



La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

Igualdad de género y prevención de riesgos laborales: nuevas propuestas de actuación para la negociación colectiva

Gender equality and prevention of occupational hazards: new proposals for collective bargaining

ELISA SIERRA HERNÁIZ *

*Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Pública de Navarra*

Resumen. La igualdad entre trabajadores y trabajadoras demanda nuevas actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque transversal de género que tenga en cuenta las diferencias específicas entre los trabajadores y trabajadoras y que también sirva para promover el trabajo femenino desde una vertiente promotora y no únicamente garantista. Para conseguir estos objetivos la negociación colectiva puede ser el instrumento adecuado, siempre y cuando tenga en cuenta la necesidad de dar tratamientos diferentes a situaciones físicas y biológicas distintas, vinculadas tanto al trabajo como a los roles de las mujeres en la sociedad.

Palabras clave: igualdad género, promoción trabajo, prevención de riesgos laborales.

Abstract. Equality between workers by sex in demands new actions in prevention of occupational hazards with a cross-cutting gender approach that takes into account the specific differences between the workers by sex and that also serves to promote the feminine work from a promoting aspect and not only guarantor. To achieve these objectives collective bargaining can be the appropriate instrument, as long as it takes into account the need to give different treatments to different physical and biological situations, related to both the work and the roles of women in society.

Keywords: equality gender, job promotion, prevention of occupational hazards.

Sumario: 1. Introducción. 2. La regulación legal. 2.1. El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 2.2 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI). 3. Promoción del trabajo femenino, prevención de riesgos laborales y papel de la negociación colectiva. 3.1. El concepto de salud laboral desde la perspectiva de género. 3.2. Artículo 26 LPRL y limitación de la discrecionalidad del empresario mediante la negociación colectiva. 3.3. La importancia de los protocolos de empresa sobre el embarazo y lactancia natural. 4. Estudio de la regulación convencional y de los planes de igualdad. 4.1. Análisis de los convenios colectivos. 4.2. Análisis de los planes de igualdad. 5. A modo de conclusión: propuestas de actuación. 6. Bibliografía. Convenios y planes de igualdad citados

*elisa@unavarra.es

1. Introducción

Uno de los principales ámbitos de actuación de las políticas de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras es el relacionado con la protección de la salud de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural al tratarse de circunstancias que, además de demandar una protección específica en materia preventiva, son la causa última de la discriminación social y laboral de la mujer. Con ello el legislador persigue tanto preservar la vida e integridad física de la trabajadora y del feto o recién nacido frente a los riesgos laborales específicos que les puedan afectar como garantizar su estabilidad en el mercado laboral frente a posibles represalias empresariales motivadas por estas causas.

Respecto al primero objetivo, el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es el referente en la materia mientras que para el segundo, las prestaciones de la seguridad social para las contingencias de riesgo por embarazo y por lactancia natural –artículos 186 y siguientes del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social– y la protección frente al despido del Estatuto de los Trabajadores –artículo 55– son sus máximas referencias. De una primera lectura de estas normas se deduce que hasta el momento su finalidad principal ha sido garantizar una tutela antidiscriminatoria, de carácter unilateral y fuertemente protectora, cuyo fundamento es la igualdad formal o igualdad de trato y la prohibición de discriminación dada la importancia de los bienes jurídicos en juego. Sin embargo, en dicha regulación también es posible encontrar elementos de una vertiente más promotora del trabajo femenino en materia de salud laboral que hasta el momento han podido pasar desapercibidos y que pueden ayudar a conseguir la total eliminación de la discriminación social de la mujer en el mercado laboral y la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades, superando los roles sociales aún existentes que perpetúan dicha discriminación.

Desde esta perspectiva, la negociación colectiva, en un sentido amplio, puede desempeñar un papel fundamental en la consecución de dicha vertiente promotora dando un nuevo enfoque a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural con diversas actuaciones más allá de estos factores físicos¹. Así, en primer lugar, incorporando la perspectiva de género desde un enfoque transversal en la política preventiva general de la empresa, ya que las necesidades de los trabajadores y trabajadoras son diferentes. Para ello es necesario delimitar el concepto de salud laboral por razón de género; en segundo lugar, completando o mejorando la regulación legal del artículo 26 LPRL en aquellos aspectos en los que existe una mayor imprecisión o margen de discrecionalidad para el empresario y, en tercer lugar, elaborando protocolos específicos en las empresas sobre embarazo y lactancia natural. Por lo tanto, a pesar de ser una cuestión ya tradicional en nuestro ordenamiento jurídico, la protección del embarazo de

¹ Sobre la importancia de la negociación colectiva en este tema véase: VILLAR CAÑADA, I. M. “El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva” en MOLINA HERMOSILLA, O. *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Comares, 2012, págs., 159.

la trabajadora y de la situación de lactancia natural siguen planteando nuevos retos para la negociación colectiva, y más recientemente para los planes de igualdad, a los que es necesario dar respuesta dado los bienes e intereses jurídicos en juego.

2. La regulación legal

2.1. *El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

La regulación del artículo 26 de la LPRL puede ser definida como compleja por varias razones. En primer lugar, por la pluralidad de derechos e intereses jurídicos protegidos respecto a dos situaciones diferentes como son el embarazo de la trabajadora y la situación de lactancia natural. Ello implica que ambas situaciones no pueden, o no debería hacerse, regularse de manera homogénea puesto que los riesgos pueden ser totalmente distintos. A su vez, su regulación no debería de realizarse desde el enfoque de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar puesto que las finalidades de estos derechos nada tienen que ver con los objetivos de la política de prevención de riesgos laborales en una empresa.

En segundo lugar, el campo de aplicación de la norma es únicamente para riesgos específicos, y no para los genéricos que afectan a todos los trabajadores, que puedan existir como consecuencia del embarazo o la situación de lactancia natural, basados en factores objetivos de carácter físico o biológico, que de por sí justifican una regulación específica de carácter unilateral puesto que qué el trabajo en sí mismo pueda afectar a la maternidad y a la lactancia natural es un dato científicamente probado y contrastado. Ello implica tener que identificarlos, evaluarlos y establecer las medidas preventivas necesarias según lo previsto en el artículo 26 LPLR, lo que supone un deber añadido a la obligación genérica del empresario de proteger la integridad física y la vida de sus trabajadores.

En tercer lugar, se prevé una aplicación sucesiva de los diferentes apartados del artículo 26, lo que implica, o de nuevo debería implicar, que para pasar de fase hay que justificar el porqué no se ha podido aplicar la fase previa. La importancia de esta regulación no es tanto de cara a la relación laboral sino de acceso a las prestaciones de la seguridad social por riesgo por embarazo y lactancia natural ya que el contrato ha de quedar suspendido por la imposibilidad de cumplir con las obligaciones empresariales establecidas en dicho precepto.

2.2. *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI)*

Las aportaciones de la LOI en cuanto a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o situación son fundamentalmente dos. La primera, de carácter directo, por la obligación de incorporar a los criterios generales de actuación de los poderes públicos: *“La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad*

de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia” –artículo 14.7-. La segunda, por su impacto indirecto en la materia, como es la adecuación de las estadísticas y estudios que se realicen desde la perspectiva de género –artículo 20, cuyo reflejo se encuentra en el artículo 5.4 de la LPRL–; la integración del principio de igualdad en la política de salud –artículo 27– o la promoción de la igualdad en la negociación colectiva –artículo 43-.

Más específicamente, los planes de igualdad están adquiriendo un papel relevante en esta materia desde su aprobación en el año 2007. Tal y como los define el artículo 46 LOI, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para la consecución de estos objetivos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras ya que se trata de una lista abierta, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Pues bien, a pesar de no estar expresamente nombrados en el texto legal, la prevención de los riesgos laborales en situaciones de embarazo o lactancia natural de la trabajadora cada vez están más presentes en su contenido, desplazando de alguna manera a los convenios colectivos por lo que se hace necesario el análisis de su contenido. A su vez, se detecta como a través de ellos poco a poco se está abriendo un enfoque transversal de la salud laboral desde una perspectiva de género.

3. Promoción del trabajo femenino, prevención de riesgos laborales y papel de la negociación colectiva

3.1. El concepto de salud laboral desde la perspectiva de género

Si uno de los objetivos de las políticas de igualdad es superar la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral es fundamental delimitar claramente el concepto de salud laboral por razón de género partiendo, como no puede ser de otra manera, de la noción de la Organización Mundial de la Salud que entiende por tal: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades»².

Pues bien, hasta fechas muy recientes este concepto se ha identificado con la protección de la salud de la trabajadora durante el embarazo y la situación de lactancia natural sin tener en cuenta el impacto que las diferencias biológicas entre sexos y la situación de discriminación laboral del colectivo femenino también tienen en la salud laboral de las trabajadoras, aspectos que deberían quedar incorporados en la política preventiva de la empresa y que, sin embargo, sigue pasado prácticamente desapercibido en nuestros días,

² Sobre la importancia de la regulación del concepto de salud laboral desde el género véase: PEDROSA ALQUÉZAR, S.I. “La salud integral de la mujer trabajadora: carencia de una efectiva protección”. <http://wzar.unizar.es/siem/articulos/Premios/salud.pdf>

a pesar de que la perspectiva de género puede aportar un mejor conocimiento de los riesgos laborales al incidir de manera específica en las características del trabajo femenino y las necesidades de las trabajadoras, lo que supone un beneficio para la empresa³.

Respecto a qué específicos aspectos deberían integrar este concepto, más allá de la identificación de qué riesgos son comunes a todos los trabajadores con independencia de su sexo, la idea es que a la hora de elaborar la política preventiva de la empresa se tengan en cuenta las diferentes características físicas y psicosociales entre trabajadores y trabajadoras, ya que no les afectan de igual manera las condiciones en las que han de prestar la actividad laboral, fundamental en tres cuestiones: por un lado, en la valoración de las cargas de trabajo, tanto física y mental, sobre todo por la doble jornada de trabajo para las mujeres que produce un incremento de los riesgos laborales como el estrés y la sobrecarga; por otro, por los riesgos derivados de la organización del trabajo que muchas veces supone una falta de reconocimiento del mismo para las trabajadoras y, finalmente, los factores musculo-esqueléticos y demás agentes externos motivados, además de por las diferencias biológicas, sobre todo por la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que existe en el mercado laboral español por razón de sexo⁴.

Dada su importancia y relevancia estos tres aspectos deberían de quedar integrados en todas las fases de la política preventiva de la empresa, esto es, en la planificación, evaluación, seguimiento, adopción de medidas preventivas y su control, incluidas las acciones de formación e información a los trabajadores. El problema es que la elaboración y seguimiento de esta política empresarial normalmente se realiza sobre unos estándares de medición de riesgo de un modelo masculino, sobre todo la valoración de los riesgos de seguridad por el esfuerzo físico, lo que implica que los mismos puedan o no ser considerados en la política preventiva de la empresa o no serlo con la atención que merecen. Por lo tanto, una correcta política de salud laboral en cualquier empresa debería de incluir indicadores de género cuyos resultados queden integrados en la evaluación de riesgos que identifiquen y evalúen de una manera objetiva qué riesgos afectan en mayor medida a las trabajadoras o lo hacen de manera diferente respecto de los trabajadores, más allá del embarazo o la lactancia natural⁵.

3.2. Artículo 26 LPRL y limitación de la discrecionalidad del empresario mediante la negociación colectiva

Uno de los principales problemas del artículo 26 LPRL es el margen de discrecionalidad que otorga al empresario a la hora de aplicar las fases sucesivas reguladas en dicho

³ Ministerio de Igualdad. *Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Salud laboral*. Madrid: 2010, pág., 7. Sobre la necesidad de políticas transversales véase: MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., "Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo", *Lan Harremanak*, nº 25 (2011), págs., 160 y ss.

⁴ TORADA, R; MORENO, N. "Salud laboral y género" en AA.VV. *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Editorial Germania: Valencia, 2009, págs., 1 y ss.

⁵ RIVAS VALLEJO, P. "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 74 (2008), págs., 229 y ss, en especial el apartado en el que se indican las dificultades que se plantean por la falta de objetivización de los daños sobre la salud de la trabajadora.

precepto, lo que posibilita importantes campos de actuación a la negociación colectiva⁶. Así, a modo de ejemplo ya que se trata de situaciones abiertas, los convenios colectivos podrán establecer las pautas para realizar la evaluación específica de los riesgos inherentes a la situación de embarazo o lactancia natural, debiendo, si es necesario por el tipo de trabajo o actividad desempeñada, diferenciar entre ambas situaciones; fijar cómo se ha de realizar la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo, teniendo especial cuidado en no incurrir en normativa falsamente protectora del trabajo femenino en el caso de la prohibición del trabajo nocturno o a turnos; determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para facilitar la obligación empresarial de mover a la trabajadora en el caso de que no pueda seguir desempeñando su trabajo o funciones habituales al no poder eliminarse el riesgo y delimitar las posibles causas que pueden justificar el empresario la imposibilidad de cumplir con las distintas fases del artículo 26 LPRL.

3.3. La importancia de los protocolos de empresa sobre el embarazo y lactancia natural

Una de las principales consecuencias que la aprobación de la LOI ha tenido en esta materia es que muchos planes de igualdad han incorporado Protocolos sobre los riesgos por embarazo y lactancia natural lo que ha supuesto, por un lado, una objetivización de los riesgos específicos de ambas situaciones y, por otro, unas mayores garantías en cuanto a todo el proceso de aplicación del artículo 26 LPRL. En este sentido, los protocolos evalúan los puestos de trabajo dependiendo de la actividad de la empresa, distinguiendo normalmente entre lo que es la fase de producción y la de diseño, control y gestión, evaluando los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, estableciendo las medidas preventivas y recomendaciones a adoptar, así como la semana en que deberían de aplicarse y las restricciones para trabajar en su caso.

4. Estudio de la regulación convencional y de los planes de igualdad

De lo expuesto hasta el momento dos serían las líneas de actuación para la negociación colectiva en un sentido amplio: por un lado, la identificación de las desigualdades en materia de salud cuyo origen principal es la desigualdad laboral y, por otro, la limitación de los poderes empresariales en la aplicación del artículo 26 LPRL⁷.

⁶ En general, sobre el papel de la negociación colectiva en la protección de la salud de la trabajadora embarazada o en situación de la lactancia natural véase: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J. "Salud y mujer en la negociación colectiva" en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S; MARTÍNEZ BARROSO, M^a R. (dir); ÁLVAREZ CUESTA, H. (coor). *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Thomson Reuters, Aranzadi, 2016, págs., 312 y ss; MARTÍNEZ GAYOSO, M.N. "Prevención de riesgos laborales, igualdad entre hombres y mujeres y negociación colectiva en la CAV", *Lan Harremanak*, nº 23 (2010), págs., 210 y ss; AGRA VIFORCOS, B. "La situación de la mujer en el derecho colectivo del trabajo" en AA.VV. *Problemas de integración laboral de la mujer*. Madrid: Comunidad de Madrid, 2010, págs., 208 y ss.

⁷ En este trabajo no se incluyen Protocolos de empresa sobre embarazo y lactancia natural dado que su contenido es de carácter eminentemente técnico.

4.1. Análisis de los convenios colectivos

Del análisis de diversos convenios colectivos se deduce que la mayoría no aportan regulaciones de interés es esta materia⁸, bien porque se remiten expresamente a la normativa vigente sin más⁹; reproducen literalmente el artículo 26 LPRL¹⁰ o lo hacen de manera incompleta¹¹; se limitan a reconocer las prestaciones y cuantías del riesgo por embarazo o lactancia natural¹²; regulan la duración de la suspensión de la relación laboral de manera idéntica a la regulación legal¹³ o recuerdan la obligación de evaluar los riesgos específicos pero nada más¹⁴. En otros casos el embarazo o la lactancia natural no aparezcan contempladas dentro de los factores de riesgos a evaluar dentro de la política general de la empresa¹⁵ o bien dan por supuesto la adaptación de las condiciones o el cambio de puesto de trabajo sin que se demuestre su necesidad¹⁶.

No obstante, algunos convenios sí que entran a regular esta cuestión de una manera muy genérica. Así, especifican la forma en que deba realizarse la movilidad funcional¹⁷; que en la evaluación de los puestos de trabajo se contemple la idoneidad de los puestos de trabajo para la mujer embarazada o en período de lactancia natural¹⁸ o la obligación de elaborar un protocolo de actuación para la protección efectiva en la empresa de la situación de maternidad y de la lactancia¹⁹. En algunos casos el cambio de puesto de trabajo lo hacen depender de las posibilidades que brinde la organización del trabajo²⁰.

Es muy común que se creen Comisiones de Salud Laboral paritarias a las que asignan funciones de seguimiento y control de la siniestralidad laboral, seguimiento de enfermedades, etc, sin referencia alguna a esta temática²¹ o que en el texto convencional existan unos principios generales de actuación en relación con la prevención de riesgos laborales que luego no se tienen en cuenta para las situaciones de embarazo o lactancia natural²².

En algunos textos convencionales incluso se establecen cláusulas contrarias a la regulación del artículo 26 como: *“Si así lo desea la mujer trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevó a cabo durante el embarazo, en el período de lactancia y mientras*

⁸ Esta situación es normal en nuestro ordenamiento jurídico. Véase MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A.I.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C. *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 a 2010*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, págs., 155 y ss.

⁹ Artículo 41 del Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

¹⁰ Artículo 32 del Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.

¹¹ Artículo 73 del Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.

¹² Artículo 63 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

¹³ Artículo 38 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.

¹⁴ Artículo 42 del Convenio colectivo estatal de jardinería.

¹⁵ Artículo 28 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015.

¹⁶ Artículo 42 del Convenio colectivo estatal de jardinería.

¹⁷ Artículo 8.1 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.

¹⁸ Artículo 65.7 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.

¹⁹ Artículo 63 del I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

²⁰ Artículo 40 del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes.

²¹ Artículo 66 del VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

²² Disposición Transitoria 3 del Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.

*de la misma*²³ o bien se trata de normativa falsamente protectora del trabajo femenino²⁴: “Derechos de la mujer trabajadora a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tienen derecho a percibir igual salario. b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia. c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia. d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello”.

4.2. Análisis de los planes de igualdad

En general, muchos planes de igualdad apuestan por integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales la perspectiva de género siendo dos las medidas principales. La primera, introducir en los planes de prevención de la empresa variables relacionadas con el sexo de los trabajadores, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en las posibles investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales. También se establece, en este sentido, la obligación de informar a las Comisiones pertinentes los datos de las contingencias profesionales desagregados por sexo, centro / plaza de trabajo, área funcional y grupo profesional²⁵.

La segunda, se fija la obligación de realizar un seguimiento temporal de la protección específica de estas situaciones, así como de las medidas preventivas adoptadas. A su vez, se obliga a difundir el protocolo adoptado en esta materia y garantizar y vigilar el cumplimiento del procedimiento en él establecido, pudiendo la comisión de seguimiento del protocolo hacer sugerencias que estime oportunas al respecto²⁶.

De la regulación de algunos planes de igualdad merece la pena destacar aquellos que completan la regulación del artículo 26 LPRL para facilitar su aplicación en la práctica. Así, el plan de igualdad del Grupo Irco parte de una evaluación previa de los puestos de trabajo para las situaciones de embarazo, regulando específicamente en el punto 7 el objetivo de Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral. Para ello crea una tabla con medidas y cada una ellas con unos indicadores, personas responsables y calendario de aplicación.

Como acciones más específicas el II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa establece: “1.6.2 La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán esta-

²³ Artículo 69 del XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias.

²⁴ Artículo 36 del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria para el periodo 2014-2017.

²⁵ I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa transportes Rober.

²⁶ Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés.

blecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas". En esta línea, el plan de igualdad de la empresa Grupo Itevelesa para sus centros de trabajo de Castilla y León contiene la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia que son: "*Director general, directores territoriales, directores de los distintos departamentos de servicios centrales, responsables de Estación ITV y administrativos en general*". Respecto a la evaluación del ruido la misma se hará caso por caso para determinar si supone o no un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia²⁷. En parecido sentido, el Plan de igualdad del Grupo Vips establece: "** Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural para actualizar el catálogo de puestos exentos de ellos. Puestos de trabajo revisado/nº de puestos de trabajo existentes. * Evaluación de riesgos revisada y catálogo de puestos exentos de riesgos actualizado. Servicio de prevención. *Revisar la documentación referente al embarazo (dípticos, cartel informativo, etc) y difundir el cartel de embarazo existente para que pueda ser conocido el mismo por la totalidad de la plantilla de la empresa*". También es interesante el sistema de adaptación del puesto de trabajo y apoyo profesional del plan de igualdad y conciliación para la plantilla de las empresas de Grupo Ibersnacks, que diferencia entre: "*- Adaptación del trabajo: El trabajador sigue en el mismo puesto pero la carga trabajo y responsabilidades se adaptan temporalmente a las circunstancias del trabajador. - Rotación del puesto de trabajo: Al empleado se le da temporalmente otro puesto de trabajo que se adapte mejor a la relación capacidad responsabilidad*".

El plan de igualdad de la Compañía Transmediterránea, SA, señala que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tienen en cuenta: "*las diferencias de género en cuanto a los riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres*".

Otros Planes establecen obligaciones específicas de vigilancia de la salud, incorporando los riesgos psicosociales²⁸: "*El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente*".

Una novedad se encuentra en el Plan de igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que reconoce la necesidad de dar formación específica en esta materia: "*Medida 3. Incluir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciben los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral así como los y las delegadas de prevención*".

²⁷ Un buen ejemplo de indicadores para la evaluación del puesto de trabajo se encuentra en el Anexo V del Plan de igualdad del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste).

²⁸ II Plan de Igualdad de Obrascon Huarte Lain.

Una regulación muy común en los Planes de igualdad es que se refieren a la intención de poner en marcha o actualizar protocolos de actuación en el ámbito de la salud laboral en relación con las trabajadoras embarazadas, de parto reciente y lactancia, sin dar más referencias del mismo en cuanto a su contenido sin que tampoco estén publicados en el propio plan, por lo que se convierten en documentos internos de la empresa de difícil acceso²⁹.

En otros Planes de igualdad se encuentran fallos a la hora de regular esta cuestión respecto del artículo 26 LPRL. Por ejemplo, el Plan de Igualdad de Automáticos Orenes establece el cambio automático de puesto de trabajo sin aplicar las fases previas del artículo 26 LPRL o sin que exista un riesgo para la salud de la madre. En otros casos, la redacción no se ajusta a la finalidad de la LPRL. En este sentido, el Plan de igualdad de Seat, SA, en el apartado dedica a embarazo y lactancia, expresamente se refiere a: *“Evitar los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (...). Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada, o en los casos de riesgo por lactancia, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, según las recomendaciones recogidas por SEGO”*. Tal y como es sabido, no se trata de evitar sino de eliminar el riesgo como primera opción; y tampoco se puede promover el cambio de puesto de trabajo ya que es un derecho de las trabajadoras que no queda supeditado a las necesidades empresariales o las posibilidades organizativas del momento en el que se plantea la reubicación de la trabajadora.

El Plan de Igualdad del convenio colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación reconoce privilegios que nada tienen que ver con la prevención de riesgos laborales y que plantean serias dudas de legalidad: *“12. Parking embarazadas: Como medida encaminada a favorecer la protección de la maternidad, las trabajadoras embarazadas disponen de la reserva de una plaza de aparcamiento en las instalaciones de Fuencarral desde el mismo inicio de su estado de gestación. La reserva de plaza de aparcamiento se otorgará y gestionará por el Departamento de Servicios Generales, dentro de las posibilidades de capacidad que ofrece el parking de Fuencarral”*

Otro ejemplo de regulación incorrecta se encuentra en el Plan de igualdad de Telecom, SA: *“Difundir a las trabajadoras la posibilidad de acogerse voluntariamente a la suspensión de contrato por riesgo de embarazo a partir de la semana 37(o semana 34 si es un embarazo múltiple), independientemente del puesto de trabajo que ocupen. En este caso el «riesgo laboral durante el embarazo» se entiende asociado a circunstancias externas al puesto de trabajo, tales como la necesidad de hacer desplazamientos, horarios y ritmo de trabajo, etc”*.

En algún caso se regula dentro del apartado de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, solo para el riesgo por lactancia natural con una regulación un tanto dudosa - Plan de igualdad de Radio Popular, SA, -COPE-: *“Riesgo durante la lactancia natural: El artículo 37 del CC establece que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia serán apartadas de sus puestos de trabajo habituales cuando estos no sean adecuados por*

²⁹ Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa “Exfran, Sociedad Limitada”.

su ergonomía, toxicidad o cualquier otro aspecto preventivo, sin detrimento de la retribución que venía percibiendo, ni de la categoría profesional”.

5. A modo de conclusión: propuestas de actuación

De los datos obtenidos del análisis de los convenios colectivos y planes de igualdad se detecta como su regulación se centra casi en exclusiva en reproducir, más que regular, aspectos relacionados con el embarazo y, en menor medida, con la situación de lactancia natural, del artículo 26 LPRL sin entrar a delimitar la amplia discrecionalidad de la que goza el empresario a la hora de la aplicación de las distintas fases de dicho precepto. Ello empieza a tener consecuencias a la hora de reconocer las prestaciones de la seguridad social vinculadas al riesgo por embarazo y por lactancia natural, puesto que muchos fallos judiciales deniegan las prestaciones al no quedar suficientemente acreditado y objetivizado la existencia de un riesgo específico o porque el empresario no ha justificado la imposibilidad de aplicar las fases del artículo 26 LPRL, lo que puede suponer una grave vulneración de los derechos de las trabajadoras ya que se les pueden denegar una prestación que es fundamental para garantizar su permanencia en el mercado de trabajo en verdaderas condiciones de igualdad. Por todo ello, es necesario que los interlocutores sociales incorporen, materialmente y no solo formalmente, estas cuestiones como parte integrante de la política de prevención de riesgos laborales, limitando, de igual manera que lo hacen con aspectos más vinculados a problemas de seguridad en el trabajo que responde muchas veces a un modelo predominantemente masculino de relaciones laborales, las potestades empresariales.

A su vez, la negociación colectiva debería de repensar la política preventiva en base a factores objetivos que tengan en cuenta las diferencias biológicas, más allá de la maternidad y de la lactancia natural, así como la situación de discriminación de la mujer en el mercado laboral que se manifiesta en la segregación laboral y que puede tener importantes repercusiones para la salud laboral de las trabajadoras, y que prácticamente siguen pasando desapercibidas hoy en día en los textos de los convenios colectivos, si bien es cierto que la regulación de los planes de igualdad ha supuesto la obligación de incorporar la perspectiva transversal de género también en cuestiones relacionadas con la salud laboral, lo que, poco a poco y con fallos, empieza a tener su reflejo en su contenido, al menos en un plano teórico o formal.

6. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS, B. “La situación de la mujer en el derecho colectivo del trabajo” en AA.VV. *Problemas de integración laboral de la mujer*. Madrid: Comunidad de Madrid, 2010, págs., 141-262.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Salud y mujer en la negociación colectiva” en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S; MARTÍNEZ BARROSO, M^a R. (Dir); ÁLVAREZ CUESTA, H (Coor). *Propues-*

- tas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Thomson Reuters, Aranzadi, 2016, págs., 309-334.
- MARTÍNEZ GAYOSO, M. N. “Prevención de riesgos laborales, igualdad entre hombres y mujeres y negociación colectiva en la CAV” en *Lan Harremanak*, nº 23 (2010), págs., 197-230.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M. “Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak*, nº 25 (2011), págs., 155-189.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L; PÉREZ CAMPOS, A. I.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 a 2010*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012.
- MINISTERIO DE IGUALDAD. *Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Salud laboral*. Madrid: 2007.
- PEDROSA ALQUÉZAR, S. I. “La salud integral de la mujer trabajadora: carencia de una efectiva protección”. <http://wzar.unizar.es/siem/articulos/Premios/salud.pdf>
- RIVAS VALLEJO, P. “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 74 (2008), págs., 227-286.
- TORADA, R; MORENO, N. “Salud laboral y género” en AA.VV. *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Editorial Germania: Valencia, 2009, págs., 1 y ss.
- VILLAR CAÑADA, I. M. “El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva” en MOLINA HERMOSILLA, O. *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Comares, 2012, págs., 159-182.

Convenios y planes de igualdad citados

- Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.
- Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.
- Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.
- Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.
- Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.
- Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015.
- Convenio colectivo estatal de jardinería.
- Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.
- Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.
- I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.
- Convenio colectivo estatal de grandes almacenes.
- VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

- Convenio colectivo establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos (clínicas privadas).
- XXI Convenio colectivo estatal de contratistas ferroviarias.
- Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria para el periodo 2014-2017.
- I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa transportes Rober.
- Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés.
- II Plan de Igualdad de Obrascon Huarte Lain, SA.
- II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa.
- Plan de igualdad del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste).
- Plan de igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa "Exfran, Sociedad Limitada".
- Plan de igualdad del Grupo Vips.
- Plan de igualdad del Grupo Irco.
- Plan de igualdad de la empresa Grupo Itevelesa.
- Plan de igualdad y conciliación para la plantilla de las empresas de Grupo Ibersnacks.
- Plan de igualdad de la Compañía Transmediterránea.
- Plan de Igualdad de Automáticos Orenes.
- Plan de igualdad de Seat.
- Plan de Igualdad del convenio colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación.
- Plan de igualdad de Telecor.
- Plan de igualdad de Radio Popular, SA, - COPE.