
EDITORIAL

Género y prevención de riesgos laborales en España

Es sabido que las normas laborales tienen un carácter tuitivo, es decir, protector de la persona trabajadora. Esta característica general se concreta de manera muy específica en el tema de la prevención de riesgos laborales, de forma tal que el objetivo de los modernos sistemas jurídicos es eliminar el riesgo y, por tanto, los accidentes laborales y enfermedades profesionales. En este sentido, la legislación española hace ya años que introdujo la obligación de que todas las empresas dispongan de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales; dicho Plan parte de la elaboración de una autoevaluación de los riesgos existentes en todos y cada uno de los puestos de trabajo tras lo cual, y de forma coherente con la realidad detectada, hay que comprometerse en la adopción de las medidas necesarias para eliminar los riesgos. Cada accidente ocurrido en la empresa es una manifestación de que, o bien hay fallos en la autoevaluación, o bien los hay en la identificación o implantación de las medidas de prevención propuestas.

Siendo esto así, la regulación de la prevención de riesgos no es ajena a una cuestión transversal para el Derecho moderno en general y el Derecho Laboral en particular, que es la protección de la mujer; no podemos olvidar que la primera ley laboral española (la Ley Benot de 24 de Julio de 1873 sobre las condiciones de trabajo en las fábricas), aunque era un texto legal dirigido a la protección de los niños de ambos sexo, puede ser considerada también como la primera iniciativa legislativa española sobre protección de la mujer trabajadora, pues reguló la jornada laboral y el trabajo nocturno hasta los diecisiete años, así como la asistencia a la escuela para todas las niñas hasta los catorce años. La manera en que se ha concretado la protección de la mujer ha sufrido una evolución a lo largo del tiempo, pasando de tener en tono prohibitivo en sus primeras etapas (prohibición de trabajar hasta una edad superior a la de los varones, prohibición de realizar determinados trabajos...) a irsele dando posteriormente un carácter positivo, reconociendo a la mujer una serie de derechos específicos que no podían ser disfrutados por los varones, para decantarse actualmente por un tratamiento distinto de la cuestión. Hoy en día, el legislador parte de la consideración de que la educación y cuidado de los hijos debe ser una tarea compartida entre los padres (la llamada corresponsabilidad), así como de la idea de que la protección de la mujer y de la infancia no debe ser una carga para el empresario, por lo que el Estado tiene que establecer medidas que compensen las obligaciones asumidas por el empresario. Con ello se pretende evitar que el empresario considere que la contratación de mujeres le va a suponer obligaciones adicionales con respecto a la de varones, lo que supondría una dificultad para el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Por otra parte, la Ley también se aleja de las prohibiciones genéricas de realizar determinados trabajos, porque la generalización supone limitar la libre elección de profesión u oficio por parte de las mujeres, independientemente de su forma física o de su estado biológico.

En este sentido, podemos decir que la legislación más moderna en materia de prevención de riesgos laborales adopta una perspectiva de género, es decir, que tiene en cuenta que mujeres y hombres tienen unas diferencias biológicas y otras diferencias sociales, motivadas por el distinto rol que la sociedad les otorga a unos y a otros. La perspectiva de género tiene en cuenta estos dos tipos de diferencias, intentando evitar los efectos discriminatorios de ambas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Siguiendo la tendencia descrita, la Ley Española de Prevención de Riesgos Laborales-LPRL de 1995 derogó la lista de trabajos prohibidos a las mujeres vigente con anterioridad, al tiempo que reguló en su Art. 26 una serie de medidas de protección a la mujer bajo el título genérico de “protección de la maternidad”. Estas medidas se aplican cuando se trata del trabajo de mujeres que se encuentran

en alguna situación biológica relacionada con la maternidad, concretamente en los casos de embarazo, puerperio y lactancia. Se trata de etapas distintas entre sí a pesar de estar relacionadas, en las cuales se produce una especial sensibilidad física de la mujer así como una exposición del feto, en un caso, y del lactante, en otro, a los posibles efectos negativos del trabajo realizado por la madre. La prevención tiene que ver, en parte, con la salud de la madre y, también, con la salud de feto o lactante, por lo que la protección ha de estar intensificada, puesto que coexisten varios sujetos protegibles y están en juego varios derechos fundamentales: la salud, la vida y la integridad física, tanto de la madre como del hijo, así como la protección de la infancia en general, por la especial importancia que tiene para el menor la intensa relación con la madre en los primeros momentos de su vida.

Dichas obligaciones específicas vienen recogidas en el Art. 26 de la LPRL, reformado en varias ocasiones para ir introduciendo paulatinamente ampliaciones a los derechos recogidos en el texto inicial, y ha sido recientemente desarrollado a nivel reglamentario en lo referente a la evaluación de riesgos. Por otra parte, hay que tener en cuenta que tras la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007 (LOI), la perspectiva de género de la prevención de riesgos ha quedado reforzada, ya que forma parte del contenido del Plan de Igualdad de Oportunidades, que es obligatorio para las empresas de más de 250 trabajadores y voluntario e incentivado para las demás.

Por lo que respecta a las **previsiones específicas que tiene que contener la autoevaluación sobre los riesgos propios de la mujer trabajadora y lactante**, durante varios años han estado sin concretarse reglamentariamente. El Art. 26.1 de la LPRL (1995), estableció que la evaluación de los riesgos que ha de hacerse en el marco del Plan de Prevención de cada empresa tiene que incluir “la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”. No se concretó qué elementos debían considerarse como negativos a estos efectos. Esta concreción se ha producido recientemente, a través de la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención (que contiene las disposiciones generales para la evaluación de los riesgos laborales en la empresa), y que a partir del año 2009 incorpora dos anexos, con dos listas distintas: en el anexo VII se da una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo (agentes físicos, biológicos, químicos, procedimientos industriales y condiciones de trabajo en minas subterráneas) con el fin de que, en caso de que estén presentes, el empresario evalúe y determine la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora para apreciar riesgos y determinar las medidas a adoptar. De manera complementaria, el anexo VIII contiene una lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo a los cuales está prohibido que se exponga la trabajadora embarazada o en período de lactancia, si en la evaluación de riesgos se detecta que la exposición supone riesgo para su seguridad o salud.

Esto significa que la evaluación de riesgos de la empresa deberá determinar el alcance de los riesgos y las medidas a adoptar en el caso de que la trabajadora esté expuesta a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo del anexo VII; asimismo, en los casos de trabajadoras embarazadas y en período de lactancia que estén expuestas a los agentes y condiciones de trabajo del anexo VIII, la evaluación de riesgos tendrá que determinar si dicha exposición puede poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño, en cuyo caso la trabajadora no podrá desempeñar el trabajo.

Además de estas previsiones con respecto a la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo, la Ley reconoce una serie de *derechos de prevención de la mujer embarazada o en período de lactancia* (que por la naturaleza del riesgo al que atienden no pueden ser de titularidad masculina); uno de ellos es para toda embarazada y otros son para aquellos casos en que se haya detectado una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

Como regla general, la LPRL establece que toda trabajadora embarazada tiene derecho a un permiso 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. Se observa que es un derecho poco significativo, ya que en realidad las ausencias para revisiones médicas (sean o no ginecológicas) generan derecho a permiso para todos los trabajadores; por otra parte, el permiso para asistencia a cursos de preparación al parto solo será un derecho si no es posible encontrar un horario que no coincida con la jornada de trabajo. Independientemente de este derecho, si la evaluación de riesgos ha detectado en algún puesto de trabajo la concurrencia de algún *riesgo específico para el embarazo o lactancia*, la trabajadora que ocupe dicho puesto tendrá unos derechos adicionales. En primer lugar, el empresario tendrá que adoptar 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. Sólo si 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiese 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 y por 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, o suspensión por riesgo para la lactancia hasta que el hijo cumpla nueve meses. La suspensión del contrato supone que se detiene temporalmente las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir, aunque el contrato sigue existiendo, reservándose el puesto de trabajo. Además, durante el tiempo que dura la suspensión la trabajadora mantiene sus derechos de formación y promoción. La falta de salario se suple con una prestación de seguridad social, que asciende a 100% de la base de cotización.

Este conjunto de medidas configuran un sistema de protección legal bastante completo; sin embargo, en la práctica muchas veces las autoevaluaciones no son tan cuidadosas como debieran, y no prestan atención a los riesgos específicos de la mujer. Por otra parte, es lamentable que sigan existiendo presiones sobre las mujeres que deciden hacer uso de sus derechos, y que con frecuencia sufren discriminación por ello.

Dra. M^a Teresa Velasco Portero

Profesora de Derecho del Trabajo y Dirección de Personal de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad de Córdoba

E-mail: tvelascoportero@gmail.com