



www.ccoo.cat

ACCIÓ SINDICAL EN SALUT LABORAL: IDEES I PROPOSTES PER A LA INTERVENCIÓ EN L'EMPRESA

PROTECCIÓ DE LA TREBALLADORA EMBARASSADA O EN PERÍODE DE LACTÀNCIA MATERNA



Desembre de 2009

L'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals preveu els drets, deures i obligacions amb relació a la "Protecció a la maternitat".

En aquest document et presentem una PROPOSTA DE PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE TREBALLADORA EMBARASSADA, que pots utilitzar com a base per adaptar-la a les condicions de treball. Per això està pensada com una guia de discussió entre els delegats de prevenció i la secció sindical i/o el comitè d'empresa, per obtenir així la proposta o mesura que posteriorment podreu presentar a l'empresa.

Aquesta proposta s'articula sobre la base dels drets de participació i consulta que tenim com a delegats i delegades de prevenció i que es recull en els apartats següents de la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL) i el Reglament dels serveis de prevenció (d'ara endavant RSP):

- Art. 18 LPRL, on s'estableixen els drets d'informació, consulta i participació dels treballadors.
- Art. 33 LPRL, on es preveuen els drets de consulta dels treballadors.
- Art. 36 LPRL, que fixa les competències i facultats dels delegats/ades de prevenció.
- RSP, art. 3.2, on es defineix que l'empresari ha de consultar sobre el procediment d'avaluació a utilitzar en l'empresa o centre de treball.

És per això que en aquest document pretenem plantejar els elements bàsics per abordar la discussió sobre la protecció de les treballadores que es trobin en situació d'embaràs o període de lactància materna en l'empresa.

En el text trobaràs una proposta de com plantejar-nos el tema des d'un punt de vista pràctic i operatiu.

Hem de prevenir abans que existeixi el risc. Això significa que la cosa recomanable és que el procediment d'actuació el negociïs i l'acordis amb la teva empresa abans que a la plantilla hi hagi una treballadora embarassada o en situació de lactància natural.

D'aquesta manera forçarem que l'actuació de prevenció i protecció per part de l'empresa cap a la possible treballadora embarassada o en període de lactància materna, sigui més ràpida i eficaç, i garantirem el seguiment del procés en tot moment.

A continuació et presentem els punts a tenir en compte en aquest tipus de procediment d'actuació, que es resumeixen en els següents:

1. Objectiu
2. Abast
3. Definicions
4. Llista de llocs exempts de risc i criteris d'avaluació
5. Actuació a partir de la comunicació de l'existència d'una treballadora en situació d'embaràs o període de lactància
6. Tramitació de la prestació per risc d'embaràs i/o lactància natural
7. Mecanismes d'avaluació i seguiment
8. Legislació de referència
9. Annexos

A més, incorporem un capítol en el qual et proposem algunes claus per a l'acció a l'empresa on hem recollit alguns dels obstacles que ens hi trobem i algunes alternatives per afrontar-los.

GUIA DE TREBALL

En el text trobaràs diferents marques

“_____” Aquesta marca indica que obligatòriament has de completar la frase. Generalment serà el nom de l'empresa, adreça, el nom del llocs, seccions... és a dir, una informació específica de la teva empresa, que personalitzarà la proposta.

...A tenir en compte

Quadres amb el missatge “**...a tenir en compte**”, els quals recolliran elements clau per a la reflexió o punts d'alerta en la negociació del procediment. I, en els quals s'apunta informació addicional sobre el que s'està parlant.

En qualsevol cas, recorda que en tot moment pots demanar la col·laboració del responsable sindical de salut laboral de la teva federació o el teu territori. Les dades de contacte les pots trobar a www.ccoo.cat/salutlaboral, en l'apartat “Qui Som”, i, juntament amb tot l'equip d'assessors i assessores tècnics sindicals, t'ajudarem a acabar de posar fil a l'agulla. ¹

Bon treball!!!

¹ A més recordeu que en el web www.ccoo.cat/salutlaboral també pots trobar dos documents de referència:

- “Full informatiu”. Prestació per risc durant l'embaràs
- Guia Sindical per a la prevenció de riscos per a la reproducció, l'embaràs i la lactància.

PROPOSTA DE PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE TREBALLADORA EMBARASSADA O EN LACTÀNCIA MATERNA

DE L'EMPRESA _____

En _____ a _____ de _____ 20____

1. OBJECTIU

Aquest procediment respon a la necessitat d'establir pautes d'actuació per garantir la protecció de les treballadores embarassades o en període de lactància natural o materna.

Els objectius principals d'aquest procediment són:

- Identificar aquelles situacions de risc que puguin afectar la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.
- Relacionar els criteris de valoració del risc.
- Aplicar un sistema que permeti la prevenció del risc per a aquest col·lectiu.
- Evitar l'exposició del col·lectiu d'aquestes treballadores als riscos laborals que puguin afectar-les mentre estiguin en la situació descrita per aquest procediment.
- Conèixer els passos a donar per part de les treballadores afectades, el servei de prevenció i responsables, l'empresa i els delegats de prevenció, davant d'aquesta situació de risc.

2. ABAST

Aquest procediment és d'aplicació per a totes les dones de l'empresa _____, sigui quin sigui el tipus de contracte, horari de treball i/o relació contractual amb l'empresa (contractes, subcontractes i ETT).

El procediment té en compte les accions a desenvolupar en dos moments diferents:

- De manera prèvia a conèixer l'existència de treballadores embarassades o en període de lactància natural que poden ocupar el lloc de treball
- A partir de rebre la comunicació de l'existència de treballadores embarassades o en període de lactància natural en el lloc de treball.

...A tenir en compte

Aquí l'important és que s'identifiqui A QUI va dirigit i QUAN s'inicia el procediment.

En aquest apartat hem de valorar la incorporació de les treballadores que depenen d'una altra empresa, sigui una ETT o una subcontracta.

El RD 171/2007 estableix diferents obligacions en matèria de coordinació empresarial en funció de si se subcontracta una activitat pròpia o no.²

² Per a una major informació, pots consultar la guia sindical "La protecció de la salut de contractes i subcontractes", que pots trobar en el web <http://www.ccoo.cat/salutlaboral/>

En qualsevol cas, sempre existirà, com a mínim, l'obligació d'informar els treballadors sobre els riscos laborals que comporta el lloc de treball, i el risc durant l'embaràs i la lactància ha de formar part d'aquesta informació.

Per exemple, una empresa principal en un centre hospitalari, i una empresa subsidiària, com per exemple una empresa de neteja, han de tenir mecanismes de coordinació suficients per protegir treballadores durant l'embaràs i la lactància. Com a mínim les treballadores de neteja que treballen en el centre hospitalari han de conèixer el risc al qual s'exposen.

Això mateix també s'ha de preveure, en aquest procediment, en el cas de la treballadora d'ETT i les TRADE (treballadores autònomes dependents) que es trobin en situació d'embaràs o període de lactància natural.

3. DEFINICIONS

- *Treballadora embarassada: qualsevol treballadora embarassada **que comuniqui i certifiqui el seu estat a l'empresa.***
- *Lactància natural o materna: quan és la treballadora la que alleta la criatura.*
- *Lloc de treball exempt de risc: tot lloc de treball que no comporti cap perill per a la treballadora embarassada, lactant o la seva descendència.*
- *Tasques exemptes de risc: aquelles tasques i condicions de treball que no comportin cap perill per a la treballadora embarassada, lactant o la seva descendència.*
- *Risc durant la lactància materna: aquella exposició laboral que pot perjudicar l'alimentació natural del nadó de la treballadora.*
- *Prestació per risc durant l'embaràs: quan és tècnicament i organitzativament impossible l'adaptació i/o el canvi de lloc de treball de la treballadora embarassada per evitar l'exposició al risc. Aquesta prestació deriva de contingència professional. La quantia d'aquesta prestació és el 100% de la base reguladora per incapacitat temporal derivada de contingències professionals.*
- *Prestació per risc durant la lactància materna: quan és tècnicament i organitzativament impossible l'adaptació i/o el canvi de lloc de treball de la treballadora lactant per evitar l'exposició al risc. Aquesta prestació deriva de contingència professional. La quantia d'aquesta prestació és el 100% de la base reguladora per incapacitat temporal derivada de contingències professionals.*

4. LLISTA DE LLOCS EXEMPTS DE RISC I CRITERIS D'AVALUACIÓ

Per al compliment de la Llei de prevenció en el seu article 26, quant a la protecció de la treballadora embarassada o lactant natural, s'ha elaborat una llista de llocs exempts de risc que poden ser ocupats per treballadores embarassades o en període de lactància natural. Per a això ha estat necessari analitzar els llocs de treball per tasques, exposició a agents químics, biològics i físics, torns, maquinària i eines.

A partir d'aquí, s'ha valorat tota la informació sobre els llocs de treball (agents, procediments i condicions de treball) i s'ha verificat si algun element pot influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància natural a l'empresa.

*Per això, ens hem remès al Reial decret 298/2009, de 6 de març, en el seu annex VII ("Llista no exhaustiva d'agents, procediments i condicions de treball que **poden influir negativament** en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, del fetus o del nadó durant el període lactància natural") i en l'annex VIII d'aquest mateix Reial decret ("Llista no exhaustiva d'agents i condicions de treball en els quals **no podrà haver-hi risc d'exposició** per part de treballadores embarassades o en període de lactància natural").*

Aquesta anàlisi es realitza tenint en compte l'avaluació de riscos i la taula "d'anàlisi de lloc, tasques, agents, procediments i condicions de treball" que es troba en l'annex 1 d'aquest procediment. Del resultat d'aquesta anàlisi es desprèn la llista de llocs exempts de riscos, elaborada conjuntament i consensuada amb el Servei de Prevenció, la representació de l'empresa i els delegats de prevenció.

Aquesta llista es troba en l'annex 2 del present procediment, el qual forma part del pla de prevenció de l'empresa.

...A tenir en compte

Aquest punt del procediment és fonamental, i hem d'exigir a l'empresa l'acompliment de la Llei de prevenció de riscos laborals, en relació a haver de confeccionar la LLISTA DELS LLOCS EXEMPTS DE RISC per a la treballadora embarassada o la lactància natural (art. 26 LPRL).

COM PODEM FER LA LLISTA DE LLOCS EXEMPTS DE RISC EN LA NOSTRA EMPRESA?

1r- Exigir a l'empresa l'anàlisi dels llocs de treball i les tasques, tenint en compte que puguin estar ocupats per treballadores embarassades o en període de lactància natural.

Per recollir aquesta informació podeu utilitzar la taula "d'anàlisi de llocs, tasques, agents, procediments i condicions de treball" que es troba en l'annex 1 de la present proposta de treball i l'avaluació de riscos del vostre centre de treball, on han d'estar especificades i avaluades les tasques que es realitzen en cada lloc de treball.

2n- Visita els llocs de treball i parla amb les treballadores que els ocupen, perquè ens expliquin quines són les tasques que realitzen i quantes vegades les realitzen durant la seva jornada de treball. És la millor manera de validar que la informació que facilita l'empresa i que s'ha de tenir en compte per avaluar és la real.

3r - Aconseguir un acord. Del resultat d'aquestes actuacions heu d'aconseguir l'acord amb l'empresa de la taula de llocs i tasques exempts de risc.

QUINS CRITERIS S'HAN D'APLICAR PER IDENTIFICAR ELS LLOCS EXEMPTS DE RISC?

Els criteris d'avaluació del risc, amb els quals podem treballar de moment, a l'espera que l'INSHT publiqui els seus propis criteris, són els que es preveuen en els annexos VII i VIII del RD 298/2009 (Reglament dels serveis de prevenció, amb relació a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada):

► AGENTS, PROCEDIMENTS I CONDICIONS DE TREBALL “SOSPITOSOS”

L'annex VII del RD 298/2009 estableix una llista no exhaustiva d'agents, procediments i condicions que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. Això significa que si la treballadora està exposada a aquestes condicions de treball, el lloc ha de ser avaluat des de la perspectiva de l'especial risc durant l'embaràs i la lactància.

► AGENTS I CONDICIONS “NOCIUS”

L'annex VIII del RD 298/2009 estableix la llista no exhaustiva d'agents i condicions de treball en els quals **no podrà haver-hi exposició** de treballadores embarassades o en període de lactància natural. És a dir que l'exposició a aquestes condicions de treball està prohibida per a la treballadora embarassada o amb lactància materna, i que suposa l'adaptació del lloc de treball, el canvi de lloc de treball o la tramitació de la prestació per risc d'embaràs, depenent dels casos.

Fins al moment, els criteris de la SEGO (Asociación Española de Ginecología y Obstetricia), “Orientació per a la valoració del risc laboral i la incapacitat temporal durant l'embaràs”, són els únics criteris que utilitza i reconeix la Inspecció de Treball (al marge d'aquests establerts en el RD 298/2009).

En el cas de la lactància materna, els criteris de l'EPA (Asociación Española de Pediatría) són els que estableixen els criteris d'exposició per a la treballadora lactant natural.

La legislació de referència, així com els seus annexos, podreu trobar-los en la Guia sindical per la prevenció de riscos per a la reproducció, l'embaràs i la lactància.

5. ACTUACIÓ A PARTIR DE LA COMUNICACIÓ DE L'EXISTÈNCIA D'UNA TREBALLADORA EN SITUACIÓ D'EMBARÀS O PERÍODE DE LACTÀNCIA

La treballadora embarassada o en període de lactància ha de comunicar la seva situació a l'empresa, adjuntant certificat mèdic on s'especifiqui la situació d'embaràs i la data probable del part.

El comunicat s'ha de realitzar a través d'un escrit (vegeu annex 3), elaborat conjuntament pels representants de l'empresa _____ i els delegats/ades de prevenció, en el si del CSS.

...A tenir en compte

Un model d'escrit de comunicació de situació d'embaràs o període de lactància natural el trobareu en aquest document, en l'apartat “ANNEXOS”.

En aquest punt sobre la comunicació de la treballadora heu de tenir en compte:

- Que la comunicació del seu estat no vulneri els principis d'intimitat de la treballadora. És a dir, que la treballadora pugui comunicar de manera lliure i voluntària la seva situació d'embaràs.
- Que aquesta comunicació estigui estandaritzada en un document d'accés lliure per a la treballadora. S'ha de parlar de quins continguts ha de tenir aquest document i de la seva forma d'accés.
- Que aquest comunicat ha d'anar acompanyat del certificat del metge de capçalera o especialista, tal com estableix la llei, comunicant que el seu embaràs té una evolució normal, perquè no doni peu a dubtes per part de l'empresa.

NOTA: Si la treballadora no vol comunicar la seva situació d'embaràs o període de lactància materna o natural, és lliure de fer-ho. No obstant això, **recomanem que ho comuniqui**, i ho faci per escrit, per evitar que l'empresari eludeixi les seves responsabilitats de protegir la treballadora.

D'altra banda, comunicar la situació d'embaràs salvaguarda la continuïtat contractual d'aquesta treballadora. Segon estableix la **Llei d'igualtat**,¹ l'acomiadament d'una dona embarassada, en situació de prestació per risc en l'embaràs, en baixa maternal i/ o en període de lactància és nul.

A més, el fet de tenir evidència escrita ens pot servir, en cas de lentitud per part de l'empresa en aquest procés, per intervenir sindicalment i forçar la resolució de l'empresa.

1. Llei d'igualtat. Disposició addicional tretzena. Modificació de la Llei de procediment laboral. Punt dos.

Aquest document ha d'estar disponible en el centre de treball i accessible a qualsevol treballadora que el necessiti utilitzar en _____, situat en una cubeta instal·lada a aquest efecte.

...A tenir en compte

Per garantir l'eficàcia i la facilitat de la comunicació, aquest aspecte és important i, per exemple, podem considerar com a zones accessibles: la zona del vestidor, o allà on vosaltres, com a delegades, pogueu garantir que el document està disponible en tot moment per a la treballadora que el necessiti.

En aquest mateix espai també s'han de localitzar els tríptics informatius elaborats pels delegats de prevenció i la representació de l'empresa, i/o en el si del CSS, en el cas que n'hi hagi. Aquests tríptics expliquen, de manera il·lustrativa i fàcil d'entendre, el present procediment per a la protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància materna.

...A tenir en compte

Sobre la difusió d'aquest procediment, l'experiència ens diu que vosaltres, com a representants dels treballadors, heu d'elaborar i fer el vostre propi treball d'INFORMACIÓ.

En aquest cas, com en molts casos, l'acció sindical d'informar és fonamental per:

- conèixer els riscos als quals està exposada la treballadora embarassada o en període de lactància natural.
- a la treballadora, perquè conegui quins són els seus drets en aquesta matèria.
- garantir la seva protecció com a treballadora embarassada o lactant natural.
- conèixer quins són els passos a realitzar a partir de la seva nova situació.

Una vegada realitzada la comunicació per part de la treballadora, el responsable de l'empresa _____ (nom del responsable, càrrec) ha de passar còpia del comunicat, de manera immediata o en un termini màxim de 2 dies als delegats/ades de prevenció.

Posteriorment l'empresari i els delegats/ades, o si escau el Comitè de Seguretat i Salut, es reuniran de manera extraordinària amb la col·laboració del Servei de Prevenció, per verificar si el lloc de la treballadora no ha sofert canvis des de l'elaboració del vigent llistat de llocs exempts de risc.

Les reunions extraordinàries referides a la protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància, per la seva finalitat d'actuació immediata, s'han de realitzar en un termini no superior a ___dies, una vegada rebut el comunicat de la treballadora.

...A tenir en compte

Els delegats/ades de prevenció han de tenir accés a una còpia del comunicat de la treballadora, per així poder desenvolupar la seva actuació sindical.

La primera actuació és sol·licitar una reunió extraordinària amb l'empresari, o si escau del CSS, per garantir la immediatesa i l'eficàcia de les accions per protegir la treballadora.

Els terminis per a la realització d'aquestes reunions no poden excedir d'un màxim de tres dies, a comptar des de la data de l'escrit de la comunicació per part de la treballadora, ja que el procediment ha de ser molt àgil.

*A partir de la valoració de cada cas, poden **donar-se quatre situacions**:*

1) El lloc de la treballadora no ha sofert modificació, i continua sent un lloc inclòs en la llista de llocs de treball exempts de risc per a la treballadora embarassada o en període de lactància: no és necessari fer una acció preventiva específica sobre aquest tema. I la treballadora pot desenvolupar la seva feina sense risc.

2) El lloc de la treballadora no està en la llista de llocs de treball exempts de risc per a treballadores embarassades, o en període de lactància natural, però una part de les seves tasques són compatibles amb les tasques que es defineixen en els llocs exempts de risc. La qual cosa suposa realitzar l'acció preventiva d'adaptació del seu lloc de treball, de manera que només realitzi aquelles tasques que no suposin risc per a la seva situació d'embaràs o lactància natural.

3) El lloc de la treballadora és difícil d'adaptar. És necessari el canvi de lloc de treball a un de previst en la llista de llocs de treball exempts de risc.

...A tenir en compte

L'article 26 de la LPRL diu que "el canvi de funció o lloc de treball es portarà a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc anterior".

Cal recordar-vos que cada sector ha d'aplicar aquesta mobilitat segons les seves característiques i el conveni d'aplicació.

En qualsevol cas, s'ha de garantir que el canvi de funció (adaptació de lloc) o canvi de lloc no suposi un perjudici per a la treballadora i que aquest sols serà vàlid durant la situació de risc per l'embaràs.

A més, heu de saber que a l'empresa que s'acull a aquesta opció (la d'adaptació o canvi de lloc de treball), la Seguretat Social li concedeix una **bonificació de quotes**, amb càrrec a la Seguretat Social, d'un 50%.

"Llei 51/2007, de 26 de desembre, de Pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2008.

Disposició addicional cinquena. Reducció en la cotització a la Seguretat Social en el supòsit de canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, així com en el supòsit de malaltia professional.

En el supòsit en què, per raó de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, la treballadora, en virtut del que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, sigui destinada a un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, s'aplicarà, pel que fa a les quotes reportades durant el període de permanència en el nou lloc de treball o funció, una reducció, a càrrec del pressupost de la Seguretat Social, del 50% de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingència comuna."

4) I l'última opció és, quan és materialment i tècnicament impossible l'adaptació del lloc de treball, així com un canvi de lloc de treball. En aquestes circumstàncies podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.

Les opcions 2, 3 i 4 deixaran de ser efectives en el moment que cessi la situació de risc per a la treballadora, i passarà a ocupar el seu lloc de treball habitual quan finalitzi la condició que ho va produir.

Després de valorar el lloc de treball que ocupa la treballadora de manera conjunta (empresa, delegats/ades) i determinar si és un lloc de risc o no, o si s'han d'aplicar mesures d'adaptació o canvi de lloc, l'empresa ha de comunicar de manera escrita el resultat a la treballadora en un termini no superior a ___hores.

...A tenir en compte

No us oblideu de deixar constància de la decisió que es prengui (per exemple, actes de reunió o del CSS, escrits...): canvi o adaptació del lloc de treball, o derivació a prestació per risc per a l'embaràs i/o lactància natural.

Això ens servirà, en el cas que l'empresa no complís amb els pactes, per poder exigir-ho davant el TLC o la Inspecció de Treball.

És recomanable que els terminis de resposta de l'empresa no superin les 24 hores, per garantir una protecció eficaç de la treballadora embarçada o en període de lactància, ja que fins que el procés no acabi, està exposada al risc.

6. Tramitació de la prestació PER RISC D'EMBARÀS I/O LACTÀNCIA NATURAL

...A tenir en compte

Pot ser que no sigui necessari incloure aquest apartat en el procediment de la vostra empresa, perquè la protecció a la treballadora s'aconsegueix adaptant o canviant el lloc. No obstant això, en els casos que sigui necessari derivar a prestació, aquest punt és important que figuri en el procediment amb la intenció que es desenvolupi de manera àgil i eficaç.

La tramitació s'inicia a instàncies de la treballadora embarassada amb el certificat del metge del sistema de salut públic, on figuri que el seu embaràs es desenvolupa en termes de normalitat.

Recorda que aquí el que s'avalua és el lloc de treball. L'embarassada no està malalta, en tot cas és el seu lloc de treball el que pot estar "malalt".

Com a delegats/ades de prevenció, heu de ser informats en tot moment dels casos en què s'ha derivat a prestació.

Una vegada l'empresa hagi comunicat a la treballadora embarassada la impossibilitat del canvi de lloc de treball o l'adaptació d'aquest, li lliurarem la documentació que la treballadora embarassada necessita per tramitar la prestació per risc durant l'embaràs i/o la lactància materna en les 24 hores següents a aquesta comunicació.

S'ha de lliurar una còpia d'aquesta documentació als delegats de prevenció en el mateix moment en què es lliuri a la treballadora

...A tenir en compte

La tramitació s'inicia a instàncies de la treballadora embarassada amb el certificat del metge del sistema de salut pública.

Com a delegats/ades de prevenció, heu de ser informats en tot moment dels casos en què el cas s'ha derivat a prestació.

Aquests documents en cap cas no vulnereu la protecció de dades de la treballadora, ja que ni són confidencials ni contenen dades personals d'ella. Per tant, l'empresa no es pot negar a lliurar-vos aquesta documentació.

La documentació que la treballadora necessita que l'empresa li faciliti per tramitar la prestació és la següent:

- Certificat de l'empresa sobre l'activitat desenvolupada i les condicions del lloc de treball.
- Informe tècnic del Servei de Prevenció que realitzi les funcions de vigilància de la salut sobre l'exposició a riscos relacionats amb l'embaràs o la lactància i la impossibilitat de canvi de lloc de treball.
- Declaració de l'empresa sobre la inexistència o no de llocs de treball compatibles amb l'estat de la treballadora

...A tenir en compte

Què vol dir “declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs de treball compatibles amb l'estat de la treballadora”?

Si no existeixen llocs de treball que garanteixin la protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància natural, aquesta haurà de tenir la documentació preparada amb anterioritat al fet que tinguem a la plantilla una treballadora en aquestes circumstàncies.

Amb la realització de la llista de llocs exempts de risc, tenim la informació necessària per saber en quin lloc de treball hi ha possibilitat de canvi i en quins llocs de treball s'haurà de tramitar directament la prestació.

La intenció és evitar al màxim l'exposició innecessària de la treballadora embarassada o en període de lactància natural.

7. MECANISMES D'AVUACIÓ

L'avaluació d'aquest procediment ha d'anar encaminada en dos sentits. D'una banda, cal avaluar la vigència, i de l'altra, l'efectivitat de les accions que conté el procediment.

...A tenir en compte

El procediment ha de garantir que és vigent en tot moment, per això:

- Ha d'anar **actualitzant-se de manera periòdica**. Si NO ocorren cap de les situacions previstes en la llei, de manera ordinària s'ha de revisar almenys cada ____ anys.
- Segons el que estableix la llei, en el moment en el qual **canviaren les condicions de treball** (torns, horaris, riscos, maquinària, postures, productes químics que s'utilitzen, procediment de treball...). Això significa que ha de revisar-se l'avaluació de riscos i que per tant obliga a una revisió dels annexos per determinar la llista de llocs i tasques exempts de risc.
- A partir de l'aplicació del protocol, **en cada situació es comprovarà** la vigència de la llista de llocs i l'actualitat de l'avaluació de riscos mitjançant la valoració conjunta de l'empresa i els delegats/ades de prevenció
- En cas que existeixin **danys a la salut**.

Per valorar l'efectivitat del procediment es podran establir alguns indicadors d'eficàcia, que anualment s'analitzen en una reunió específica entre empresa i delegats/ades o en el si del CSS.

Alguns dels exemples d'aquests indicadors d'eficàcia podran ser:

- **Establir la mitjana de temps de resposta**, entre la comunicació i l'acció de protecció per part de l'empresa. Independentment de quina sigui l'acció a realitzar: adaptació, canvi de lloc o tramitació de la prestació per risc de l'embaràs.
- **Anàlisi estadístic anual** dels casos en què s'ha intervingut, analitzant com a mínim el percentatge de:
 - contingències per risc que s'han concedit.
 - contingències per risc que s'han denegat.
 - canvis de lloc de treball.
 - adaptacions del lloc de treball.
- **Anàlisi qualitativa** mitjançant una valoració en els espais de representació (reunió entre empresa i delegats/ades de prevenció o Comitè de Seguretat i Salut), sobre com s'han resolt els casos, amb resolució de les incidències en clau de revisió i millora del procediment.

És important que una part de l'avaluació estigui vinculada a l'avaluació de riscos i que fem una anàlisi periòdica del funcionament i l'eficàcia del procediment. Per això, igual que per a l'avaluació de riscos, si no es dóna cap circumstància de les previstes en la llei, han de pactar-se en un termini màxim de revisió, com per exemple, cada any o cada 2 anys.

8.- LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

- **Constitució Espanyola**

Article 15. Dret fonamental a la vida i a la integritat física i moral.

Article 43. Dret constitucional a la protecció de la salut.

Article 40.2. Els poders públics han de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball.

- Directiva 92/85/CEE, *relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.*

- Reial decret 298/2009, de 6 de març, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, amb relació a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada o en període de lactància natural.

- *Comunicació (466, del 2000) de la comissió sobre les directrius per a l'avaluació dels agents químics, físics i biològics, així com els procediments industrials considerats com a perills per a la salut o la seguretat de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància (Directiva 92/85/CEE del Consell).*

- Llei de prevenció de riscos laborals, núm. 31/1995, de 8 de novembre.

- La Llei 39/1999, per a la conciliació de la vida laboral i la familiar de les persones treballadores, i el Reial decret 1251/2001, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, text refós de la Llei d'infracció i sancions en l'ordre social (art. 13).

De conformitat amb els acords adoptats en el present document, se signa per les parts en el lloc i la data indicats al començament d'aquest escrit.

Per l'empresa

Pels delegats / delegades de prevenció

A tenir en compte...

El Procediment ha de ser firmat per tots els membres del CSS i en cadascun dels seus fulls, per evitar modificacions en qualssevol dels seus punts. Així mateix, es recomana firmar com a mínim dues còpies, una, perquè quedi en poder dels DP.

Atenció: cal fer referència, dins el mateix Procediment, als possibles annexos que s'incloguin en aquesta proposta de Procediment.

Annex 1: Anàlisi de llocs, tasques, agents, procediments i condicions de treball.

	Descripció/temps d'exposició	Risc embaràs (comparar amb taula de riscos per a l'embaràs i la lactància)	Riscos lactància materna (comparar amb la "taula de riscos per a la reproducció")
<p>Tasques (descripció de totes les tasques que es realitzen en el lloc de treball)</p>			
<p>Exposició agents químics (conèixer les FDS -fitxes de dades de seguretat- dels productes per saber el seu contingut i comprovar si són un risc per a la treballadora embarassada o lactant)</p>			
<p>Exposició agents físics (sorolls, xocs, vibració, temperatures extremes...)</p>			
<p>Exposició agents biològics (després comparar amb taula exposició a biològics)</p>			
<p>Torns (quins torns realitzen les treballadores, rotatius, fixos, torn de nit, quantes hores seguides treballen)</p>			
<p>Maquinària i eines (descriure la maquinària que s'utilitza i com s'utilitza, temps d'utilització...)</p>			

Annex 2: Llista de llocs exempts de risc per a la treballadora embarassada i/o lactant materna

LLOCS EXEMPTS DE RISC	TASQUES EXEMPTES DE RISC

Annex 3: Model de comunicat a l'empresa

...A tenir en compte

En aquest apartat el que s'ha de visualitzar són aquells formats i documents que ajudin a aplicar el procediment.
A continuació us posem alguns exemples del que podria ser un **comunicat de la treballadora** cap a l'empresa informant de la seva situació d'embaràs.

**COMUNICACIÓ DE SITUACIÓ D'EMBARÀS
O PERÍODE DE LACTÀNCIA NATURAL**

Jo, na....., amb DNI núm., treballadora de l'empresa del centre de treball i lloc de treball.....,

Comunico a l'empresa que em trobo en la situació següent:

Embaràs de setmanes de gestació

Període de lactància natural

Amb la finalitat que l'empresa compleixi amb la normativa legal vigent de protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància i adopti les mesures preventives oportunes en funció dels riscos que s'indiquen en l'avaluació del meu lloc de treball,

Aa..... dede 200__

.....
Signat: la treballadora

.....
Rebut: l'empresa, data

Annex 4: Model de comunicació de l'empresa

...A tenir en compte

L'exemple següent pot ser el comunicat de l'empresa cap a la treballadora una vegada adaptat, en aquest cas, el lloc de treball, sobre les tasques a realitzar a partir de la data del comunicat.

INFORMACIÓ DE RISCOS DEL LLOC DE TREBALL PER A TREBALLADORES EN SITUACIÓ D'EMBARÀS O PERÍODE DE LACTÀNCIA NATURAL

Des del Servei de Prevenció de l'empresa s'informa la treballadora (nom i cognoms) _____ amb DNI _____, amb lloc de treball _____ de l'actuació següent, en compliment de la normativa legal vigent de protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància i d'acord amb la seva nova situació de:

Embaràs desetmanes de gestació

Període lactància

Per això se la informa de les tasques següents que pot realitzar, les quals no pressuposen un risc per a la seva situació maternal, i que s'enumeren a continuació:

(QUADRE DE LLOCS DE TREBALL/TASQUES EXEMPTS DE RISC EN PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT)

Rebut del comunicat:

Signatura del treballador/a: _____

Data: _____

ALGUNS OBSTACLES... I ALGUNES ALTERNATIVES

L'experiència acumulada del sindicat en aquest tema ens permet identificar algunes de les postures o estratègies empresarials més comunes que adopta l'altra part. Per això, anem a situar-nos en dos escenaris possibles

1.- QUE L'EMPRESA DIGUI DIRECTAMENT QUE NO EXISTEIXEN LLOCS EXEMPTS DE RISC.

Per realitzar l'avaluació de riscos i determinar els llocs exempts de riscos ens trobem amb un problema afegit: no hi ha criteris tècnics clars. Això ha afavorit que alguns empresaris hagin buscat l'opció fàcil de treure's problemes del damunt: no tenim llocs exempts de risc.

...Algunes idees

Pensa que sempre pot haver-hi alternatives. Per exemple: **l'existència d'un lloc de treball, creat de manera exclusiva** per a aquelles treballadores que es trobin en situació d'embaràs o en període de lactància, les tasques del qual s'hagin valorat prèviament pel SP, empresa i delegats/ades de prevenció com a exemptes de risc per a aquestes treballadores.

En altres ocasions, assessorats pel SP, s'aferren als criteris de referència existents en clau de llei, i acaben dient que no hi ha llocs exempts de risc, després d'una aplicació inusualment rigorosa de la normativa.

...Algunes idees

Recordeu que actualment estem a l'espera que l'INSHT publiqui els seus criteris. Els altres criteris (AMAT, SEGO...) són criteris tècnics però no tenen rang de llei, i per tant són criteris orientatius. A més, són criteris que van orientats a establir períodes de temps per passar a la prescripció per risc, no tenen un criteri preventiu.

2.- QUE ELS PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ NO ESTIGUIN ORIENTATS CAP A LA PROTECCIÓ I LA PREVENCIÓ DE LA DONA.

Per exemple, ens podem trobar amb procediments que:

- Descriuen circuits d'intervenció i actuació per part de l'empresa **llargs**. Que provoquen **desprotecció de la treballadora** durant aquest temps.
- **Identifiquen les tasques amb risc**, les quals es determinen com a prohibides a realitzar per la treballadora embarassada o en període de lactància materna, però no s'identifiquen les sense risc.

- En altres casos, **es limiten a identificar tasques amb risc** per a la treballadora embarassada o en període de lactància natural, però l'empresa, amb el suport del Servei de Prevenció, **no les defineix com a prohibides**, amb la qual cosa el treball d'identificació i avaluació queda a mig fer.

- En la documentació preventiva es parla en clau de **recomanació**, però no de prohibició, de no realitzar aquestes tasques amb risc per a la treballadora embarassada o en període de lactància natural. Aquest fet crea una situació d'ambigüitat i d'indefinició de l'actuació de la treballadora davant aquelles tasques que poden preveure risc.

- El SP de **vigilància de la salut**, una vegada informat de la situació d'embaràs o lactància natural, cita la treballadora per sotmetre-la a una **revisió mèdica** (potser no queda clar que una treballadora embarassada no és una dona malalta). Aquesta actuació no té sentit quan el seguiment de l'embaràs de la treballadora ja el porta a terme el metge de la xarxa de salut pública. No és una actuació preventiva.

- El SP de **vigilància de la salut** fa arribar al metge obstetra de la treballadora un **document** perquè l'empleni i el retorni a aquest SP, document que ens fa sospitar que el seu objectiu és **delimitar la decisió** d'aquest metge a certificar que l'embaràs d'aquesta treballadora transcorre amb normalitat.

I DAVANT AIXÒ... QUÈ PODEM FER? ALGUNES PISTES PER A L'ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA

Per evitar aquestes actuacions podeu:

- **Informar** els treballadors i treballadores sobre els seus drets (de protecció de la salut i qual-sevol altre: gestió documental, econòmica, etc.).
- **Donar suport** a aquelles dones que quedin embarassades, i acompanyar-les en el procés, perquè se sentin que treballen en un lloc de treball segur.
- **Sol·licitar la revisió de l'avaluació de riscos** en clau de lloc que pot ser ocupat per una treballadora embarassada o mare lactant.
- **Identificar els llocs de treball i les tasques** que es realitzen en els llocs de treball que puguin ser de risc.
- **Acordar i fer propostes de protocol d'actuació** enfront del risc d'embaràs, amb les especificitats prèvies del centre de treball en qüestió.
- **Fer propostes de mesures de prevenció**, recollint la participació de les treballadores i treballadors que ocupen aquests llocs. Millorar les condicions de treball per a tots els que ocupen el lloc (per exemple, els llits elevadors en un hotel milloren la tasca per a les treballadores embarassades i per a les que no ho estan).
- **Incorporar els acords** aconseguits a la **negociació col·lectiva**, o introduir-los en el conveni a través dels acords extraestatutaris (donar-los forma de llei en aquesta empresa).

Amb el finançament de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



www.ccoo.cat