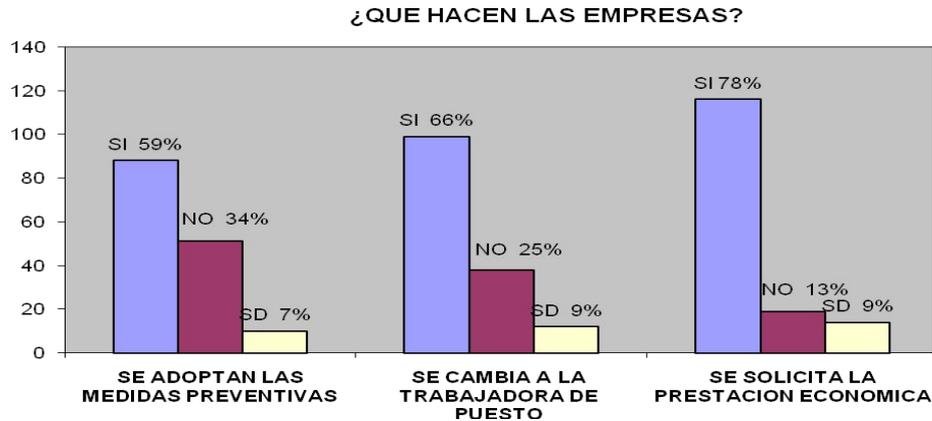


Grafico 5.

- En último lugar se ha querido detectar si se favorece la conciliación familiar-laboral, preguntando “***Si las trabajadoras embarazadas pueden ausentarse del trabajo, con derecho de remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto***”, a pesar de que la respuesta en la mayoría de los encuestados ha sido positiva (83%), aún sigue habiendo empresas que vulneran este derecho (8%) (Ver Graf.6)

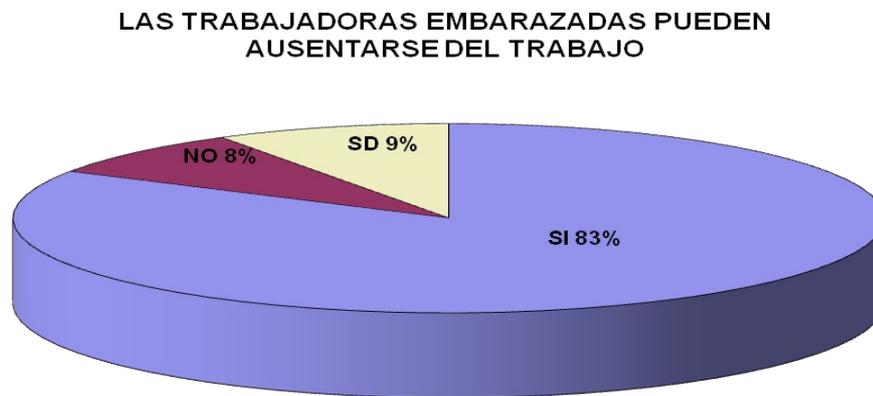


Grafico 6.

A continuación se presenta los resultados obtenidos en relación con **LA PROTECCIÓN DE TRABAJADORES SENSIBLES**

- Respecto a la Evaluación de los riesgos

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, determina que *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.....Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”*

Para conocer el grado de cumplimiento de las empresas vascas con dicho artículo se han incluido una pregunta general para determinar si **“la evaluación de riesgos tiene una metodología específica para la protección de los trabajadores potencialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”**. El resultado obtenido muestra que el 62% no tienen una metodología específica para la **protección de los trabajadores potencialmente sensible**, lo que sigue confirmando nuestra hipótesis inicial, e incluso el resultado es peor que el obtenido en la situación de embarazo (40%)



LA EVALUACION DE RIESGOS

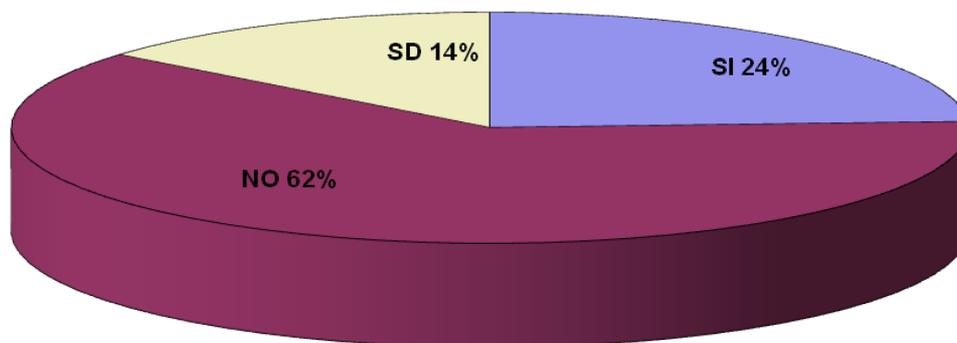


Grafico 7.

Si observamos el resultado por cada territorio, se aprecia un mayor incumplimiento en la provincia de Gipuzkoa, donde más del 85% no contemplan una metodología específica en su evaluación de riesgos, frente al 60% en Bizkaia y al 40 % en Alava.

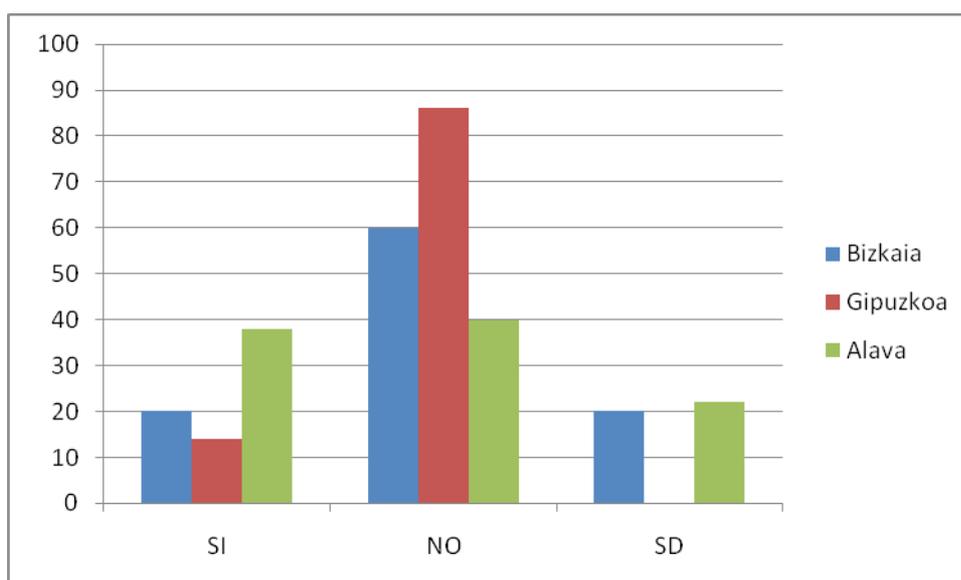


Grafico 8.

- En cuanto a la manera de incorporar los factores humanos en la evaluación de riesgos, al igual que en el apartado anterior, se observa que **el 66% de las empresas de la población de estudio no contempla a los trabajadores sensibles ni las características personales o físicas**. Uno de los motivos son las actuales metodologías generales de evaluación que se realizan por puesto de trabajo, y que no tienen en cuenta, los trabajadores expuestos (Ver Graf. 9).

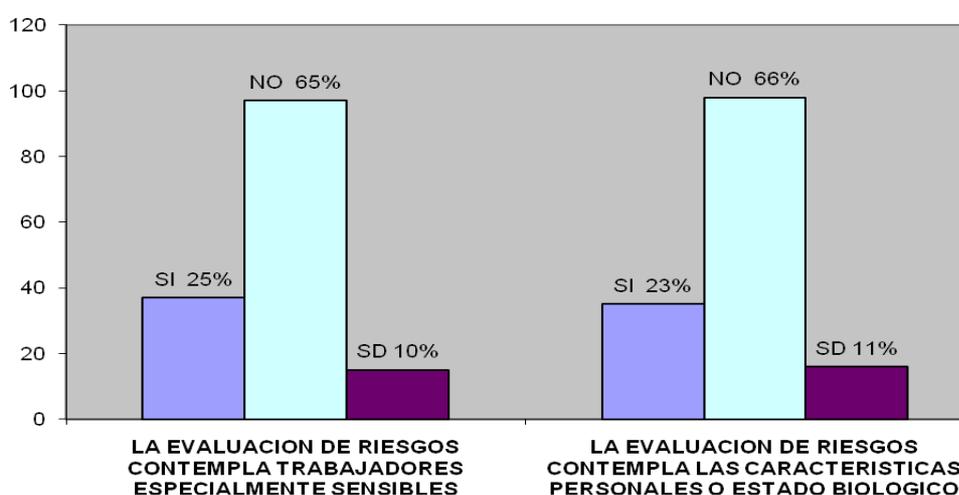


Grafico 9.

- Una vez detectado un trabajador potencialmente sensible, se tiene la obligación de evaluar de nuevo las condiciones de trabajo que puedan afectarle. Como demuestra el siguiente gráfico, más de la mitad (56%) no reevalúan el puesto y un 12% desconocen si lo hace, como se puede apreciar en el Gráfico 10. Por ello resulta complicado conocer de qué manera se agravan los riesgos en los trabajadores potencialmente sensibles, algo necesario para poder planificar acciones preventivas coherentes a su situación.

¿LOS PUESTOS DE TRABAJO SE EVALUAN NUEVAMENTE CUANDO SE VEN AFECTADOS POR LA INCORPORACIÓN DE UN TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE A LAS CONDICIONES DEL PUESTO?

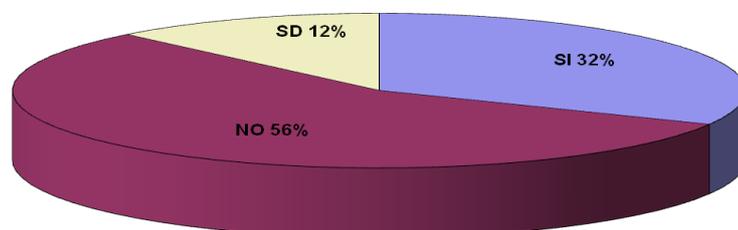


Gráfico 10.

- Respecto a las medidas preventivas, en relación con el apartado anterior, se muestra una situación similar, lo cual es lógico ya que **sin la reevaluación de los riesgos, no existen nuevas medidas preventivas a adoptar**, salvo las que se hayan podido definir inicialmente (Gráfico 11).

¿SE ADOPTAN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ESTABLECIDAS POR LA REEVALUACION DE RIESGOS?

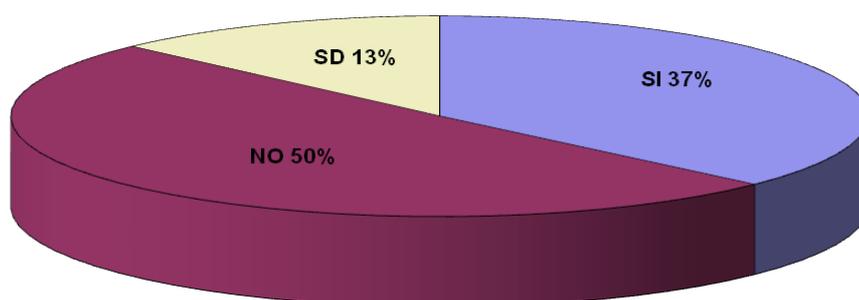


Gráfico 11.

- En último lugar se ha querido detectar si *“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física,*

psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Para esto se ha incluido una última pregunta, cuya respuesta demuestra un desconocimiento importante (17%) sobre este asunto (Gráfico 12) y **un alarmante empleo de trabajadores sensibles en puestos de trabajo que pueden poner en peligro su salud y la de otros.**

LOS TRABAJADORES SENSIBLES NO SON EMPLEADOS EN AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE A CAUSA DE SU SENSIBILIDAD RECONOCIDA PUEDEN PONER EN PELIGRO SU SALUD O LA DE OTROS



Gráfico 12.

5. UTILIDAD PRÁCTICA DE LOS RESULTADOS EN RELACION CON LA PRL

A través de esta labor de investigación se pretende derivar en resultados que puedan aportar una **utilidad práctica** para las empresas de Euskadi, puesto que este proyecto está destinado a crear conocimiento nuevo e innovador, pudiendo ser de aplicación general a todas las empresas.

A través de este proyecto hemos pretendido:

- Conocer la situación real de partida de estos colectivos
- Divulgar las medidas legales y preventivas establecidas
- Concienciar a empresarios y trabajadores de las especiales medidas de protección de este colectivo

A modo de resumen, los resultados del estudio concluyen que en la mayoría de las evaluaciones de riesgos **no se contempla** de manera preventiva los trabajadores especialmente sensibles, y especialmente mujeres en situación de embarazo, en periodo de parto reciente o de lactancia. Así mismo se observa que una vez se presenta esta situación, en general **no se vuelve a evaluar los riesgos**, ni se **adoptan medidas preventivas** que permitan adaptar el puesto a la nueva situación. Es por tanto, que en muchas situaciones de embarazo se procede directamente a cambiar de puesto a la trabajadora o a solicitar la baja por embarazo de riesgo.

También es importante resaltar la **falta de conocimiento** que algunas empresas tiene respecto a su cumplimiento en las distintas obligaciones que afectan a este tema; en parte porque la mayoría optan por un servicio de prevención ajeno, que sin bien, no exime de ninguna responsabilidad, favorece la falta de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión interna de la empresa.

Por todo ello consideramos importante que se desarrollen actuaciones en esta línea.

6. CONCLUSIONES FINALES Y POSIBLES RECOMENDACIONES

Los resultados del estudio concluyen que en la mayoría de las evaluaciones de riesgos no se contempla de manera preventiva los trabajadores especialmente sensibles, y especialmente mujeres en situación de embarazo, en periodo de parto reciente o de lactancia. Así mismo se observa que una vez se presenta esta situación, en general no se vuelve a evaluar los riesgos, ni se adoptan medidas preventivas que permitan adaptar el puesto a la nueva situación.

Se recomienda:

1. **Difundir las reformas legislativas** acaecidas a raíz de la aprobación de la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral, y de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
2. **Establecer protocolos de actuación donde intervengan los servicios de prevención, los organismos técnicos y las propias empresas**, que contribuyan a la identificación de manera proactiva las condiciones peligrosas que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores sensible, a mujeres embarazadas o en el periodo de lactancia natural. Esta información previa permitirá agilizar los trámites necesarios para la adaptación del puesto, el cambio de puesto o tramitación de la suspensión por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.
3. **Fomentar metodologías de evaluación de riesgos que incorporen los factores humanos; y que permitan proteger las trabajadoras potencialmente sensibles** y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS

UGT pretende difundir los resultados de este estudio a través de diferentes jornadas, así como a través de su página web, con el fin de concienciar a las empresas de la importancia de la evaluación de riesgos con respecto a los trabajadores especialmente sensibles.

Los resultados de este estudio, cuestionarios, registros, etc serán puestas a disposición de aquellas empresas y entidades que lo soliciten.

8. BIBLIOGRAFÍA

DIRECTIVA 1992/85/CEE DEL CONSEJO, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Comunicación de la Comisión COM (2000) 466 final, de 5 de octubre de 2000, sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

1. Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE 6.11.1999) [Modifica art. 26 Ley P.R.L.]
3. Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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.
4. RD 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
5. García, A.M. Condiciones de trabajo y reproducción: un recorrido por las evidencias. Arch Prev Riesgos Labor 1999;2(1):19-25
6. Moreno Sáenz, N. Reproducción: fuentes de información INSHT, NTP 414, 1996.

7. OIT. Los riesgos para la función reproductora del hombre y la mujer en el lugar de trabajo. En: [http:// www.ltcilo.it/actravcdrom2/ es/osh/rep/proa.htm](http://www.ltcilo.it/actravcdrom2/es/osh/rep/proa.htm).
8. Pérez del Río, T. Ballester Pastor, A. Mujer y Salud Laboral. Biblioteca de prevención de riesgos laborales. Editorial La Ley-Actualidad. Madrid 2000.
9. La santé de la reproduction. En: <http://www.unites.ca/cinbiose>
10. Leprince A. et coll. Fecundité, grossesse et risques professionnels. 77 td 95. Documents pour le medecine du travail, n° 77, 1999, pp 21-32.