

Prevenici@na-te



Protección de trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles, protección de la maternidad y menores de 18 años. (Art. 25, 26 y 27 Ley 31/1995 de PRL; Art. 37.g) Reglamento de los Servicios de Prevención)

1. Protección de trabajadoras/es especialmente sensibles a determinados riesgos.

A) El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. **Deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.**

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad reconocida, puedan ellos, otros trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos.

B) El empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en relación a la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

2. Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá determinar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su propia salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, **se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora.** Dichas medidas incluirán, si es necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

¿Sabías que...?

El despido durante la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo se considerará nulo, salvo procedencia por otros motivos justificados.

Durante la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo la empresa está obligada a cotizar a la Seg. Soc.

La prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia se considera contingencia profesional, por lo que la cuantía será el 100% de la base reguladora por estas contingencias.

Esta prestación no requiere de periodo mínimo de cotización previo.

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 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, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de 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 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 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.**

Si dicho cambio de puesto no resultara posible, **podrá declararse el paso de la trabajadora 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 y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora o a su hijo.

Marco normativo (no exhaustivo) en materia de prevención de riesgos laborales en relación a la protección a la maternidad:

* Las distintas Administraciones Públicas podrán contar además con una regulación propia, de aplicación a su personal.

GENERAL

- Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Artículo 26).
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (Artículo 4.1 ; Anexo VII , VIII)
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Artículo 13.1)
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo**, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2010, de 18 noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

LABORAL

- REAL DECRETO 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (Capítulo IV, V y Disposición adicional 2ª)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Artículos 45.1 c, d; 48.5).

LUGARES DE TRABAJO

- REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (Anexo V).

Las directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, elaboradas por el INSHT, recomiendan a las empresas disponer de un procedimiento por escrito que señale el proceso que se ha de seguir desde el momento en que una trabajadora comunica su estado de embarazo o lactancia natural, con el objetivo de poner en marcha las actuaciones necesarias y garantizar la salud de la trabajadora y su descendencia. Entendemos que el procedimiento debe recoger qué, cómo y quién tiene que realizar las actividades contempladas en el mismo.

A tal efecto, se considera necesario tener desarrolladas por las empresas las evaluaciones de riesgos, planificación de la acción preventiva y relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

3. Protección a los menores de 18 años.

El Estatuto de los Trabajadores determina la posibilidad de que los trabajadores menores de edad (mayores de 16 años y menores de 18 años), puedan celebrar un contrato de trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico realiza una serie de previsiones en consideración a la inmadurez que los menores, como son:

- Prohibición de realizar trabajos nocturnos.
- No pueden hacer horas extraordinarias.
- No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.
- Si la jornada diaria continuada, excede de cuatro horas y media, deberá establecerse un periodo de descanso durante la jornada, no inferior a 30 minutos.
- La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.
- Derecho a una especial protección de su seguridad y salud en el trabajo.

Debido a este último punto, el empresario, además de cumplir las obligaciones establecidas para el resto de trabajadores, ante la presencia de un trabajador menor deberá de manera inexcusable:

- Evaluar el puesto de trabajo, antes de la incorporación del menor.
- Reevaluar el puesto de trabajo ante cualquier modificación importante de las condiciones de trabajo.
- La evaluación de riesgos tendrá que tener en cuenta las especiales condiciones de los menores.

- Informará no sólo a estos jóvenes, sino también a sus padres o tutores, tanto de los posibles riesgos existentes en su puesto de trabajo, como de las medidas adoptadas para la prevención de su seguridad y salud.
- En ningún caso podrán realizar trabajos en actividades determinadas como peligrosas en la legislación.

La trasgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral y en lo relacionado con la prevención de riesgos laborales se encuentra calificada como infracción muy grave.

PRÁCTICA SALUDABLE

Comunica a la empresa si tienes una discapacidad reconocida y en el caso de las mujeres, si estás embarazada, para así poder determinar aquellas medidas preventivas necesarias y garantizar la protección de tu salud.

TRABAJADOR/A

1

Son considerados especialmente sensibles, las personas con discapacidad, mujeres embarazadas o durante la lactancia, menores de 18 años y personas sensibles a determinados riesgos

Comunica si estás en estos casos

DELEGADO/A

2

Es conveniente que la empresa disponga de procedimientos específicos para las adaptaciones y/o cambios de puesto por motivo de salud

Colabora en su confección

EMPRESA

3

Elabora procedimientos para proteger la salud de los trabajadores/as especialmente sensibles

Facilitará las actuaciones en estos casos

En el Boletín N° 9 hablaremos de “La Incapacidad Temporal”

Secretaría de salud laboral y medio ambiente FeSP-UGT CASTILLA-LA MANCHA

www.fespclm.es

saludlaboral@fespugtclm.es

925 25 45 00 - 606 37 15 35