

LEY DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

Nuestra Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, siendo además la igualdad entre mujeres y hombres un principio jurídico universal reconocido en los textos internacionales sobre derechos humanos. Por otra parte, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unos y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

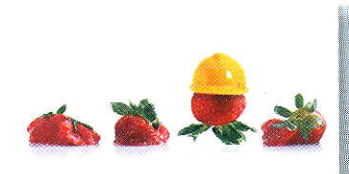
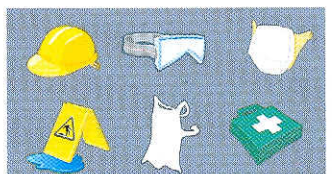
Sin embargo, la realidad de nuestra sociedad muestra fenómenos que atentan directamente contra este derecho, como la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es un objetivo aún por conseguir.

Estas diferencias entre sexo quieren erradicarse o reducirse lo máximo posible, mediante la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prestando especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales e interviniendo directamente en la seguridad y salud laboral.



Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/publicamadrid
culpubli@madrid.org





CUESTIONES QUE AFECTAN A LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Evaluación de riesgos del puesto de trabajo en el supuesto de embarazo, parto y lactancia natural

Ya antes de la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, o de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nuestro Tribunal Constitucional precisaba en su sentencia 109/1993 que: «la maternidad y, por tanto, el embarazo y el parto, son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del artículo 39.2 de la Constitución, y por tanto, las ventajas o excepciones que determine para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre».

De ahí que la evaluación de riesgos de la que todo puesto de trabajo debe realizarse, tiene una especial consideración cuando dicho puesto sea ocupado por trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. En este supuesto, dicha evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes o pro-



cesos a los que estén sometidas las trabajadoras, así como a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyan o puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modifica a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales textualmente: «...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 un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada».

¿Qué ocurre si las condiciones de trabajo no son compatibles con el estado de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia?

La trabajadora deberá cambiar de puesto de trabajo a otro de función diferente o compatible con su estado. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuese posible, o aun habiéndolos adaptado, siguiesen siendo perjudiciales para la salud de la embarazada o el feto, siendo avalada esta circunstancia por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o en su caso por la Mutua donde la empresa tenga concertados los riesgos profesionales, y contando a su vez con el informe del médico del Servicio Nacional de

Salud que asista a la trabajadora. En este caso, es el empresario quien debe determinar, siempre consultando con los representantes de los trabajadores, qué puestos no conllevan riesgos para la trabajadora.

Esta circunstancia deberá mantenerse hasta que el estado de salud de la trabajadora recupere la situación anterior al periodo de embarazo, parto y lactancia.

El puesto de trabajo al que puede ser destinada la trabajadora temporalmente puede no coincidir con su grupo o categoría laboral, pero deberá conservar el derecho a percibir las mismas retribuciones que en su puesto de origen.

¿Qué hacer en el supuesto de que no exista en la organización un puesto de trabajo con las condiciones oportunas en el que la trabajadora embarazada o en estado de lactancia pueda desempeñar su labor?

En circunstancias de imposibilidad de aplicar las alternativas anteriormente expuestas, se podría llegar a la suspensión del contrato, tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo



necesario para la protección de su seguridad o salud o la del hijo, y hasta que pueda reincorporarse a su puesto, o a otro compatible con su estado.

¿En qué situación queda la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia en caso de la suspensión del contrato de trabajo?

En el caso de la suspensión del contrato de trabajo existe la figura de la prestación por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, que tiene como finalidad reparar la pérdida de ingresos de la persona que sufre esta circunstancia, siendo la cuantía del cien por cien de la base reguladora, que en este caso es la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

¿Están contemplados los permisos por cuestiones médicas relacionadas con el embarazo?

Es importante señalar que durante el periodo del embarazo, previo aviso al empresario y con justificación de la necesidad de llevarlo a cabo dentro del horario laboral, las trabajadoras podrán asistir a exámenes médicos y técnicas de preparación al parto sin ver afectada su remuneración.



DEFINICIONES PRINCIPALES

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, que como puede fácilmente deducirse, tienen una importante implicación en el ámbito laboral.

b) Igualdad de oportunidades:

Amplía la igualdad de trato en aquellos aspectos relativos al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, dentro del ámbito del empleo privado y público.

c) Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

d) Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad:

No por evidente debemos dejar de hacer mención expresa a la discriminación por razón de sexo que supone cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, parto y la lactancia.

f) Integración del principio de igualdad en la política de salud:

Las Administraciones Públicas, a través de sus órganos competentes, desarrollarán, entre otras,

actuaciones tendentes a la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

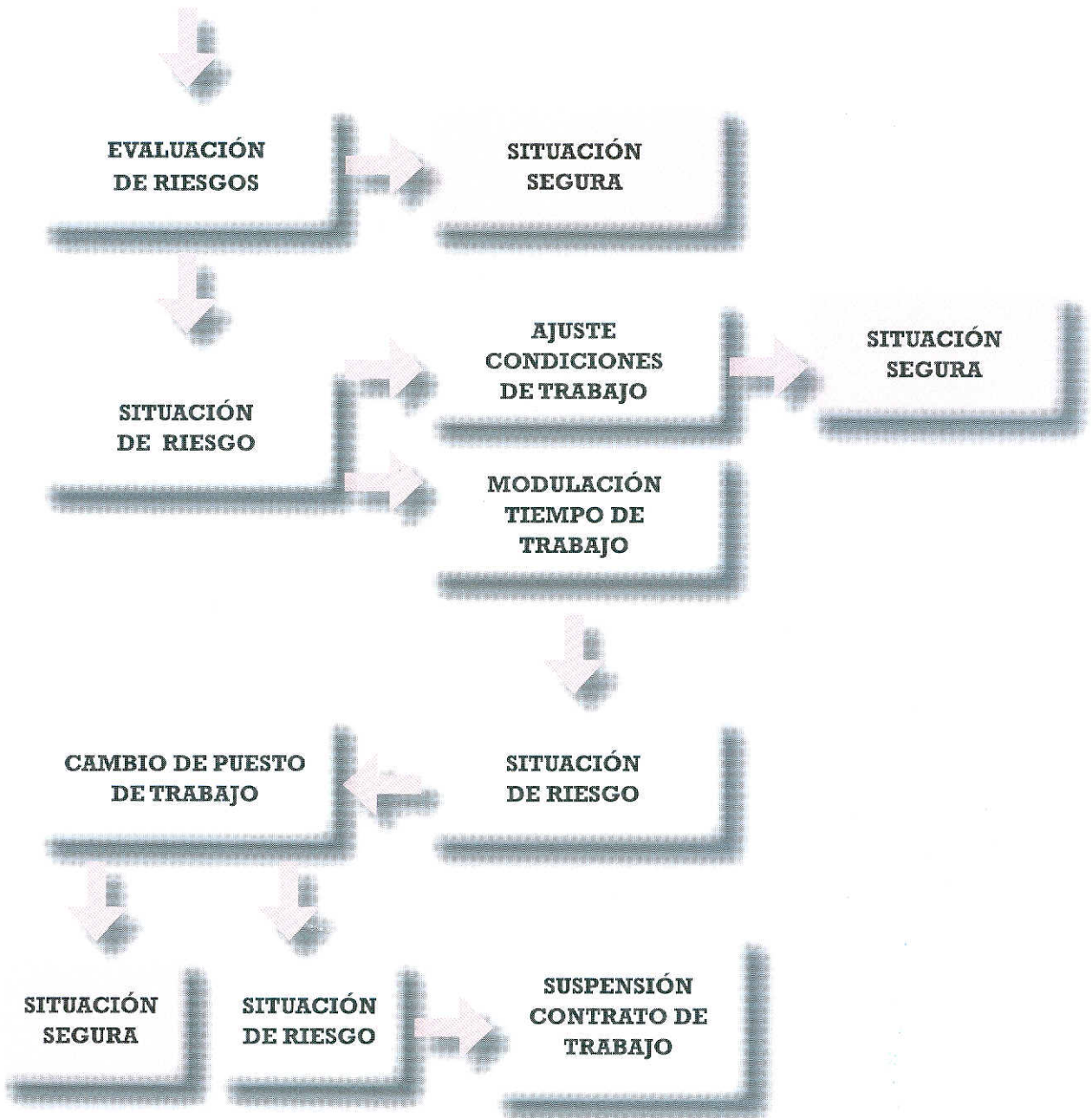
g) Planes de igualdad:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Así, las empresas de más de 250 trabajadores y aquellas que determinen los convenios colectivos y la autoridad laboral deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad (es decir, 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).

h) Recogida de datos, confección de estudios y realización de investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales:

Deberán tenerse en cuenta las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en la confección de estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales, y tendrán como objetivo el detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan parecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

EMBARAZO LACTANCIA





Comunidad de Madrid

www.madrid.org



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123 Fax: 91 420 58 08

www.madrid.org

