

Introducción: La suerte de la mujer trabajadora



Como tantos otros temas, el de la salud laboral se aborda sin tener en cuenta la perspectiva de género, lo que nos suele llevar a incurrir en el frecuente error de ofrecer una visión androcéntrica de la salud y la seguridad en el trabajo.

Existen al menos tres causas objetivas que justifican la necesidad de una visión de género en la salud y la seguridad en el trabajo:

1. Factores sociales, que vienen determinados por la pervivencia de la doble jornada y la doble presencia. El hecho de que las mujeres hayamos accedido al mercado laboral sin que por otra parte hayamos sido sustituidas en nuestro papel de cuidadoras, tanto de otras personas, como de las tareas necesarias para el buen funcionamiento de las unidades familiares, lleva al alargamiento de la jornada y al conflicto de roles, y como consecuencia se incrementan los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés.

2. Factores laborales, entre los que señalaremos:

- La segmentación por sectores productivos, que implica que las mujeres estemos expuestas a determinados riesgos y no a otros. Es un hecho objetivo que las mujeres nos dedicamos a tareas y ocupaciones específicas y distintas de los varones, y por lo tanto estamos expuestas a riesgos diferentes: de manera general los hombres se hayan más expuestos a factores del

entorno físico (ruido, agentes químicos...) o la manipulación de cargas pesadas, en tanto que las mujeres nos hayamos expuestas a factores de riesgo relacionados con los movimientos repetitivos, las posturas inadecuadas, la poca autonomía, la monotonía y otros factores psicosociales.

- La dualización del mercado laboral implica más precariedad de la mano de obra femenina.

3. Factores biológicos como maternidad, lactancia y menopausia, siendo éstas las únicas cuestiones contempladas específicamente en la actual legislación en materia de prevención de riesgos laborales en nuestro país.

Nuestra normativa adolece de ese sesgo androcéntrico al que aludíamos al principio; en primer lugar no se contemplan específicamente los riesgos psíquicos, cuando parece que se trata de uno de los más frecuentes a que están expuestas las mujeres, tanto por sus condiciones de vida como por el tipo de trabajo que realizan dentro del mercado laboral. Además, no se contempla el acoso sexual, ni por lo tanto se reconoce que éste puede producir estrés con daños emocionales y físicos.

Por último, no deberíamos olvidar que el colectivo de las empleadas del servicio doméstico está expresamente excluido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, si bien es cierto que se trata de un colectivo sobre el que se puede ejercer el control con no pocas dificultades, también es cierto que esto no tendría que excluirlas de la legislación, que desprotege a este colectivo una vez más, no sólo en lo que se refiere a las condiciones en que se desarrolla su trabajo, sino más allá, en lo que se refiere a las prestaciones que puedan derivarse de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

7 Situación de la mujer trabajadora en la Comunidad de Madrid



En el último medio siglo la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido un dato relevante; la participación cada vez mayor de las mujeres dentro de la población activa ha sido una constante en de todos los países occidentales.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el Instituto Nacional de Estadística, para el cuarto trimestre del 2001 la tasa de actividad a nivel nacional aumentó dentro de las mujeres, manteniéndose dicha tasa por encima del 40 por ciento durante este trimestre, mientras que la tasa en varones disminuyó ligeramente.

Los resultados de la EPA muestran que la Comunidad de Madrid registró la tasa de actividad más alta en comparación con el resto de Comunidades. Durante este periodo del año 2001, la tasa de actividad de las mujeres alcanzó un 46.33 por ciento del total, en contraste con el 56.90 por ciento para hombres. En términos de población ocupada se reflejaron un total de 885.300 mujeres dentro de nuestra Comunidad, mientras que los hombres supusieron un total de 1.276.700.

Estudios más recientes publicados por el Instituto Nacional de Estadística e Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid muestran las tasas de actividad, ocupación y paro del segundo trimestre del 2002 en las mujeres de nuestra Comunidad, siendo éstas del 56.6 por ciento, el 40.2 por ciento y del 10 por ciento respectivamente. Otros datos similares elaborados por el

Instituto de la Mujer a partir de datos de la EPA señalan que en nuestra Comunidad la tasa de actividad de las mujeres fue del 44.72 por ciento y la tasa de ocupación del 40.23 por ciento, para el mismo periodo del año 2002. Es decir, la tasa de actividad en mujeres de nuestra Comunidad se vuelve a mantener por encima del 40 por ciento durante el segundo trimestre de 2002 al igual que lo hiciera en el año 2001.

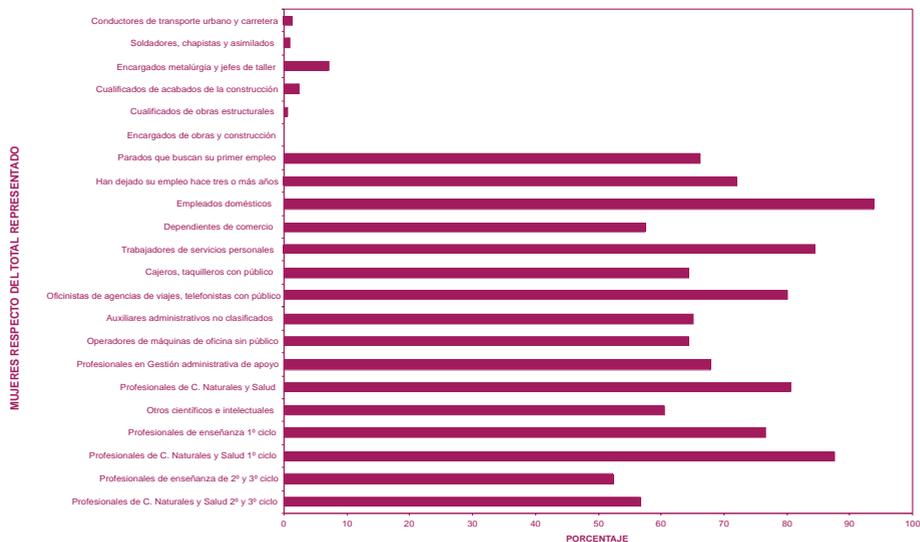
En esta última Encuesta de Población Activa se hace un análisis de la población durante este segundo trimestre del año 2002 por sexo y sector de ocupación, del cual destacamos los resultados obtenidos para la población activa de mujeres.

A la vista de estos datos se deduce que la mayor parte de las mujeres en estado activo de nuestra Comunidad se encuentran comprendidas entre los 20 y 54 años, siendo el sector servicios su principal desarrollo laboral y dejando constancia de la escasa participación de la mujer en sectores como el agrícola (poco representativo en Madrid) y otros como la construcción e incluso la industria.

| SECTORES ECONÓMICOS | | | | | |
|----------------------------|--------------------|------------------|---------------------|------------------|--|
| MUJERES ACTIVAS | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios | No clasificables por sector |
| 16-19 años | 0.0 | 1.6 | 1.0 | 12.2 | 2.8 |
| 20-24 años | 0.0 | 11.9 | 1.5 | 80.4 | 7.1 |
| 25-29 años | 1.6 | 26.1 | 5.6 | 147.4 | 5.6 |
| 30-34 años | 0.5 | 20.6 | 4.0 | 142.2 | 4.4 |
| 35-39 años | 0.0 | 14.3 | 2.3 | 125.5 | 4.8 |
| 40-44 años | 1.4 | 11.2 | 1.0 | 116.4 | 4.8 |
| 45-49 años | 0.0 | 14.4 | 1.6 | 95.5 | 5.0 |
| 50-54 años | 0.0 | 7.0 | 0.8 | 67.9 | 2.2 |
| 55-59 años | 0.0 | 1.9 | 0.0 | 48.9 | 1.4 |
| 60-64 años | 0.0 | 1.8 | 0.5 | 24.8 | 0.0 |
| 65 y más años | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4.3 | 0.5 |

Para una mayor visión del papel de la mujer trabajadora en la Comunidad de Madrid presentamos la siguiente estadística en la que se detallan distintos puestos de trabajo y la representación de la mujer en ellos.

PORCENTAJES DE MUJERES RESPECTO DEL TOTAL DE CADA OCUPACIÓN. COMUNIDAD DE MADRID. SEGUNDO TRIMESTRE DE 2002



De de estos datos destaca el 87.5 por ciento de mujeres profesionales dedicadas a las ciencias de la naturaleza y la salud, de 1^{er} ciclo de enseñanza. El 80.7 por ciento de los profesionales de ciencias de la salud son mujeres, como el 93.7 por ciento de mujeres trabajadoras empleadas domésticas o el 80 por ciento que supone la mujer dentro del sector oficinas de agencias de viajes y telefonistas con público.

No hay que olvidar que estos mismos datos revelan aquellos sectores en los que la presencia de la mujer es prácticamente nula: construcción, transporte, trabajadores agrícolas, ganaderos, cargos de gerencia de empresas, soldadores, chapistas y asimilados, mecánicos, trabajadores de la metalurgia, etc. continúan siendo de clara predominancia masculina. Otros datos alarmantes son el 66.2 por ciento que representa a mujeres paradas que buscan su primer empleo, o el 72.1 por ciento de mujeres que han dejado su último empleo hace tres o más años.

De un análisis global podemos concluir que la mujer trabajadora de la Comunidad de Madrid se dedica mayoritariamente a la sanidad, la enseñanza, distintas actividades administrativas u oficinistas, comercio, atención al público y limpieza.

Otro factor a tener en cuenta es el tipo de contratación. Con una clara predominancia de los contratos temporales sobre los indefinidos (indistintamente de la edad tanto para hombres como para mujeres) los datos del INEM para el mes de Octubre del 2002 referidos a la Comunidad de Madrid siguen señalando a los jóvenes menores de 25 años como el sector con mayor contrata-

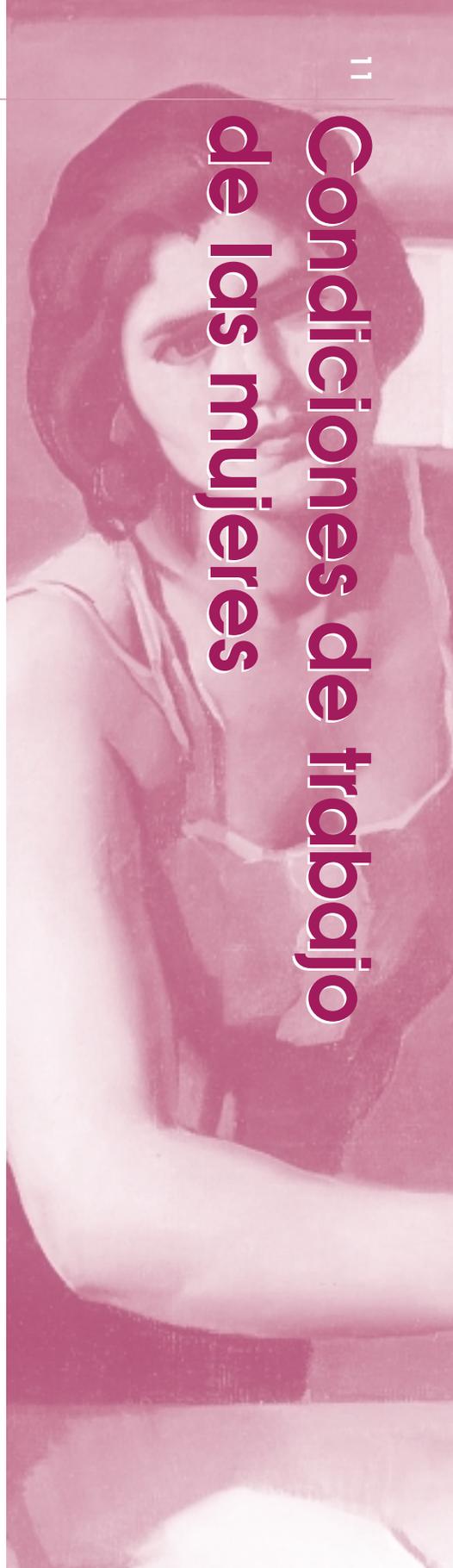


ción temporal, mientras que para mujeres y hombres con edades comprendidas entre los 25 y 45 años son los más privilegiados, con un mayor número de contratos indefinidos. Sin embargo, no hay que olvidar que en igualdad de condiciones el sueldo de las mujeres continúa estando por debajo del sueldo del hombre y con menores posibilidades de promoción, lo cual repercute en las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.

11 Condiciones de trabajo de las mujeres

El trabajo es masculino
y la fatiga femenina

Con las características descritas del empleo femenino, y sin entrar a describir las repercusiones que sobre la salud de las mujeres tiene la doble jornada en cuanto a sobrecarga de trabajo, alargamiento de jornada y conflicto de roles, parece fácil afirmar que la «polarización» del empleo femenino nos muestra un retrato en el que el trabajo realizado por las mujeres sigue estando ligado más o menos estrechamente con el papel tradicional que la sociedad ha asignado a la mujer: trabajo doméstico, cuidado de enfermos, educación..., que generan un panorama de riesgos y enfermedades femeninos diferenciados como consecuencia de desempeñar diferentes trabajos y papeles sociales, así como diferentes condiciones de trabajo.



Los trabajos que mayoritariamente realizan las mujeres tienen unas características comunes, suelen ser trabajos monótonos y de poca creatividad, pero que exigen agilidad y precisión, conllevan el mantenimiento de posturas inadecuadas y forzadas, con ritmos excesivos y sin posibilidades de pausas (industria textil y confección, cadenas de producción, cajas de supermercado...), son trabajos poco cualificados, alejados de la toma de decisiones (personal doméstico, dependientas, trabajos administrativos...) y por último trabajos que implican atención hacia otras personas (enfermeras, asistentes sociales, profesoras, ayuda a domicilio...).

Si revisamos los datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, las mujeres estamos menos expuestas a los factores del entorno físico como el ruido, el contacto con sustancias peligrosas, las temperaturas extremas o la manipulación de cargas pesadas, pero soportamos una mayor carga musculoesquelética, tenemos un menor control sobre nuestro trabajo y gozamos de menor autonomía.

Una característica común a todos estos factores de riesgo es que suelen tener efectos sobre la salud a largo plazo, ya que son acumulativos y no visibles de inmediato; éstos son, fundamentalmente, por un lado, los riesgos derivados de la carga física de trabajo por la adopción de posturas dolorosas y el mantenimiento prolongado de las mismas posturas de trabajo y los movimientos repetitivos que provocan alteraciones musculoesqueléticas muy diversas localizadas en la espalda y miembros superiores, así como alteraciones circulatorias en miembros inferiores, y por otro lado, los aspectos ligados a la monotonía, la poca cualificación de los trabajos realizados, la poca autonomía, etc...; que llevan a la aparición de patologías psicosomáticas ligadas a factores psicosociales y al estrés.

Parece importante recordar, en situaciones de estrés, algunas de las alteraciones más frecuentes y menos estudiadas en las mujeres, son las alteraciones del ciclo menstrual, disminución de la libido y disfunciones ovulatorias, así como un aumento de la incidencia de partos pretérminos y abortos. También la bipedestación continuada, los trabajos en cadena y a turnos y las tareas pesadas aumentan el riesgo de partos prematuros.

Otra alteración de salud importante y frecuente en las mujeres son las enfermedades de la piel producidas por la utilización de sustancias químicas.

Esta realidad del trabajo femenino permanece invisible, las evaluaciones de riesgo, y por tanto los planes de prevención, se centran en los riesgos de accidentes de trabajo y riesgos del entorno físico, infravalorando u omitiendo el resto de riesgos, llevando a una discriminación clara de colectivos como el de mujeres.

Cambiar esta situación debe ser una prioridad para todas las mujeres y hombres, el papel a asumir por las trabajadoras y trabajadores, por las delegadas y delegados es fundamental; de la actitud que tengamos, de la actividad que impulsemos depende que el «trabajo deje de ser masculino y la fatiga femenina».

Veamos a continuación los riesgos y daños más característicos de los trabajos mayoritarios entre las mujeres, así como las medidas preventivas a adoptar.



TRABAJOS ADMINISTRATIVOS Y SIMILARES

| RIESGOS | DAÑOS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ UTILIZACIÓN DE PVD ▪ Diseño inadecuado del puesto de trabajo ▪ Malas condiciones ambientales (temperatura, iluminación, ruido...) ▪ Inadecuada organización del trabajo ▪ Movimientos repetidos ▪ USO FOTOCOPIADORAS ▪ Exposición a calor, radiaciones ultravioletas, toner y ozono ▪ CARGA FÍSICA ▪ Estatismo postural ▪ Posturas inadecuadas ▪ CARGA MENTAL E INSATISFACCIÓN por trabajo monótono, rutinario, con poca autonomía, alto nivel de atención... ▪ VENTILACIÓN ESCASA O NULA en entornos de trabajo cerrados ▪ CAÍDAS Y CHOQUES por mala distribución del mobiliario ▪ CONTACTO ELÉCTRICO (deficiente instalación eléctrica, equipos de trabajo mal mantenidos, acumulación de cables...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolores cervicales, dorsales y lumbares, tendinitis, túnel carpiano... por movimientos repetitivos) ▪ FATIGA VISUAL ▪ ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS POR ESTRÉS ▪ IRRITACIÓN DE LA PIEL, OJOS Y TRACTO RESPIRATORIO ▪ Trastornos cervicales ▪ Trastornos musculares ▪ Trastornos digestivos ▪ Alteraciones circulatorias periféricas ▪ ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS (ansiedad, depresión, irritabilidad, agotamiento nervioso, trastornos digestivos y del sueño...) ▪ SÍNDROME DEL EDIFICIO ENFERMO (fatiga, irritación de piel, ojos, nariz, garganta, síntomas alérgicos, lagrimeo, dolores de cabeza etc...) ▪ FRACTURAS, ESGUINCES, CONTUSIONES ▪ DESCARGA ELÉCTRICA ACCIDENTAL (desde hormigueos o tetanización hasta lesiones más graves como fibrilización ventricular o parada cardiorespiratoria) |

PREVENCIÓN:

- Diseño y/o rediseño de puestos y equipos de trabajo (pantalla, teclado, mesa, silla...)
- Aumento de contenido y variedad de tareas
- Rotación en el trabajo
- Introducción de pausas
- Condiciones ambientales adecuadas (ventilación, iluminación...)
- Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones
- Formación e información de las trabajadoras en relación a los riesgos y daños de su puesto de trabajo
- Fomentar la participación
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



PELUQUERÍA Y ESTILISMO

| RIESGOS | DAÑOS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Estatismo postural (trabajo de pie) ▪ Posturas forzadas ▪ Movimientos repetitivos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolores y alteraciones en espalda, hombros, brazos, muñecas y manos) ▪ ALT. CIRCULATORIAS PERIFÉRICAS (varices) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTACTO E INHALACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS (tintes, permanentes, decolorantes...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALT. RESPIRATORIAS (irritación de vías superiores, bronquitis, asma) ▪ ALT. DÉRMICAS (dermatitis, eczemas) ▪ Existen tintes que contienen sustancias como aminas aromáticas y aminofenoles, que son cancerígenos |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ESTRÉS Y FATIGA MENTAL ▪ Jornada laboral excesiva ▪ Inadecuada distribución de tareas ▪ Ambiente mal ventilado... | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS (ansiedad, depresión, irritabilidad, alteraciones digestivas, trastornos del sueño...) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTACTO ELÉCTRICO (deficiente instalación eléctrica, aparatos eléctricos defectuosos, manipulación de aparatos con manos mojadas o húmedas) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DESCARGA ELÉCTRICA ACCIDENTAL (desde hormigueos o tetanización hasta lesiones más graves como fibrilación ventricular o parada cardiorrespiratoria) |

PREVENCIÓN:

- Diseño y/o rediseño de puestos y equipos (asientos de clientes y banquetas de trabajo regulables, carros auxiliares con altura adecuada...)
- Organización adecuada del trabajo con previsión de trabajo y distribución adecuada de horarios y pausas
- Distribución adecuada de tareas
- Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones
- Condiciones ambientales adecuadas (ventilación, iluminación...)
- Sustitución de productos por otros menos peligrosos
- Conocer y disponer de las fichas de seguridad de los productos químicos utilizados
- Ropa de trabajo adecuada (batas, calzado...)
- Utilización de guantes
- Instalación eléctrica que cumpla con los requisitos para locales húmedos o mojados
- No utilizar los aparatos eléctricos con las manos húmedas o mojadas
- En situaciones de embarazo se deben adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo, y si esto no es posible se debe cambiar de puesto de trabajo o función
- Procurar una sala adecuada para que las embarazadas puedan descansar tumbadas
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo
- Fomentar la participación
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



EMPLEADAS DE HOGAR Y LIMPIADORAS DE EDIFICIOS

| RIESGOS | DAÑOS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Posturas forzadas ▪ Manipulación manual de cargas ▪ Movimientos repetitivos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolores y alteraciones en espalda, hombros, brazos, muñecas y manos, también lumbalgias, artrosis, hernias de disco)) ▪ ALT. CIRCULATORIAS PERIFÉRICAS (varices) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTACTO E INHALACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS (detergentes, lejía, disolventes y mezclas de productos) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALT. RESPIRATORIAS (asma, bronquitis, irritación de vías aéreas superiores...) ▪ INTOXICACIONES por la mezcla de productos de limpieza ▪ ALT. DÉRMICAS (dermatitis, eczemas, quemaduras...) ▪ Alt. sistema nervioso central ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONDICIONES AMBIENTALES ADVERSAS ▪ Temperaturas extremas ▪ Corrientes de aire... | <ul style="list-style-type: none"> ▪ TRASTORNOS RESPIRATORIOS (bronquitis, catarros...) ▪ TRASTORNOS REUMÁTICOS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ▪ Contenido del trabajo ▪ Monotonía ▪ Aislamiento ▪ Jornadas excesivas... | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS (ansiedad, depresión, irritabilidad, agotamiento nervioso, alteraciones digestivas, trastornos del sueño...) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAÍDAS Y CHOQUES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ FRACTURAS, ESGUINCES, CONTUSIONES... |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTACTO ELÉCTRICO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DESCARGA ELÉCTRICA ACCIDENTAL (desde hormigueos o tetanización hasta lesiones más graves como fibrilación ventricular o parada cardiorespiratoria) |

PREVENCIÓN:

- Utilización de medios y equipos de trabajo adecuados
- Utilizar elementos auxiliares para el transporte de pesos
- Seleccionar útiles de trabajo con un diseño adecuado para evitar las posturas forzadas
- Introducción de pausas
- Sustitución de productos por otros menos peligrosos
- Conocer y disponer de las fichas de seguridad de todos los productos químicos utilizados
- Utilización de equipos de protección individual adecuados (guantes, ropa de trabajo...)
- No mezclar productos de limpieza
- Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones
- En situaciones de embarazo se deben adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo, y si esto no es posible se debe cambiar de puesto de trabajo o función
- Procurar una sala adecuada para que las embarazadas puedan descansar tumbadas
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo
- Fomentar la participación
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



CAJERAS DE HIPERMERCADO

| RIESGOS | DAÑOS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Diseño inadecuado del puesto ▪ Posturas mantenidas y/o forzadas ▪ Manipulación manual de cargas ▪ Movimientos repetitivos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS ▪ Dolores y alteraciones en la espalda (cervical, dorsal y lumbar, fundamentalmente lumbalgias y artrosis) ▪ Tendinitis, tenosinovitis, túnel carpiano... ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ▪ Trabajo monótono y repetitivo ▪ Apremio de tiempo ▪ Ritmo elevado ▪ Ausencia de pausas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS (ansiedad, depresión, irritabilidad, agotamiento nervioso, trastornos digestivos y del sueño...) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONDICIONES AMBIENTALES INADECUADAS ▪ Iluminación insuficiente y/o inadecuada ▪ Ventilación insuficiente y/o inadecuada ▪ Ruido excesivo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DISCONFORT ▪ FATIGA MENTAL ▪ FATIGA VISUAL ▪ IRRITABILIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAÍDAS Y CHOQUES (por espacios de trabajo muy reducidos) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ FRACTURAS, ESGUINCES, CONTUSIONES... |

PREVENCIÓN:

- Diseño y/o rediseño de puestos y equipos de trabajo (lector láser, silla de trabajo, reposapiés, cinta transportadora, rodillos...)
- Adecuar el espacio de trabajo
- Introducción de pausas
- Rotación de puestos
- Aumento del contenido y variedad de tareas
- Mantenimiento preventivo de equipos, elementos del puesto de trabajo e instalaciones
- Condiciones ambientales adecuadas (ruido, temperatura, iluminación...)
- En situaciones de embarazo se deben adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo, y si esto no es posible se debe cambiar de puesto de trabajo o función
- Procurar una sala adecuada para que las embarazadas puedan descansar tumbadas
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo
- Fomentar la participación
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



TRABAJADORAS DE COMERCIO

| RIESGOS | DAÑOS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Posturas mantenidas (de pie) ▪ Posturas forzadas ▪ Manipulación manual de cargas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolores y alteraciones en espalda, hombros y brazos) ▪ ALT. CIRCULATORIAS PERIFÉRICAS (varices) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ▪ Tipo de jornada y horario ▪ Aislamiento ▪ Turnos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ INSATISFACCIÓN ▪ DEPRESIÓN, IRRITABILIDAD Y OTRAS ALTERACIONES PSICOSOMÁTICAS ▪ CONFLICTOS SOCIALES Y FAMILIARES |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES LIGADOS AL ENTORNO MEDIOAMBIENTAL (temperatura, corrientes de aire, iluminación, ventilación, espacio de trabajo, ruido...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DISCONFORT ▪ FATIGA VISUAL ▪ CANSANCIO, IRRITABILIDAD Y OTRAS ALTERACIONES PSICOSOMÁTICAS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAÍDAS Y CHOQUES ▪ CAÍDA DE OBJETOS APILADOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ FRACTURAS, ESGUINCES, CONTUSIONES... |

PREVENCIÓN:

- Utilización de medios y equipos de trabajo adecuados
- Utilizar elementos auxiliares para el transporte de pesos
- Organización adecuada del trabajo con previsión de trabajo y distribución adecuada de horarios y pausas
- Condiciones ambientales adecuadas (temperatura, iluminación, orden y limpieza...)
- Condiciones de almacenamiento adecuadas (alturas de apilamiento, superficies...)
- En situaciones de embarazo se deben adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo, y si esto no es posible se debe cambiar de puesto de trabajo o función
- Procurar una sala adecuada para que las embarazadas puedan descansar tumbadas
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo
- Fomentar la participación
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



TEXTIL Y CONFECCIÓN (modistas, costureras, maquinistas, planchadoras)

| RIESGOS | DAÑOS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Posturas forzadas y mantenidas ▪ Manipulación manual de cargas ▪ Movimientos repetitivos ▪ Inadecuado diseño de puestos, tareas y herramientas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS ▪ Dolores y alteraciones en espalda (cervical, dorsal y lumbar) ▪ Alteraciones en hombros, brazos, muñecas y manos (tendinitis, tenosinovitis, túnel carpiano...) ▪ ALT. CIRCULATORIAS PERIFÉRICAS (varices) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA MENTAL LIGADA A FACTORES PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES ▪ Monotonía ▪ Repetitividad ▪ Aislamiento ▪ Ritmos excesivos ▪ Salario a rendimiento, ausencia de pausas...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALT. PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS (depresión, ansiedad, irritabilidad, agotamiento nervioso, trastornos digestivos y del sueño...) ▪ AUMENTO DE LA FATIGA MUSCULAR ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONDICIONES AMBIENTALES INADECUADAS ▪ Iluminación ▪ Temperatura ▪ Ventilación ▪ Humedad | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DISCONFORT ▪ FATIGA VISUAL |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES FÍSICOS ▪ Ruido elevado ▪ Vibraciones | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DISCONFORT ▪ SORDERA ▪ ALT. CIRCULATORIAS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTACTO E INHALACIÓN CON SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS (tintes, disolventes...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALT. RESPIRATORIAS (asma, bronquitis, irritación de vías aéreas...) ▪ ALT. DÉRMICAS (dermatitis, eczema...) ▪ OTRAS PATOLOGÍAS dependiendo del tipo de sustancias |

PREVENCIÓN:

- Diseño y/o rediseño de puestos y equipos (distancias de alcance, sillas, máquinas, cintas transportadoras, planchas...)
- Aumento del contenido y variedad de tareas
- Rotación de puestos
- Introducción de pausas
- Utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas
- Eliminar las primas de producción
- Condiciones ambientales adecuadas
- Sustitución de productos por otros menos peligrosos
- Conocer y disponer de las fichas de seguridad de todos los productos químicos utilizados
- Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones
- En situaciones de embarazo se deben adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo, y si esto no es posible se debe cambiar de puesto de trabajo o función
- Procurar una sala adecuada para que las embarazadas puedan descansar tumbadas
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo
- Fomentar la participación
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



ACTIVIDADES SANITARIAS (médicas, enfermeras, auxiliares de enfermería)

| RIESGOS | DAÑOS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES BIOLÓGICOS (virus, bacterias, hongos y parásitos) ▪ CARGA FÍSICA <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manipulación de enfermos ▪ Estatismo postural (por ejemplo personal de quirófanos) ▪ Posturas forzadas (sobre todo en auxiliares) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfermedades infecciosas (hepatitis, tuberculosis, SIDA, varicela, herpes, rubéola, gripe...) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ EXPOSICIÓN A AGENTES FÍSICOS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Radiaciones ionizantes (rayos X, radioisótopos, rayos gamma) ▪ Radiaciones no ionizantes (radiofrecuencias, microondas, radiación ultravioleta) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolores y alteraciones en espalda, hombros, brazos...) ▪ ALT. CIRCULATORIAS PERIFÉRICAS (varices...) ▪ PROBLEMAS EN EL EMBARAZO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Radiaciones ionizantes (rayos X, radioisótopos, rayos gamma) ▪ Radiaciones no ionizantes (radiofrecuencias, microondas, radiación ultravioleta) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Radiodermatitis, cataratas, esterilidad, síndrome de irradiación, carcinogénesis (cáncer de piel, pulmón, hueso, médula ósea), mutaciones genéticas, aberraciones cromosómicas ▪ Alt. de la piel (enrojecimiento, quemaduras, cáncer de piel) ▪ Alt. ojos (conjuntivitis, queratitis, cataratas, lesiones de retina) ▪ Alt. sistema nervioso, cardiovascular e inmunológico |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ EXPOSICIÓN AGENTES QUÍMICOS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Citostáticos ▪ Gases anestésicos ▪ Desinfectantes (glutaraldehído, formaldehído) ▪ Esterilizantes (óxido de etileno) ▪ Otros (laboratorios, farmacia...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ PATOLOGÍAS MUY DIVERSAS, desde dermatitis o irritación de mucosas hasta efectos mutágenos, teratógenos y carcinógenos, también alteraciones renales, hepáticas, hematológicas, respiratorias, alteraciones en la reproducción... |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contacto diario con enfermos ▪ Carga de responsabilidad ▪ Trabajo a turnos y trabajo nocturno ▪ Ritmo excesivo y presión de tiempo ▪ Alto nivel de atención ▪ Conflictos con enfermos y familiares | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES PSICOSOMÁTICAS Y PSQUICAS producidas por el estrés, llegando a situaciones conocidas como "burn out" (bloqueo frente a una situación de conflicto sin resolver): ansiedad, depresión, tensión emocional, irritabilidad, trastornos digestivos y del sueño, cefaleas... ▪ ALT. DE LOS RITMOS BIOLÓGICOS |

PREVENCIÓN:

- Equipos de protección individual adecuados (guantes, mascarillas, delantal de plomo, gafas)
- Vacunaciones preventivas
- Ayudas mecánicas para la manipulación de enfermos y/o reorganización del trabajo
- Cumplimiento riguroso de las normas de protección radiológica (instalaciones, clasificación y señalización de áreas, protección de personas profesionalmente expuestas...)
- Pantallas absorbentes y recintos protegidos para las radiaciones no ionizantes
- Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones
- Sustitución de productos por otros menos peligrosos, cuando sea posible
- Ventilación adecuada y sistemas de extracción para exposiciones a contaminantes químicos
- Preparación de citostáticos en campanas de flujo laminar vertical
- Hábitos higiénicos correctos
- Planificación adecuada del trabajo
- Planificación adecuada de los turnos, y establecimiento de límites de tiempo para trabajar a turnos
- Alternancia de tareas y rotación de puestos
- Introducción de pausas
- Formación específica:
 - entrenamiento en el manejo de situaciones conflictivas
 - habilidades sociales
 - afrontamiento de problemas y toma de decisiones...
 - técnicas paliativas individuales (relajación, desconectar de la problemática laboral...)
- En situaciones de embarazo se deben adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo, y si esto no es posible se debe cambiar de puesto de trabajo o función
- Procurar una sala adecuada para que las embarazadas puedan descansar tumbadas
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



EDUCACIÓN (maestras, educadoras, pedagogas...)

| RIESGOS | DAÑOS |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONDICIONES ESTRUCTURALES Y AMBIENTALES DE LAS AULAS ▪ Ambiente seco ▪ Polvo de tiza ▪ Monóxido de carbono ▪ Diseño incorrecto de las aulas ▪ Materiales inadecuados ▪ Escasa ventilación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ TRASTORNOS VOCALES: DISFONÍAS ▪ IRRITACIÓN DE VÍAS RESPIRATORIAS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ESFUERZO VOCAL ▪ RUIDO (exterior e interior) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DISFONÍAS ▪ DISFONIAS Y ESTRÉS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES ▪ Superpoblación de aulas ▪ Exceso de responsabilidad ▪ Horarios ▪ Ritmos de trabajo elevados ▪ Conflicto y ambigüedad de rol | <ul style="list-style-type: none"> ▪ "BURN OUT": bloqueo frente a una situación de conflicto sin solución, caracterizada por cansancio emocional, fatiga, actitudes de despersonalización hacia los estudiantes... ▪ TRASTORNOS NERVIOSOS (ansiedad, depresión...) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Postura mantenida de pie ▪ Manipulación y carga de niños | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALT. MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolor en región lumbo-sacra, artrosis...) ▪ ALT. CIRCULATORIAS PERIFÉRICAS (varices) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTAMINANTES BIOLÓGICOS (virus, bacterias, hongos, parásitos) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gripe, tuberculosis... ▪ Rubéola en escuelas infantiles y jardín de infancia ▪ Tétanos en talleres ▪ Hepatitis B en centros de educación especial ▪ Problemas en el embarazo |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTACTO E INHALACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS EN PERSONAL DE LABORATORIO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ IRRITACIÓN OCULAR ▪ IRRITACIÓN DE VÍAS RESPIRATORIAS ▪ INTOXICACIÓN ▪ ALT. DE LA PIEL ▪ ALT. DEL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL |
|---|---|

PREVENCIÓN:

- Planificación adecuada de tareas
- Democratización de la organización
- Medidas organizativas encaminadas a la comunicación y la participación
- Información precisa sobre las tareas y obligaciones
- Formación específica:
 - entrenamiento en el manejo de situaciones conflictivas
 - habilidades sociales
 - afrontamiento de problemas y toma de decisiones...
 - técnicas paliativas individuales (relajación, desconectar de la problemática laboral...)
 - foniatría y manejo de la voz
- Adecuación de las aulas en cuanto a diseño y dimensión
- Condiciones ambientales adecuadas (ventilación, humedad, iluminación...)
- Vacunación (gripe, tétanos, hepatitis B, rubéola)
- En situaciones de embarazo se deben adaptar las condiciones de trabajo, y si esto no es posible se debe cambiar de puesto de trabajo o función
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos



TRABAJO DOMÉSTICO

| RIESGOS | DAÑOS |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Postura mantenida de pie ▪ Posturas forzadas ▪ Manipulación de cargas ▪ Movimientos repetitivos (coser, planchar, barrer, fregar, limpiar cristales...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ PATOLOGÍAS MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolores de espalda, lumbalgias, hernias de disco, tendinitis, tenosinovitis...) ▪ ALTERACIONES CIRCULATORIAS PERIFÉRICAS (varices) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES ▪ Trabajo rutinario y aburrido ▪ Aislamiento ▪ Desvalorización social del trabajo doméstico ▪ Jornadas continuas, sin festivos ni vacaciones ▪ Conflicto de rol y alargamiento de jornada en mujeres que además trabajan fuera de casa | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS (ansiedad, depresión, problemas digestivos, del sueño, cefaleas, agotamiento nervioso) ▪ AUMENTO DE PATOLOGÍAS CRÓNICAS (hipertensión arterial, enfermedades cardíacas...) ▪ AUMENTO DEL CONSUMO DE PSICOFÁRMACOS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTACTO E INHALACIÓN DE SUSTANCIAS TÓXICAS (productos de limpieza, desinfectantes, desatascadores, blanqueadores, abrillantadores para muebles, insecticidas, productos para la limpieza de hornos...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES DE LA PIEL (dermatitis, eczemas...) ▪ ALTERACIONES RESPIRATORIAS (faringitis, bronquitis, asma...) ▪ INTOXICACIONES POR MEZCLA DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ RIESGO DE ACCIDENTES POR EXPLOSIÓN DE MATERIALES COMBUSTIBLES (gas), POR INCENDIOS, SUSTANCIAS CORROSIVAS, ACCIDENTES ELÉCTRICOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quemaduras ▪ Descargas eléctricas accidentales ▪ Cortes |

PREVENCIÓN:

- Reconocimiento del valor social del trabajo doméstico y creación de recursos sociales
- Reparto de tareas domésticas en la unidad familiar
- Poner límite al horario, dejando tiempo para realizar aquellos proyectos y actividades que deseemos
- Leer las etiquetas de los productos utilizados y si se trasvasa a otro recipiente reetiquetar
- No mezclar los productos de limpieza
- Tener en cuenta los requerimientos físicos de las tareas al elegir los equipos y herramientas de trabajo (longitud de los mangos en fregonas y escobas, ruedas en las camas, altura de la superficie de trabajo, tablas de plancha autorregulables ...)
- Buen mantenimiento de electrodomésticos, evitando siempre realizar reparaciones caseras



AZAFATA DE TIERRA

| RIESGOS | DAÑOS |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA ▪ Posturas mantenidas de pie ▪ Posturas forzadas ▪ Movimientos repetidos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (dolores de espalda, hombros, brazos, varices en las piernas) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de jornada y horario ▪ Turnos de trabajo ▪ Monotonía de las tareas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ SATURACIÓN MENTAL POR TRABAJOS MONÓTONOS, DEPRESIÓN ▪ NERVIOSISMO Y ESTRÉS POR EL TRATO CON PÚBLICO, IRRITABILIDAD ▪ INSATISFACCIÓN. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAÍDAS Y CHOQUES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fracturas, esguinces contusiones |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONDICIONES AMBIENTALES INADECUADAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ILUMINACIÓN INSUFICIENTE O MALA ▪ VENTILACIÓN INSUFICIENTE O MALA ▪ RUIDO EXCESIVO |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización de PVD ▪ Diseño inadecuado de los puestos de trabajo ▪ Falta de descansos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ CEFALEAS ▪ FATIGA VISUAL ▪ ESTRÉS |

PREVENCIÓN:

- Evitar permanecer de pie parada, dando paseos cortos y alternando con postura sentada
- Usar zapatos cómodos. Se desaconseja el uso de zapatos con tacones superiores a cinco centímetros
- Disponer de lugares de descanso, o de sillas para sentarse en lugares próximos
- Cambiar las tareas y funciones, procurando la rotación para romper la monotonía y la saturación mental
- La embarazada no debe permanecer en trabajos de pie permanentemente. El tipo de trabajo debe permitir el cambio de posturas o la adaptación de descansos si fuera necesario



OPERADORA DE TELEMÁRketing

| RIESGOS | DAÑOS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ UTILIZACIÓN DE PVD Diseño inadecuado de los puestos de trabajo Mala iluminación Postura estética de cuello, hombros y brazos Fatiga visual | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALTERACIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS ▪ LESIONES DE LA VISTA POR FATIGA, IRRITACIÓN ▪ ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS POR ESTRÉS ▪ CEFALEAS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CARGA FÍSICA Estatismo postural (sentada) Posturas inadecuadas Esfuerzo de la voz | <ul style="list-style-type: none"> ▪ TRASTORNOS CERVICALES ▪ TRASTORNOS MUSCULARES ▪ TRASTORNOS DIGESTIVOS ▪ ALTERACIONES CIRCULATORIAS ▪ IRRITACIÓN DE LA GARGANTA |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Tareas monótonas Control estadístico del trabajo (tiempo de llamada, productividad) Ritmo elevado de trabajo Ausencia de pausas Turnos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS Y PSÍQUICAS (ansiedad, depresión, irritabilidad, agotamiento nerviosa, trastornos del sueño, digestivos) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAÍDAS, CHOQUES Por mala distribución del mobiliario | <ul style="list-style-type: none"> ▪ GOLPES, CONTUSIONES, ESGUINCES ETC.. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ CONDICIONES AMBIENTALES INADECUADAS Iluminación insuficiente o mala Ventilación insuficiente o mala Ruido excesivo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Síndrome del edificio enfermo: fatiga, irritación, síntomas alérgicos, dolores de cabeza |

PREVENCIÓN:

- Diseño confortable y adecuado de los locales y de los accesos
- Disponer de espacios suficientes, de mesas y asientos cómodos: asiento regulable, de material transpirable, con sujeción lumbar, reposabrazos, etc.
- Disposición adecuada de los elementos y equipos de trabajo:
 - Pantalla a la altura de los ojos, en ángulo de 60° bajo la horizontal, con la posibilidad de adecuar los contrastes, luminancia y brillo.
 - Distancia ojo-pantalla superior a los 400 mm.
 - Posición del teclado de forma que no se fuerce la postura de los brazos.
- Instalación de paneles de aislamiento de ruido, suelos con amortiguación, música ambiental si se desea, etc.
- Temperatura y humedad confortables:
 - Temperatura en verano: 23° a 26°.
 - Temperatura en invierno: 20° a 24°.
 - Humedad relativa: 45-65%.
 - Velocidad del aire, igual o inferior a 0.15 m/s.
 - Mantenimiento correcto de los sistemas de aire acondicionado (limpieza y cambio de filtros, control de aporte de aire exterior para una adecuada renovación del aire...)
- Iluminación adecuada, evitando deslumbramientos y reflejos
- Ventanas protegidas con cortinas o sistemas de atenuación luminosa
- Evitar campos electromagnéticos desde el diseño de los equipos, y aumentando la humedad ambiental
- Diseño correcto de tiempos y descansos
- Evitar la sobrecarga y la repetitividad, la monotonía



La mujer trabajadora en el marco legislativo

La presencia de la mujer en el mundo laboral ha ido cambiando y evolucionando favorablemente con el paso de los años, en parte y gracias a la contemplación de la mujer trabajadora dentro del marco legislativo como un colectivo especial el cual, debido a factores socio-culturales, educativos, biológicos y fisiológicos, ha necesitado y necesita de una especial atención. Por ello, merecen de especial interés los siguientes artículos y las leyes que amparan a la mujer trabajadora.

1) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29 de marzo). (Modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral)

■ **Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

■ **Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos**

Art.37.4: "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a

una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

Art.37.5: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de empresa”.

Art.37.6: “La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”.

■ **Art.46. Excedencias**

Art. 46.3: “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación

colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”.

■ **Art.48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo**

Art.48.4: “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.



En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción”.

Art.48.5: “En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

2) DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. (Décima directiva específica con arreglo al apartado 1 del art.16 de la Directiva 89/391/CEE)

Esta Directiva parte del reconocimiento de que la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, es un grupo especialmente sensible, expuesto a una serie de riesgos, bien porque surgen como nuevos o bien porque ya existen pero con diferentes valores de gravedad o probabilidad. Estos riesgos, que aparecen en este momento de la vida laboral de la mujer, hacen necesario un diseño especial de protección en materia de seguridad e higiene que en ningún caso debe desfavorecer la posición de la mujer en el mercado de trabajo o atentar contra la igualdad de trato.

La Directiva 92/85 está constituida por quince artículos en los que se establecen las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, las posturas o movimientos, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales, así como los procedimientos industriales considerados peligrosos para este grupo de trabajadoras.

La evaluación de los riesgos así como las medidas correctoras las tomará el empresario directamente o a través del servicio de prevención. En cualquier caso, el empresario deberá evaluar e informar de las actividades que presenten un riesgo y estén contempladas en el anexo I, mencionado en el art. 4 de la Directiva 92/85 y que a continuación reproducimos:



LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

AGENTES FÍSICOS, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) Choques, vibraciones o movimientos.
- b) Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
- c) Ruido.
- d) Radiaciones ionizantes.
- e) Radiaciones no ionizantes.
- f) Frío y calor extremos.
- g) Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora.

AGENTES BIOLÓGICOS

Agentes Biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, en el sentido de los números 2,3,y 4 de la letra d) del artículo 2 de la Directiva 90/679/CEE, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido, y siempre que no figuren en el Anexo II.

Directiva 95/85 CEE

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO (CONT)

AGENTES QUÍMICOS

Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren todavía en el Anexo II:

- a) Sustancias etiquetadas R40, R45, R46 y R47*
- b) Los agentes químicos que figuran en el anexo I de la Directiva 90/394/CEE (agentes cancerígenos**)
- c) Mercurio y derivados
- d) Medicamentos antimetabólicos
- e) Monóxido de carbono
- f) Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal

PROCEDIMIENTOS

- Procedimientos industriales que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE

CONDICIONES DE TRABAJO

- Trabajos de minería subterráneos

* FRASES "R": Indican la naturaleza de los riesgos específicos atribuidos a las sustancias y preparados químicos peligrosos.

R40: Posibilidad de efectos cancerígenos

R45: Puede causar cáncer

R46: Puede causar alteraciones genéticas hereditarias

R47: --

R49: Puede causar cáncer por inhalación

ORDEN PRE/2317/2002, de 16 de septiembre, por la que se modifican los anexos I, II, III, IV, V, VI y VII del Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.

**Directiva 90/394/CEE Anexo I: Lista de sustancias, preparados y procedimientos

1. Fabricación de Auramina
2. Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán, la brea, el humo o los polvos de la hulla
3. Trabajos que supongan exposición a polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel
4. Procedimiento con el ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico

Directiva 95/85 CEE



Ante los resultados de dicha evaluación, se ha de tomar siempre como primera opción la modificación de las condiciones de trabajo y, si esto no es posible, el cambio de puesto de trabajo o la dispensa del mismo. Estas medidas se legislan teniendo en cuenta la necesidad de protección de las mujeres frente al riesgo de despido u otro tipo de discriminación.

En ningún caso la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia podrá verse obligada a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, el cual se nombra en el art.6, y que adjuntamos:

PROHIBICIONES DE EXPOSICIÓN (ART. 6)

- Embarazadas: Actividades en las que exista riesgo de exposición a los siguientes agentes y condiciones (ANEXO II sección A)

1. Agentes:

a) Agentes físicos:

- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos*:

- Toxoplasma
- Virus de la rubéola, salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización

c) Agentes químicos:

- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

* Los agentes biológicos se clasifican en cuatro grupos en función del riesgo de infección:

GRUPO1: Agente biológico que resulte poco probable que cause enfermedad en el hombre.

GRUPO2: Agente patógeno que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existe generalmente profilaxis y tratamientos eficaces.

GRUPO3: Agente patógeno que puede causar enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en colectividad, pero existe generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces.

GRUPO4: Agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un grave peligro para los trabajadores; existen muchas posibilidades de que se propague en la colectividad; no existe generalmente profilaxis o tratamiento eficaces.

Directiva 92/85 CEE

PROHIBICIONES DE EXPOSICIÓN (ART. 6) (continuación)

2. Condiciones de trabajo:

- Trabajos de minería subterráneos

▪ Trabajadoras en periodo de lactancia: Actividades en las que exista riesgo de exposición a los siguientes agentes y condiciones (ANEXO II sección B)

1. Agentes:

a) Agentes químicos:

- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos

Directiva 92/85 CEE

3) Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales surge como trasposición de la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, a nuestro marco legislativo.

En esta Ley se hace una especial mención al colectivo de trabajadores que por características personales, estado biológico conocido o por discapacidad física, psíquica o sensorial conocida, son especialmente sensibles a determinados riesgos y por lo tanto requieren de una mayor protección. En este grupo se encuentra la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales traspone sólo de forma parcial las directrices comunitarias relativas a la mujer embarazada, en su artículo 26, "Protección de la Maternidad" dentro del capítulo III Derechos y Obligaciones, si bien tras la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, se actualiza y modifica dicho artículo:

Art. 26. Protección de la maternidad (modificado por el art. Décimo de la ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral)

1. 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 dura-



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

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

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

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudie-

ran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. 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.

Este artículo plantea **la obligatoriedad de la evaluación de los riesgos en las empresas donde, además, se debe contemplar la existencia de riesgos para las mujeres embarazadas y**, en caso de existir, el empresario ha de adoptar las medidas necesarias para eliminarlos, pero no se incluye ninguna lista de riesgos a la que atenerse pero esta sí se recoge en la Directiva Marco 95/85/CEE. También plantea que si la evaluación de riesgos revela algún riesgo para las trabajadoras, **el empresario debe adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo y si esto no resultase posible se contempla el cambio de puesto o función**. Sin embargo, si esto tampoco fuera posible, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no daba ninguna solución en un principio, y fue con la modificación de la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida Familiar y Laboral cuando se contempla que **si el cambio de puesto de trabajo no es posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante el periodo de lactancia, durante el tiempo necesario**. En este caso, la prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente con el Instituto Nacional de Seguridad Social y consistirá en el subsidio equivalente al 75 por ciento de la base reguladora correspondiente.

Es importante resaltar que la Ley 39/1999 recoge expresamente que será considerado nulo el despido que tenga por móvil la maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

4) Otras referencias de interés

- R.D. 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Art. 37.3.g: “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”.
- R.D. 486/1997. Lugares de trabajo, Anexo V. Servicios Higiénicos y Locales de Descanso. “Las trabajadoras y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas”. Este mismo planteamiento aparece también en el R.D. 150/1996 de Seguridad Minera y en el R.D. 665/1997 de Obras de Construcción.



- R.D.664/1997. Agentes Biológicos, Art. 4.3.f: “La evaluación se efectuará teniendo en cuenta el riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia”.
- 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 mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo), 5 de octubre de 2000.

Riesgos para la función reproductora derivados del trabajo

Muchos de los riesgos presentes en el trabajo tienen efectos negativos sobre la capacidad reproductora de los padres y sobre el feto. Estos efectos pueden dar lugar a una disminución de la capacidad reproductora de hombres y mujeres, abortos espontáneos, partos prematuros, mutaciones genéticas y malformaciones congénitas.

Hasta no hace mucho tiempo se consideraba que las mujeres eran más vulnerables frente a estos riesgos y por tanto, principales, cuando no únicas, responsables a la hora de transmisión genética al feto. Está claro que esto no es así, y se ha evidenciado que los hombres tienen un riesgo igual al de la mujer ante la exposición a determinados riesgos. Sin embargo, en el tema que nos aborda nos centraremos en los efectos sobre la mujer.

En el art. 25 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, referido a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, en su apartado 2, se indica que “el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan inducir 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 mutágenicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

Atendiendo al R.D. 363/1995 de 10 de marzo, de 1995 en el que se aprueba el reglamento sobre

notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, podemos dar las siguientes definiciones de agente mutagénico y tóxico para la reproducción, así como los códigos que deben acompañar todas aquellas sustancias y preparados peligrosos que hayan demostrado tener estos efectos:

1) Agentes mutagénicos: “las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan producir alteraciones genéticas hereditarias o aumentar su frecuencia”. Pueden producir cambios en el material genético. Las alteraciones pueden afectar a un solo gen, a un conjunto de genes, o a un cromosoma entero. Si la mutación se produce en células germinales de organismos con reproducción sexual pueden transmitirse a la descendencia. Un mutágeno es un producto que provoca aumento de mutaciones. Cabe señalar que las sustancias que se clasifican como mutagénicas deben ir identificadas como:

- T: R46: Puede causar alteraciones genéticas hereditarias. Sustancias que, se sabe, son mutagénicas o que pueden considerarse mutagénicas para el hombre.
- Xn: R40: Posibilidad de efectos irreversibles: sustancias cuyos posibles efectos mutagénicos en el hombre son preocupantes.

2) Tóxico para la reproducción: “son aquellas sustancias y preparados que por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden producir efectos negativos no hereditarios en las descendencias, o aumentar la frecuencia de éstos, o afectar de forma negativa a la función o a la capacidad reproductora”; la toxicidad para la reproducción masculina o femenina, así como la inducción de efectos nocivos no hereditarios en la descendencia. Estos efectos se clasifican en dos grandes grupos:

2.1. Efecto sobre la fertilidad masculina o femenina; se incluyen los efectos negativos sobre la libido, el comportamiento sexual, cualquier aspecto de la espermatogénesis u ovogénesis, o sobre la actividad hormonal o la respuesta fisiológica que puedan interferir la capacidad de fertilizar, el propio proceso de fertilización o el desarrollo del huevo fecundado hasta la fase de implantación, con inclusión de esta última.

2.2. Toxicidad en el desarrollo en el sentido más amplio, es decir para incluir cualquier efecto que interfiera en el desarrollo normal, tanto antes como después del nacimiento. Aquí se incluyen los efectos inducidos o manifestados en la época prenatal, así como los que se manifiestan tras el nacimiento. Se incluyen efectos embriotóxicos/fetotóxicos como disminución del peso corporal, toxicidad para los órganos, muerte, aborto,

defectos estructurales (defectos teratógenos), defectos funcionales, defectos peripostnatales y problemas del desarrollo físico o mental tras el nacimiento hasta la fase de desarrollo de la pubertad normal, con inclusión de ésta.

Las sustancias que se clasifican como tóxicos para la reproducción deben ir acompañadas de los siguientes códigos de identificación:

- T: R60: Pueden perjudicar la fertilidad: sustancias que perjudican o que deben considerarse como perjudiciales para la fertilidad de los seres humanos.
- T: R61: Riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto. Sustancias que producen toxicidad o que deben considerarse como tóxicos para el desarrollo de los seres humanos.
- Xn R62: Posible riesgo de perjudicar la fertilidad. Sustancias preocupantes para la fertilidad humana.
- Xn R63: Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto. Sustancias preocupantes para los seres humanos por sus posibles efectos tóxicos para el desarrollo.
- R64: Puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna. Sustancias preocupantes por su toxicidad cuando pasan al niño durante el periodo de lactancia; también para sustancias que afecten a la cantidad o calidad de la leche.
- R33: Peligro de efectos acumulativos y R64. También deben utilizarse para aquellas sustancias que se acumulen en el organismo y que pueden pasar posteriormente a la leche durante la lactancia.

TÓXICO



(T)

NOCIVO



(Xn)

Los efectos y consecuencias que tengan estos tóxicos y sustancias mutágenas dependerán, entre numerosos factores, de la duración de la exposición, concentración, medio de contacto y predisposición del individuo a ese tóxico, pero en este caso concreto, habrá que tener en cuenta también el momento, dentro del ciclo reproductor o desarrollo del embarazo, en el cual se ha dado la exposición al tóxico. Lo más habitual es que una exposición a un agente mutágeno o tóxico para la reproducción durante los tres primeros meses de embarazo aumente la posibilidad de aborto o defectos en el naci-



miento, mientras que una exposición durante los seis últimos meses retarda el crecimiento del feto, afecta negativamente al desarrollo del feto o aumenta las posibilidades de un parto prematuro.

Los posibles efectos sobre la reproducción son:

- Efectos en el ciclo menstrual.
- Infertilidad y subfertilidad.
- Abortos y partos de fetos muertos.
- Defectos en el recién nacido.
- Bajo peso al nacer y partos prematuros.
- Desórdenes del desarrollo.
- Cáncer en la infancia.

A continuación se exponen una serie de tablas en las que se indican los riesgos no solo físicos, químicos y biológicos, sino también de carga física y mental que pueden interferir negativamente sobre la reproducción humana y los daños que pueden originar.

| AMBIENTE FÍSICO | |
|--|--|
| RIESGOS | DAÑOS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Temperatura | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La temperatura elevada disminuye la motilidad y el número de los espermatozoides ✓ Se ha asociado la exposición a bajas temperaturas con un aumento de la incidencia de partos pretérminos. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Humedad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Atmósferas muy húmedas pueden aumentar el riesgo de prematuridad |

CARGA FÍSICA

| RIESGOS | DAÑOS |
|--|---|
| <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Fatiga</p> <p>Postura</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento del riesgo de abortos y partos prematuros ✓ La fatiga laboral se considera responsable del 21 por ciento de los partos pretérminos; evitando la aparición de fatiga en embarazadas se ha podido disminuir la incidencia de partos pretérmino del 10 por ciento al 4.5 por ciento. ✓ La postura sentada de los conductores aumenta la temperatura local en los testículos, disminuyendo la motilidad y el número de los espermatozoides. ✓ La postura mantenida en bipedestación provoca fatiga por tanto un aumento de los partos prematuros, también se ha asociado incremento en el número de abortos. |

CONTAMINANTES FÍSICOS

| RIESGOS | DAÑOS |
|--|--|
| <p>Ruido</p> <p>Vibraciones</p> <p>Radiaciones ionizantes</p> <p>Radiaciones no ionizantes</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambientes muy ruidosos pueden producir una disminución de la fertilidad así como un aumento del riesgo de parto prematuro ✓ Disminución de la fertilidad ✓ Dependiendo de la dosis, en el hombre pueden provocar desde una disminución transitoria de la excreción de espermatozoides hasta una esterilidad permanente. ✓ Parto prematuro. ✓ Malformaciones en el recién nacido. ✓ Cáncer infantil. ✓ La exposición a ultrasonidos provoca un aumento de la temperatura local que produce una disminución en la motilidad y en el nº de espermatozoides. ✓ Los testículos son muy sensibles a la exposición a microondas y radiofrecuencias, produciendo una hipertermia que provoca alteraciones en la fertilidad. Existen estudios que demuestran que la exposición a campos electromagnéticos está asociada a un incremento de leucemia y neuroblastomas en la descendencia. |



| CONTAMINANTES QUÍMICOS | |
|----------------------------------|--|
| RIESGOS | DAÑOS |
| METALES | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plomo: atraviesa la barrera hematoplacentaria, pudiendo alcanzar el cerebro fetal, habiéndose descrito malformaciones menores, retraso mental y disminución en la capacidad de aprendizaje; también se ha descrito el plomo como agente productor de aborto y parto prematuro. Tiene efectos a nivel del sistema reproductor masculino con disminución de la movilidad y del nº de espermatozoides. Es también tóxico durante la lactancia. ✓ Mercurio: produce alteraciones en la fertilidad, tiene efectos en el sistema reproductor masculino, es tóxico durante la lactancia. El metilmercurio atraviesa la barrera hematoplacentaria pudiendo producir malformaciones fetales (lesiones cerebrales). ✓ Cadmio: produce alteraciones en la fertilidad y malformaciones fetales. ✓ Manganeso: produce alteraciones en la fertilidad, efectos en la reproducción del hombre y es tóxico durante la lactancia. |
| HIDROCARBUROS HALOGENADOS | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diclorobromopropano: produce alteraciones en la fertilidad y tiene efectos en la reproducción del hombre. ✓ Clordecona: produce efectos en la reproducción del hombre, principalmente hipospermia e infertilidad. ✓ Fenil policlorados: producen parto prematuro, malformaciones fetales y son tóxicos durante la lactancia. |
| DISOLVENTES | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Disulfuro de carbono: produce efectos sobre la reproducción del hombre. Existen estudios que sugieren que la exposición prenatal a disulfuro de carbono induce déficits funcionales en la descendencia detectables durante su vida posterior. ✓ Disolventes orgánicos (benceno): tóxico durante la lactancia. Aún no está muy claro si además están asociados a malformaciones fetales y cáncer infantil. Existen estudios que vinculan la exposición a disolventes con abortos espontáneos, partos prematuros y malformaciones fetales. |

| CONTAMINANTES BIOLÓGICOS | |
|---------------------------------|---|
| RIESGOS | DAÑOS |
| Rubéola | ✓ La infección del feto por vía trasplacentaria puede ocasionar aborto espontáneo, retraso del crecimiento intrauterino, síndrome de rubéola congénita en el recién nacido y malformaciones fetales |
| Toxoplasmosis | ✓ La infección del feto puede ser causa de aborto espontáneo o del nacimiento de niños muertos |
| Varicela | ✓ Puede producir malformaciones en el recién nacido |
| Citomegalovirus | ✓ Puede producir malformaciones en el recién nacido |
| Hepatitis B, C, SIDA | ✓ Puede producir aborto espontáneo y parto prematuro, es también tóxico durante la lactancia |

Mujer: accidente de trabajo/ enfermedad profesional



La finalidad de la prevención es evitar el accidente de trabajo y la enfermedad profesional; encaminada a este fin se desarrolla toda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Desde el marco legislativo se define accidente de trabajo (AT) como toda lesión corporal que sufre el trabajador/a por cuenta ajena o como consecuencia de su trabajo, tanto en el trayecto de su domicilio al centro de trabajo y viceversa (in itinere), como dentro de éste. Enfermedad profesional (EP) será aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en aquellas actividades específicas por las disposiciones de aplicaciones y desarrollo de la Ley, además, debe estar provocada por la acción de los elementos o sustancias indicadas para cada enfermedad profesional.

Estudios estadísticos sobre la siniestralidad laboral elaborados a partir de los datos registrados durante el año 2000 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales muestran cómo en la Comunidad de Madrid el número de accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada de trabajo y que tuvieron como consecuencia una baja laboral afecta en mayor medida a hombres, con un gran margen de diferencia.

Sin embargo, esta diferencia es fácil de entender si tenemos en cuenta que los sectores con mayor índice de AT en nuestra Comunidad son los sectores relacionados con la elaboración de productos metálicos, madera, muebles, plásticos y otras manufacturas, transporte, construcción y saneamiento público, sectores éstos en los que la participación de la mujer es prácticamente nula.

ACCIDENTE DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA, SEGÚN GRAVEDAD. COMUNIDAD DE MADRID.

| TOTAL | | | LEVES | | | GRAVES | | | MORTALES | | |
|---------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|-------|-----|----------|-----|---|
| Total | V | M | Total | V | M | Total | V | M | Totales | V | M |
| 121.014 | 95.885 | 25.129 | 119.464 | 94.522 | 124.942 | 1.440 | 1.255 | 185 | 110 | 108 | 2 |

*(V): Varones *(M): Mujeres

Los mismos estudios referidos a las EP detectadas en la Comunidad de Madrid durante el año 2000 no diferencian género; ello es debido en gran parte a la falta de estudios rigurosos sobre las EP, y sólo muestran los valores absolutos según la gravedad de la EP. De un total de 617 EP con baja, 585 fueron de carácter leve, 31 se consideraron graves y una mortal. Por otro lado, no hay que olvidar las enfermedades laborales no reconocidas legalmente como EP pero que originan daños sobre la salud del trabajador.

ENFERMEDAD PROFESIONAL SEGÚN GRAVEDAD. COMUNIDAD DE MADRID.

| TOTAL | Con baja | | | | Sin baja |
|-------|----------|-------|--------|----------|----------|
| | Total | Leves | Graves | Mortales | |
| 893 | 617 | 585 | 31 | 1 | 276 |

Atendiendo a los sectores con mayor participación de la mujer en la Comunidad de Madrid (enseñanza, cajeras de supermercados, empleadas del hogar y trabajadoras de la limpieza, sanidad, dependientas de comercio, sector textil y de confección y trabajos administrativos) podemos destacar los problemas musculo-esqueléticos como un factor común a todos ellos. Prueba de ello es que en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las mujeres se quejaron de molestias en el cuello en un porcentaje superior al de los hombres (un 42.3 por ciento frente a un 24.8 por ciento). Este mismo informe revela que el principal motivo de consulta por problemas de salud derivados del trabajo es el dolor de espalda, seguido de cuello y dolores de los miembros superiores. En mujeres esto es debido a que suelen realizar trabajos que requieren movimientos repetitivos, realizados principalmente con el cuello, hombros y extremidades, o bien por mantenerse en una postura estática, sentada o de pie, sin posibilidades de movimiento. Se suma a estos problemas musculo-esqueléticos la falta de un diseño adecuado de los equipos de trabajo, instrumentos y mobiliario, para la mujer.

Otro daño para la salud común en mujeres es el estrés, ya sea fisiológico o

psicológico. Numerosos autores nombran como causas del estrés a la sobrecarga o infracarga del trabajo, la repetitividad de las tareas, el ritmo de trabajo, la ambigüedad del rol, el conflicto del rol, la inseguridad en el trabajo, la falta de promoción, participación y formación. Como hemos visto, la mayoría de las mujeres trabajadoras se dedican al sector servicios, con prestación o atención al público, donde el ritmo de trabajo viene impuesto por las necesidades del cliente o de productividad y, además, suelen ser trabajos repetitivos y monótonos. Se suman a estos factores la escasa promoción, el reconocimiento de la mujer dentro de su trabajo, salarios más bajos en igualdad de condiciones y la “doble jornada”, ya que según el último informe de Conciliación de la Vida Familiar, la mujer asume en solitario el conjunto de las tareas domésticas.

No obstante, en la Encuesta de Calidad de la Vida en el Trabajo del año 2001, las mujeres ocupadas durante este año dispusieron de una mejor calidad de vida laboral que los varones ocupados. En la Comunidad de Madrid el nivel medio de satisfacción en el trabajo para mujeres alcanzó una puntuación de 6.43, siendo para hombres de 6.59.



El acoso sexual, ¿es un problema específico de las mujeres?

Aún cuando la víctima del acoso sexual no tiene porqué ser necesariamente una mujer, lo cierto es que debido a pautas culturales y sociales aún vigentes, suelen ser las mujeres quienes sufren este tipo de agresión en el trabajo. Se ha comprobado una relación entre la posibilidad de ser víctima del acoso sexual y el grado de dependencia económica y vulnerabilidad de la persona. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres viudas, separadas, con trabajos de predominancia masculina, con trabajos inestables o recién insertadas al mundo laboral, son quienes tienen mayor probabilidad de padecer esta situación.

Por el desconocimiento de lo que esto significa, tanto desde el punto de vista exclusivamente de la productividad como desde el punto de vista de su impacto sobre la salud, física y psíquica, son escasas las denuncias y más aún las regulaciones existentes en el tema.

¿Cómo se define el acoso sexual?

Aunque hay un abanico extenso de opiniones sobre qué es y qué no es acoso sexual no existe una definición mundialmente aceptada; hemos elegido la siguiente definición por su mayor aceptación:

“El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, o en relación o consecuencia de una



relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimatorio o humillante.”

Estas conductas de acoso sexual van desde el contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizquitos, roces, incluso intento de violación), a conductas verbales (como insinuaciones sexuales molestas, insistencia para una relación social al margen de la laboral, comentarios insinuantes) y conductas no verbales (gestos, silbidos, exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas).

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, dependiendo de si existe o no chantaje por parte del acosador:

a) El chantaje sexual:

Se basa en un abuso de poder, por lo que este tipo de acoso lo ejercen aquellas personas que disfrutan de un mayor rango dentro de la empresa y tienen autoridad suficiente como para poder perjudicar laboralmente al trabajador (despido, no renovación del contrato, empeoramiento de las condiciones laborales, etc.) que no quiere someterse a sus requerimientos sexuales.

b) El acoso sexual ambiental

Supone un entorno laboral intimatorio, hostil y humillante para la persona que es acosada. En este caso el acosador puede ser un superior en la jerarquía pero también otros compañeros, y se produce aunque no exista un requerimiento de tipo sexual. Por ejemplo, las bromas de carácter sexual.

La mayoría de las mujeres víctimas del acoso sexual han sufrido episodios reiterados y no se puede hablar de incidentes aislados, siendo pocas las que deciden enfrentarse directamente al acosador. Éstas prefieren buscar ayuda entre familiares y amigos antes que sobre la propia organización de la empresa. Para las víctimas del acoso sexual los síntomas están bien definidos: estrés, depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, trastornos del sueño, fobias, los cuales pueden durar años después de los incidentes.

Prevención y actuación del acoso en la empresa

Además del cumplimiento de la Ley, lo más recomendado es crear una política preventiva del acoso (sexual o no) dentro de la empresa; para ello es necesario involucrar a todos los trabajadores y a sus representantes. Aunque dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se contempla directamente el acoso, se han diseñado distintas políticas de prevención con el mismo fin. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo la mejor forma de prevenir el acoso en el trabajo es creando una cultura organizativa, con normas y valores claramente enfrentados contra el acoso. Para ello es necesario que todos los trabajadores en la empresa conozcan las consecuencias y sepan identificar las conductas del acoso, deben establecerse una serie de normas y valores en todos los niveles jerárquicos de la empresa, garantizar que los trabajadores conocen y comprenden estas normas, mejorar la responsabilidad y competencia de la dirección a la hora de abordar conflictos, así como realizar una investigación que indique el alcance y la naturaleza del problema.

Vías legales contra el acoso sexual en el trabajo

Legalmente las vías para combatir el acoso sexual en España son constitucional, social y penal:

- A nivel constitucional, y dependiendo de cada caso en concreto, se puede estar incumpliendo varios derechos fundamentales como “el derecho a la intimidad” (art.18.1 de la Constitución Española, CE), “el derecho a la integridad física y moral” (art.15 CE), respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados, y “el derecho a la igualdad”.
- En el Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su capítulo II, referido a Infracciones Laborales, consta como Infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13: “el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de la misma”.
- El Código Penal, en su reforma de 1995, introduce por primera vez el término acoso sexual. En este sentido reproducimos algunos de los artículos más significativos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:



- 1.** "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.
- 2.** Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.
- 3.** Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo".

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la Administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el art. 443 dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

- En todo caso, es importantísimo acudir a la consulta cuando se esté deprimida, atemorizada, angustiada, y relatar claramente las conductas que se sufren, los padecimientos que provocan y desde qué momento. Es evidente que cuando se sufra una agresión sexual, un comportamiento físico con ánimo libidinoso que cause lesiones psíquicas y/o físicas, hay que acudir de forma inmediata a los servicios de urgencia hospitalarios, para así recabar pruebas que permitan en su día demostrar la auditoría de estos hechos. En este caso el acoso se convierte en delito de agresión sexual, tipificado en el Código Penal y con penas más altas. Puede resultar de gran importancia para las vías de denuncia penal o laboral, la emisión del informe médico-psiquiátrico donde debería constar la causa de la atención a la paciente, el diagnóstico y el tratamiento. Los informes emitidos pueden tener, además, gran valor a nivel probatorio ante los tribunales.

El papel del sindicato sobre el acoso sexual

Prevenir

El Código de Conducta de la CEE (27/11/91) insta a los sindicatos y empresas a que se impliquen en la prevención del acoso sexual a través de la divulgación, la información y la formación, así como en sistemas de protección de tales conductas a través de la negociación colectiva.

Por parte de los sindicatos se trata, por tanto, de:

- Informar y formar a sindicalistas y trabajadores en el propio sindicato en sus centros de trabajo.
- Promover la protección ante el acoso en los convenios colectivos.

Por tanto, es necesario informar y formar a las personas que ejercen como representantes sindicales sobre qué es acoso sexual, cuál es su importancia y todas las consecuencias negativas que se derivan del mismo: para la salud, la formación y promoción profesional y para el propio desempeño del trabajo.

Como ya hemos visto, las mujeres son las que en mayor medida van a padecer el acoso, de ahí la importancia de fomentar las políticas de igualdad de oportunidades que deben, entre otras cosas, erradicar tales conductas.

Denunciar

Una de las características del acoso sexual es que las personas que lo sufren son reacias a manifestarlo y a denunciarlo por vergüenza, porque temen la reacción de otros compañeros o compañeras o por miedo a las represalias que pueda tomar el empresario si se ve denunciado él o cualquier persona del entorno laboral (otros trabajadores, superiores jerárquicos, clientes de la empresa, etc.).

En primer lugar, los miembros de comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales o, en su defecto, los responsables de los departamentos o secretarías de la mujer, deben prestar apoyo y asesoramiento a la persona acosada, realizando un seguimiento exhaustivo que proporcione la protección, y en su caso, la represión de estas conductas.

Solicitando a la dirección de la empresa la apertura de un expediente de investigación sobre las conductas de acoso donde prime la transparencia y la confidencialidad. En todas las actuaciones, la persona afectada deberá ser



acompañada por un representante de los trabajadores o una persona que tenga responsabilidad sindical.

A la vez que se solicita la apertura del expediente, ha de poner en conocimiento de los hechos al Instituto de la Mujer o, si existe, a cualquier órgano de igualdad en su Comunidad Autónoma. Estas instituciones informarán a los servicios de la Inspección de Trabajo.

Si, tras la tramitación del expediente, no se consiguen resultados satisfactorios: desde que ceda el acoso, a un traslado de puesto de trabajo de la persona acosadora, una sanción, etc. o, más aún, si la afectada ha sufrido represalias por haber denunciado, las personas con responsabilidad sindical deben impulsar una inspección y asesorar jurídicamente a la afectada por si es necesario presentar una denuncia por la vía penal y/o laboral.

Regular

El sindicato debe tener una actitud firme ante el acoso tanto entre sus propios afiliados como en las negociaciones colectivas.

Además de todas las actuaciones con carácter preventivo (información y formación), cuando el acosador sea un afiliado al sindicato, deberá ponerse en marcha un expediente disciplinario para la suspensión o expulsión de la organización sindical.

En sus actuaciones externas contra el acoso el sindicato puede y debe incidir en:

▪ *Las negociaciones colectivas*

Para que las medidas contra el acoso sean más eficaces, en las negociaciones colectivas se deben adoptar estrategias para crear y mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de trabajadoras y trabajadores.

En cualquier ámbito de negociación (sectorial, territorial, empresa, centros de trabajo) se deberán adoptar las siguientes medidas:

Formación sobre qué es el acoso y qué perjuicios ocasiona a las personas que lo sufren, al entorno laboral y, en definitiva, a la sociedad.

Incluir en el Régimen Disciplinario la calificación de falta grave o muy grave, con sus correspondientes sanciones y la obligatoriedad de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación nombran-

do para ello como figura instructora a un o una agente para la igualdad que, o sea miembro del Comité de Empresa, o bien sea nominado en cada caso.

▪ *Su participación institucional*

Con el Instituto de Relaciones Laborales, el Consejo de la Mujer, en sus relaciones con partidos políticos, organizaciones de mujeres y, en todos aquellos foros cuyo objetivo sea impulsar políticas de igualdad, los sindicatos han de trabajar por conseguir mayores competencias de los órganos para la igualdad, personal especializado en los Servicios de Inspección de Trabajo y la presencia en todos los estamentos de agentes para la igualdad.

Estrategia sindical

El panorama que acabamos de esbozar evidencia la necesidad imperiosa de actuar y avanzar tanto en el conocimiento de la relación salud-trabajo en las mujeres, como en el alcance que esta realidad está teniendo en la salud y el bienestar de las mujeres y su entorno familiar y social.

Ir avanzando en este camino requiere desarrollar diferentes actuaciones en diferentes ámbitos:

En nuestro ámbito sindical es ineludible la implicación de toda la organización. La existencia de los problemas de salud laboral sufridos por las mujeres sólo podrán evidenciarse si éstas están presentes en los órganos de discusión y decisión. Por tanto, se debe potenciar la presencia de las mujeres en los ámbitos de participación y negociación, y planteamos las siguientes directrices como punto de partida:

- 1.** Necesidad de introducir mejoras legales que acerquen nuestro marco normativo a los mínimos dispuestos en la directiva específica. Así mismo, se deben introducir mejoras puntuales y específicas en el marco de las empresas y sectores, fundamentalmente a través de la negociación colectiva.
- 2.** Control del cumplimiento de la normativa que protege a las trabajadoras cuando están embarazadas (evaluación de los riesgos laborales, adecuación y modificación de los puestos de trabajo, cambios de puesto, permisos especiales), que debe contemplarse desde las estructuras de salud laboral.
- 3.** Las especiales y diferentes condiciones de trabajo de las mujeres, más expuestas que los hombres en términos generales a riesgos de ámbito



psicosocial, determinan la importancia de valorar estos riesgos, especialmente en determinadas actividades como la enseñanza, la sanidad o los trabajos que requieren implicaciones emocionales importantes.

4. Algo similar ocurre con las patologías más frecuentemente sufridas por las mujeres, los trastornos músculo-esqueléticos, especialmente los ligados a movimientos o microtraumas repetidos, los derivados de las posturas de trabajo (de pie durante la mayor parte de la jornada en actividades de comercio, sentada largas horas en actividades administrativas, etc...).

5. Llegar a conocer y valorar las especiales necesidades de las mujeres en el ámbito laboral requiere urgentes actividades de formación, información y sensibilización, que deben formar parte de los contenidos habituales de nuestras políticas formativas.

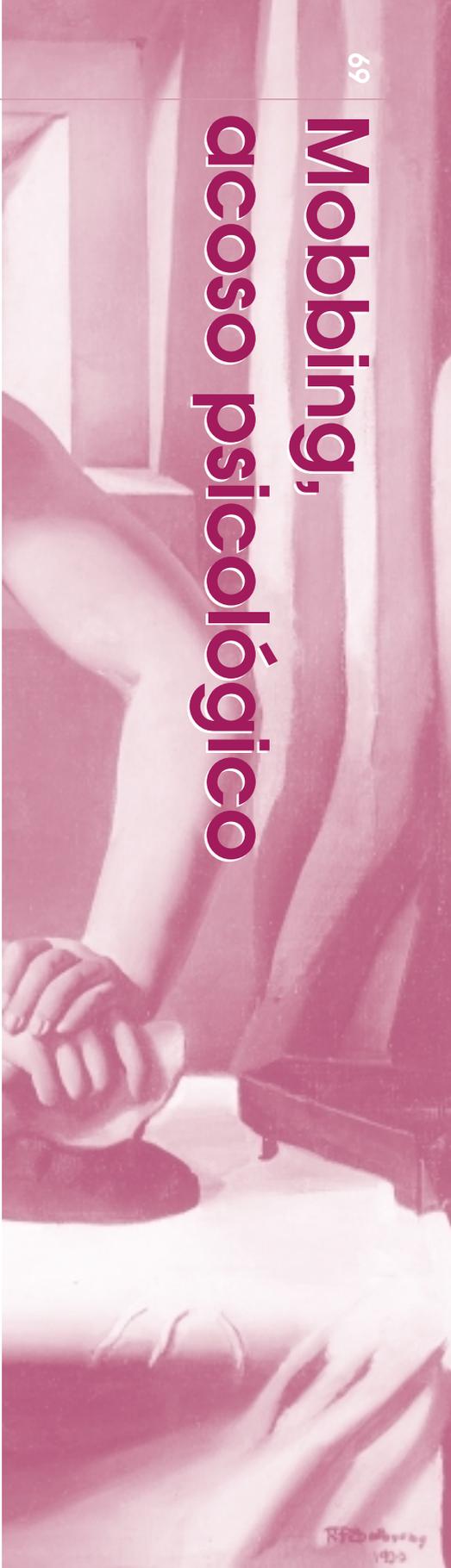
6. Es urgente Potenciar estudios específicos sobre el efecto del trabajo en la salud de la mujer por parte de nuestra estructura, pero también por parte de los órganos de la administración, si tenemos en cuenta que los datos sobre este tipo de efectos son generalmente referidos a accidentes de trabajo, que precisamente ocurren en actividades y sectores poco feminizados.

Mobbing, acoso psicológico

El término de mobbing, también llamada acoso u hostigamiento psicológico o moral, tiene distintas aceptaciones si bien una de las más estandarizadas es la definida por H. Leyman, quien en los años 80 comienza a realizar los primeros estudios sobre el tema y lo define como el *“comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa de la cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objeto y/o el efecto de hacerle el vacío”*.

Este nuevo concepto de enfermedad laboral es relativamente reciente, procediendo la mayoría de los estudios y conclusiones de los países del norte de Europa. En España Iñáqui Piñuel, expone en su libro *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico*; la finalidad del mobbing: Intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima.

La gran mayoría de los autores concluyen que el motivo de este acosamiento es conseguir que la víctima abandone la empresa, para ello le aíslan del entorno laboral, recortan su capacidad de comunicación con los compañeros, dificultan que pueda realizar correctamente su trabajo, intimidan, regañan cualquier comportamiento incluso difunden falsos rumores contra su trabajo o persona. Por este motivo, las causas por las que un hostigador elige a su víctima pueden ser diversas: envidia, celos profesionales, reajustes en la organización de la empresa, malos entendi-



dos no solucionados, prejuicios sociales, todo ello enmarcado siempre dentro de un ambiente de trabajo que tolera este tipo de comportamiento. No existe, por tanto, un único perfil psicológico de la víctima que le predisponga a ser objeto de mobbing. No siempre tiene por qué ser una persona con rasgos diferentes, débiles, minorías, al contrario, en muchos casos las víctimas son quienes se han enfrentado de algún modo a su hostigador o suponen algún tipo de amenaza para éste. Sin embargo, una encuesta llevada a cabo en 2001 por el Comité de Economía y Social francés considera que la mayoría de las víctimas de mobbing son mujeres mayores de 40 años; del total de los casos detectados el 70 por ciento eran mujeres, frente al 30 por ciento de hombres. Por el contrario, el profesor Iñiqui Piñuel señala en su estudio que hay un ligero predominio de hombres afectados sobre mujeres.

Algunos de los autores apuntan las ofertas sexuales o los comentarios con connotaciones sexuales como un tipo de conducta de mobbing, en cuanto a que estos comentarios pueden ir dirigidos a descalificar y humillar a la persona no obstante, otros autores lo califican como ejemplos de acoso sexual, diferenciando este concepto del mobbing. Sí es cierto que para un acosador el sexo puede ser un motivo más sobre el cual hostigar a su víctima, o el medio en el que basen su ataque, en este caso, las mujeres trabajadoras en sectores de predominancia masculina que no dispongan del canon de edad o belleza establecido por la empresa pueden ser las principales víctimas de este acoso.

En cuanto a la legislación española, no hay nada específico sobre mobbing, es cierto que las medidas legales pueden aplicarse si los hechos a los que está sometido la víctima incumplen contra alguno de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, en la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 se establece el deber de “promover la sensibilización de información y prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de modo repentino contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos”.