

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS



**“TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES
EN EL ÁMBITO LABORAL UNIVERSITARIO”**

TRABAJO FINAL DE GRADO

20015 / 2016

AUTOR: Sofía Gracia Riquelme

TUTORA: Dolores Marhuenda Amorós

RESUMEN

La maternidad es una situación que provoca en la trabajadora una mayor vulnerabilidad a sufrir los riesgos derivados de su actividad laboral pudiendo verse afectada su propia salud, el óptimo desarrollo del embarazo y la salud del recién nacido. De ahí que se considere este colectivo como un grupo especialmente sensible dentro del colectivo de trabajadores especialmente sensibles ya que precisa una protección específica y reforzada y, por tanto, diferenciada.

El empresario, en este caso, la Universidad tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Por lo tanto, debe adoptar cuantas medidas sean precisas para lograr dichos objetivos. Esta obligación no termina con la puesta en funcionamiento de las medidas, sino que está permanentemente obligado al seguimiento, cumplimiento, adecuación y perfeccionamiento de las medidas adoptadas, teniendo en cuenta las modificaciones que se vayan produciendo y que afecten a las distintas circunstancias que inciden en aquellos aspectos directa o indirectamente relacionados con el modo de prestar el trabajo. Sin embargo, sólo en la medida que la trabajadora comunique su estado, se podrá cumplir con todos sus deberes.

Si estas medidas no resultan posibles o no son suficientes, se deberá recurrir a un cambio de puesto de trabajo. Para ello, se deberá determinar, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

1.Introducción	3
1.1 Antecedentes.....	3
1.2 Definición.....	4
1.3 Colectivos específicos de trabajadores especialmente sensibles y legislación.....	7
1.3.1 La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores sensibles a determinados riesgos	7
1.3.2 La protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.....	10
1.3.3 La protección de la salud y seguridad de los trabajadores menores de edad.....	14
1.3.4 La protección de la salud y seguridad de los trabajadores discapacitados.....	17
2. Hipótesis	19
3.Objetivos	20
4.Material y métodos	21
5.Resultados	22
5.1. Análisis de los aspectos jurídicos asociados a prevención de riesgos laborales.....	22
5.2 Resultados del análisis de la información pública de las universidades españolas.....	36
6. Conclusiones	40
7. Bibliografía	42

1. INTRODUCCIÓN

Antecedentes

De forma general la protección de los trabajadores frente a los problemas de salud, las enfermedades y los daños derivados de su actividad laboral constituye una de las principales tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)-organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fundado el 11 de Abril de 1919. Desde sus primeros momentos, la OIT ha estado comprometida con la Prevención de Riesgos Laborales y, muy especialmente, con la mejora de las condiciones de trabajo.

En 1950, el Comité conjunto OIT-OMS(organismo de la organización de las Naciones Unidas especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial) sobre la salud en el trabajo, adoptaba la siguiente definición: *“La Salud en el trabajo debe tender a: la Promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la Prevención de las pérdidas de salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la Protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, frente a los riesgos derivados de factores que puedan dañar dicha salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un Ambiente Laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, la Adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo”*.

En España, con la LPRL, nacida como consecuencia de la transposición al derecho español de la Directiva 89/391/CEE y del Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1981), la población diana coincide con la totalidad de la población trabajadora.

Definición

Como trabajador especialmente sensible se conoce a los trabajadores que por sus 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(Art. 25 apartado 1 LPRL).

Por tanto el empresario deberá garantizar de manera específica la protección de estos trabajadores.

Estos trabajadores se clasifican en 4 grupos:

- Trabajadores sensibles a determinados riesgos: por ejemplo riesgos químicos o biológicos.
- Mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Trabajadores menores.
- Trabajadores discapacitados.

Con todo este colectivo el empresario deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgo y en función de estas, adoptará las medidas preventivas necesarias.

Las medidas preventivas y de protección necesarias que el empresario aplicará y que integran el deber general de prevención del artículo 15 LPRL, son las siguientes:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar: la evaluación inicial de riesgos debe contemplar la posibilidad de que el trabajador/a que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido a algunas de las condiciones de trabajo(Art. 4 RD 39/1997 17 enero por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención).
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona: en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro: este apartado resulta fundamental, en situaciones de sensibilización de los trabajadores ante sustancias químicas o elementos biológicos.
- Planificar la prevención: Buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Con la entrada en vigor en febrero de 1996 de la *Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales* se persigue una cultura de la prevención a todos los niveles de la población.

Aunque son muchos los factores que influyen a la hora de conseguir unos óptimos resultados en la lucha contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la formación es uno de los que juega un papel más importante para alcanzar los objetivos marcados por la Ley. Así pues, la reglamentación vigente en materia de prevención de riesgos laborales concede una especial importancia a la formación como herramienta clave para la integración de la prevención en el centro de trabajo.

Uno de los propósitos de La Ley de Prevención de Riesgos es el de fomentar una autentica cultura preventiva mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley. La cual hace referencia a la enseñanza de la prevención en varios puntos como por ejemplo:

Capítulo II, art. 5.2

“...las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza...”

“...Se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y

especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.”

El período de educación y formación de la persona constituye el marco ideal para favorecer una visión positiva hacia la prevención de riesgos laborales, así como para dotarla de las capacidades necesarias para detectar y prevenir los riesgos en su futura profesión o en cualquier actividad que desarrolle en la vida.

Una asignatura pendiente de nuestros días, a la vez que una necesidad, es integrar programas formativos en todos y cada uno de los niveles educativos que constituyen el sistema educativo español.



Colectivos específicos de trabajadores especialmente sensibles y legislación

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores sensibles a determinados riesgos

Tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todos los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, debiéndose adaptar el trabajo a la persona y en particular a aquellos trabajadores que por sus características personales sean sensibles a determinados riesgos, debiéndose establecer las medidas y desarrollándose las actividades que se consideren oportunas.

Son, por ejemplo: trabajadores que tienen o desarrollan una determinada alergia, trabajadores que tienen o desarrollan una pérdida de audición, trabajadores que tienen o desarrollan una lesión de espalda, etc. Decimos “tienen o desarrollan” porque, como se verá más adelante, los trabajadores pueden presentar esa especial sensibilidad al inicio de la actividad o en cualquier momento de la relación laboral.

La detección de los trabajadores especialmente sensibles puede ser a través de:

- La vigilancia de la salud: la detección se realiza a través de los exámenes de salud y del análisis de la información relativa a las ausencias de los trabajadores por motivos de salud.
- Área técnica del servicio de prevención: la evaluación de riesgos y la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son las ocasiones en las que el técnico de prevención puede sospechar la presencia de un trabajador especialmente sensible.
- Por la comunicación directa por parte del trabajador a Recursos Humanos, al Servicio de Prevención o al servicio de Vigilancia de la Salud. En este caso el trabajador aportará aquellos informes médicos que considere importantes para documentar su estado de salud y en la solicitud de cambio de puesto de trabajo remitirá una copia al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado de Prevención.
- En otras ocasiones es la empresa quien recibe la comunicación directamente de la mutua tras la declaración de una enfermedad profesional.

Citaremos los decretos ligados a este grupo:

RD 664/1997, de 12 de Mayo: sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

RD 665/1997 12 de Mayo: sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

RD 374/2001 de 6 de Abril: sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

RD 1311/2005 de 4 Noviembre: sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

RD 286/2006 de 10 de Marzo: sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

RD 486/2010 de 23 de Abril: sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

Para la protección de dichos trabajadores existen dos herramientas fundamentales:

1. La evaluación de riesgos. **El RD 39/97 de 17 enero por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención,** en su Art. 4 establece que la evaluación inicial de riesgos deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos, teniendo en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a algunas de las condiciones de trabajo.

2. La vigilancia de la salud. Al inicio de la actividad, primero, y con carácter periódico después, el empresario está obligado a facilitar una vigilancia de la salud específica a todos sus trabajadores. Ésta consistirá en determinadas pruebas médicas y diagnósticas específicas en función de los riesgos presentes en el puesto de trabajo. Los objetivos de la vigilancia de la salud son varios, si bien aquí nos interesa hacer hincapié en dos:

-Verificar cuál es el estado de salud del trabajador al inicio de su actividad en la empresa y emitir informe a la dirección de la misma o al órgano de aquélla a quien corresponda (RR.HH., generalmente) sobre su aptitud o inaptitud.

-Hacer un seguimiento de la salud del trabajador con carácter periódico, para verificar su estado después de estar desarrollando su trabajo en la empresa y comprobar que las condiciones de trabajo no suponen un riesgo para su salud o, si por el contrario, están provocándole algún daño o convirtiéndolo en un trabajador especialmente sensible.



La protección de la salud y seguridad de mujeres embarazadas o en período de lactancia

La mayor vulnerabilidad de las mujeres durante el embarazo y la lactancia justifica desde el punto de vista social y técnico una actuación específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer embarazada y de su descendencia. La legislación marca claramente la obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud de las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o se encuentran en periodo de lactancia, así como la del feto, la del recién nacido o el normal desarrollo del embarazo o de lactancia (Art. 26 LPRL).

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 26 establece las obligaciones que debe cumplir el empresario para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo.

RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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 período de lactancia establece dos listas:

- Sobre agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural.
- Sobre agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

RD 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, establece como infracción muy grave en su artículo 13.1:” *No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia*”.

RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 37.4:” *que las*

trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.”

RD 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 establece en su artículo 31.1 como situación protegida: *“Se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte posible.”*

RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, con respecto a los lugares de descanso establece que las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

Todo ello significa la necesidad de identificar, evaluar y gestionar adecuadamente estos riesgos.

En el marco de la actuación destacan 3 aspectos:

1. Identificar y evaluar los riesgos: mediante el servicio de prevención y tras la identificación se deben eliminar los riesgos y evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
2. Establecer la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos: la evaluación de riesgos nos debe permitir realizar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos y paralelamente un listado de puestos de trabajo que presentan riesgo.

En los puestos de trabajo:

-Exentos de riesgo: se deben reevaluar las condiciones de trabajo con el objetivo de detectar posibles cambios en ellas que pueden generar un nuevo riesgo.

-Con riesgo: es fundamental analizar el conjunto de las tareas para determinar si prácticamente todas presentan riesgos o únicamente algunas tareas en concreto.

La relación de puestos de trabajo exentos de riesgo debe hacerse previa consulta con la representación de los trabajadores.

3. Adopción de medidas preventivas: tras la comunicación de embarazo o lactancia se deben reevaluar los riesgos y ante una situación de persistencia de riesgo para la seguridad y salud tanto de la mujer como para su descendencia se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo:

-Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo: si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para el embarazo o la lactancia de la trabajadora, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

-Cambio de puesto de trabajo: cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sea posible, o a pesar de aplicar adaptaciones, se mantuviera el riesgo, habrá que recurrir al cambio de puesto de trabajo, pasando la trabajadora a desempeñar uno diferente y compatible con su estado.

-Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural: Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 45 Causas y efectos de la suspensión .El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

“ Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad

quesean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”.



La protección de la salud y seguridad de los trabajadores menores de edad

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores es establecer una serie de obligaciones y previsiones para proteger la seguridad y la salud de los menores en los supuestos en los que se permita su contratación.

El Estatuto de los Trabajadores distingue entre menores de 16 años y mayores de 16 (menores de 18):

1. Menores de 16 años: la ley prohíbe expresamente la contratación de los menores de 16 años. El ET en su artículo 6.1. establece lo siguiente: *“Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años”*.

Salvo que se trate de la participación en espectáculos y se cumplan determinados requisitos tal como expresa el artículo 6.4 del ET: *“La intervención de los menores de dieciséis en espectáculos públicos solo se autorizara en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados”*.

2. Mayores de 16 y menores de 18 años: el Estatuto de los Trabajadores permite el trabajo de los mayores de 16 años (y menores de 18) en determinadas ocasiones y bajo ciertas condiciones. En concreto en los artículos 34, 35 y 36 ET se establece que:

- La jornada, incluyendo el tiempo de formación, no puede ser superior a 8 horas. Este límite operará, también, cuando el menor trabaje para varios empresarios.
- En jornadas continuadas de más de 4 horas y media, tiene derecho a un descanso mínimo de 30 minutos.
- El descanso semanal será de 2 días sin interrupción.
- No podrá realizar horas extraordinarias.
- No podrá realizar trabajos nocturnos.
- No podrá realizar aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta con las

organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos.

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 27, contempla determinados derechos para el menor-trabajador que se convierten en obligaciones a cumplir por el empresario que lo contrata. Y que habrá de respetar, además de las otras obligaciones establecidas para el resto de trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Así, esta ley obliga a que, ante la presencia de un trabajador menor, el empresario deberá de manera inexcusable:

- 1.) Evaluar el puesto de trabajo, antes de la incorporación del menor.
- 2.) Reevaluar el puesto de trabajo ante cualquier modificación importante de las condiciones de trabajo.
- 3.) La evaluación de riesgos tendrá por objeto:
 - Determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición existente.
 - Identificar los agentes, procesos o condiciones de trabajo que pueden poner en peligro la seguridad o salud de estos trabajadores.
 - Tener en cuenta las especiales condiciones de los trabajadores menores (falta de experiencia, inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y su desarrollo todavía incompleto).

- Que en caso alguno se trate de alguna de las actividades prohibidas para su desarrollo por los menores de edad, conforme a lo dispuesto en la Disposición Derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- En el caso de que los menores deban manejar equipos de trabajo como prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos, o cualquier máquina, herramientas o útiles o realizar el trabajo a excesivas velocidades, se hará mediante una evaluación de riesgos adecuada y con la adopción de los oportunos dispositivos de seguridad, que eviten totalmente el peligro de accidentes.
- Tendrá en cuenta que no realicen trabajos a más de cuatro metros de altura, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.

4.) Dicha evaluación tendrá especialmente en cuenta la condición de trabajador joven

5.) Se informará no sólo a estos jóvenes, sino también a sus padres o tutores, que hayan completado su voluntad, contractual, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de los posibles riesgos existentes en su puesto de trabajo, como de las medidas adoptadas para la prevención de seguridad y salud.

RD 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, establece en su artículo 13.2 como infracción muy grave: *“No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores”*.

Además los trabajadores menores nunca podrán realizar ni trabajos nocturnos ni horas extras. Para los menores de 18 años tendrán un descanso mínimo de 30 minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media.

La protección de la salud y seguridad de los trabajadores discapacitados

Un principio básico en la prevención de riesgos laborales es el de adaptar el trabajo a la persona. Es por ello que resulta indispensable tener un conocimiento exacto de las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales si estamos ante un trabajador que presenta algún tipo de discapacidad.

Aunque no conviene hablar de discapacidades sino de personas con discapacidad, es decir con problemas y limitaciones específicas para poder desarrollar el trabajo, se pueden diferenciar una serie de discapacidades más comunes:

1. Discapacidad física: motórica de personas que utilizan sillas de ruedas, motórica de personas que tienen dificultad para caminar (suelen necesitar bastones o muletas) y discapacidad de agarre o manipulación (amputados miembros superiores, enfermedades musculares, etc...).
2. Discapacidad sensorial: ceguera, deficiencia visual (con restos de visión) y sordera e hipoacusia (con restos de audición).
3. Discapacidad intelectual: discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a proteger de manera especial a los trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad reconocida establecida en su artículo 25.1.

La legislación en materia de prevención en el entorno laboral exige que se realicen evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo y en el caso de los trabajadores con discapacidad se debería realizar las siguientes medidas:

- Protegiéndoles contra los riesgos que les afectan de manera específica.
- Acondicionando los lugares de trabajo teniendo en cuenta las posibles limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales para diseñar correctamente: puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y los propios puestos de trabajo.
- Poniendo a disposición de estos trabajadores equipos de trabajo adecuados para la tarea a realizar (adecuación ergonómica de máquinas y herramientas), garantizando su seguridad y su salud.

En el propio diseño de los locales de trabajo debe preverse la presencia de trabajadores con discapacidad; para ello se debe tener en cuenta la accesibilidad, es decir, la facilidad con la que los trabajadores pueden utilizar los locales, permitiéndoles ser lo más independientes posible.

Estas facilidades deben contemplarse para cualquier tipo de discapacidad, ya sea asociada a la movilidad, al aprendizaje o minusvalías visuales o auditivas.

La legislación vigente con respecto a trabajadores discapacitados es:

RD 505/2007, de 20 de Abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

RD 173/2010, de 19 de Febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.

RD 486/1997, de 14 de Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo fija lo siguiente con respecto a los trabajadores discapacitados: Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

RD 485/1997, 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, fija que cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias.

RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo fija que: Los equipos de trabajo deberán adaptarse a los trabajadores discapacitados.

2. HIPÓTESIS

De acuerdo a la legislación vigente toda empresa bien a través de su propio servicio de prevención o bien a través del servicio de prevención en la modalidad que corresponda debe tener previstos mecanismos de gestión de riesgos laborales en el colectivo de trabajadores sensibles.

Las Universidades, como centros de enseñanza en los que debe integrarse la prevención de riesgos laborales como parte de la formación, debería tener una especial sensibilidad en el ámbito de la prevención y por tanto, como empresa, debería tenerse prevista la integración de los mecanismos asociados a prevención en trabajadores especialmente sensibles integrar esos mecanismos en su gestión.



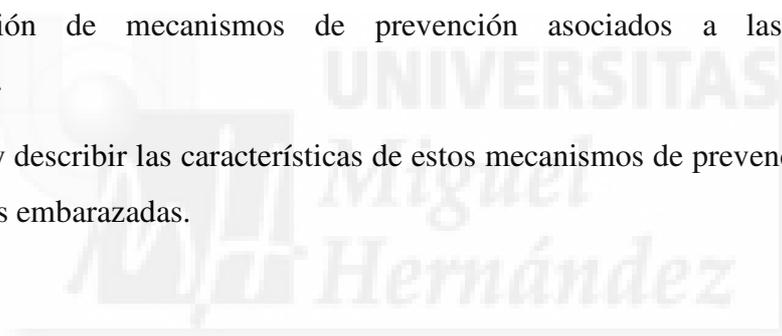
3. OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar los aspectos y condicionantes legales relacionados con la prevención de riesgos laborales en trabajadores especialmente sensibles en nuestro país y conocer si las Universidades españolas disponen de mecanismos para gestionar la prevención de riesgos laborales en trabajadores especiales y las características de estos mecanismos.

Objetivos específicos

1. Conocer si existen y describir las disposiciones específicas para trabajadores especialmente sensibles, discapacitados y mujeres embarazadas en la legislación vigente.
2. Conocer la información pública de que disponen las universidades españolas sobre la implementación de mecanismos de prevención asociados a las trabajadoras embarazadas.
3. Conocer y describir las características de estos mecanismos de prevención asociados a trabajadoras embarazadas.



4. MATERIAL Y MÉTODOS

Metodología

Este trabajo es un estudio bibliográfico de tipo analítico-descriptivo en el que se realiza una valoración de los aspectos relevantes de la legislación vigente y se ponen en relación con la información pública de la Universidades españolas sobre prevención en colectivos de trabajadores considerados como especialmente sensibles.

Hemos realizado una búsqueda de documentación a través de motores de búsqueda como Google y Google Académico, para la localización de documentación pública relacionada con la prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles, discapacitados y mujeres embarazadas.

La documentación analizada ha sido:

1. Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, es decir, la ley de prevención de riesgos laborales para poder ir desarrollando cada aspecto en este estudio en relación a cada colectivo de este tipo de trabajadores.
2. Guías oficiales de comunidades autónomas sobre protección de trabajadores especialmente sensibles.
3. La información pública de las universidades españolas asociadas a la crue: se ha utilizado la plataforma de la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) como puerta de acceso a las páginas web de las diferentes universidades, y la comprobación de la existencia o no de información pública sobre prevención de riesgos laborales en todas las universidades españolas.

La información analizada en la documentación referida ha consistido fundamentalmente en:

1. Planes de prevención de riesgos laborales.
2. Procedimientos de protección de los trabajadores especialmente sensibles.
3. Documentos sobre Protección de la maternidad ante riesgos laborales.

5. RESULTADOS

ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS JURÍDICOS ASOCIADOS A PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Universidad es consciente que realiza el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio, y de las actuales exigencias de la sociedad respecto a la seguridad y salud en el entorno laboral, por tanto, tiene encomendado que estos valores se integren en la buena práctica de sus actividades y niveles jerárquicos.

El objetivo genérico de la Prevención de Riesgos Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en Prevención implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo.

Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando primero en los responsables de la Universidad y después en todos los empleados (una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial).

Es fundamental que la Prevención de Riesgos Laborales se integre en el Sistema de Gestión de la Universidad como una dimensión más de la misma. Cada organización debe dar la importancia y el nivel que la Prevención de Riesgos Laborales merece. Para ello, es preciso que se adopten criterios bien definidos y estructurados para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales.

Para asegurar la implantación de la prevención en las empresas, la normativa impone el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que es la herramienta para integrar la prevención de riesgos laborales en el Sistema de Gestión de la misma, en todos y cada uno de los niveles jerárquicos de su estructura.

Se trata de conseguir una integración de la prevención de riesgos en cada gestión, buscando concretar la misma en la promoción, formación, información y la protección efectiva de la seguridad y salud de cada empleado/a.

Para lograrlo, mediante este Plan se promoverá la integración de la prevención en todas y cada una de las actividades de la Universidad al objeto de tener una mayor calidad

docente e investigadora y formar profesionales con una mayor preparación y sensibilización en materia preventiva.

Hay que mencionar los diversos derechos del trabajador y las obligaciones del empresario que se contemplan en la LPRL que son los siguientes:

Derechos del trabajador en materia preventiva: El derecho de información, de consulta, de participación, de formación, de paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y el derecho de vigilancia de la salud.

Obligaciones del empleador en materia preventiva: El deber de informar, de consultar a los trabajadores, de dar participación, de proporcionar formación, de reconocer y no obstaculizar el derecho a la paralización de la actividad de los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente y el deber de vigilar el estado de salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos es el elemento central del sistema de gestión de la prevención, ya que a partir de la misma se han de configurar las diferentes actividades de planificación del control de los riesgos, así como la totalidad de elementos de gestión del propio sistema preventivo (formación, información, equipos de protección individual, etc.).

El verdadero significado de toda evaluación está en ser el medio de reflexión necesario para poder realizar cualquier trabajo de la mejor manera posible sin afrontar riesgos innecesarios y poder controlar mejor aquellos que no hayan podido ser eliminados.

El método de evaluación deberá proporcionar confianza sobre sus resultados. Incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquellos. Si existe una normativa específica de aplicación en el caso de algún factor de riesgo, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a lo establecido legalmente.

Las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo deberán ser periódicas y revisarse cuando cambien las condiciones de trabajo (equipos, sustancias químicas, nuevas tecnologías, nuevos procedimientos, nuevas instalaciones, etc.), cuando se detecten daños para la salud en ese puesto (accidentes o enfermedades), cuando las medidas preventivas se vean que no son efectivas o cuando legalmente esté establecido.

El objeto de hacer una evaluación de riesgos laborales es identificar los peligros o factores de riesgo a fin de poder eliminarlos o minimizarlos, priorizando las medidas preventivas a tomar y estableciendo los oportunos medios de control.

El objeto de este procedimiento es fijar la metodología de la evaluación de riesgos, ya que debe desarrollarse siguiendo un procedimiento establecido, ser realizada por personal competente y contar con la opinión de los representantes de los trabajadores.

Con todo lo anterior se establecerá las siguientes definiciones:

• Evaluación de riesgos laborales: es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- **Eliminar o reducir el riesgo**, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- **Controlar periódicamente** las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

• Riesgo laboral: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

• Higiene Industrial: definida como la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de una comunidad.

También se la define como la ciencia no médica de prevención de las enfermedades profesionales, que actúa sobre el ambiente y las condiciones de trabajo. Su objetivo es la prevención de las enfermedades profesionales y para ello basa su actuación sobre las

funciones de reconocimiento o análisis de las condiciones de trabajo, evaluación basada en la experiencia y la ayuda de técnicas de medida cuantitativas de los datos obtenidos en los análisis frente a los valores estándar considerados aceptables y control de las condiciones no higiénicas utilizando los métodos adecuados para eliminar las causas del riesgo.

- **Seguridad Laboral:** la técnica no médica de prevención cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias; este objetivo la diferencia de otras técnicas no médicas de prevención como son la Higiene o la Ergonomía. Se ocupa pues de analizar los riesgos de accidentes, detectando sus causas principales, para así estudiar la forma más adecuada para reducirlos o eliminarlos.

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo está reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por otra parte, la citada Ley establece la obligación de abordar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva que desborda el mero cumplimiento de un conjunto de requisitos formales, determinando la necesidad de desarrollar una planificación preventiva que integre un conjunto coherente de medidas dentro de la gestión de las empresas.

Las líneas generales del citado Plan se transcriben en dos principios fundamentales:

-La responsabilidad en la gestión de la prevención de Riesgos Laborales incumbe a toda la Universidad y, en consecuencia, el Rectorado, los Órganos de Gobierno y el resto de la Universidad asume el compromiso de incorporar la gestión preventiva en sus actividades cotidianas.

-La mejora continua en la acción preventiva sólo puede conseguirse mediante la información, consulta y participación del personal, en todos los niveles y estamentos de la Universidad.

En el caso de la prevención de los trabajadores sensibles: Todas estas enfermedades presentan algunos rasgos comunes:

- Para desarrollar la enfermedad se requiere una exposición recurrente.
- Tan solo algunas de las personas expuestas se ven afectadas.
- Cuando una persona se sensibiliza aunque sea en cantidades pequeñas, pueden desencadenarse los síntomas a niveles mucho más bajos de los que provocaron el estado de hipersensibilidad.

La sensibilización se produce en la mayoría de los casos mediante un mecanismo inmunológico.

Los agentes sensibilizantes pueden provocar sensibilización alérgica en concentraciones inferiores a los valores límite de exposición profesional normalmente establecidos. Incluso una exposición muy baja a los sensibilizantes puede provocar síntomas respiratorios de tipo alérgico en trabajadores ya sensibilizados.

Se establecen dos tipos de sensibilizantes:

1. **Sensibilizante respiratorio** → es una sustancia cuya inflamación induce hipersensibilidad de las vías respiratorias.
2. **Sensibilizante cutáneo** → sustancia que induce una respuesta alérgica por contacto con la piel a ciertas sustancias.

La prevención de estos sensibilizantes es la siguiente:

- Evaluar los riesgos: determinar las sustancias que pueden provocar alergias.
- Evitar el uso y exposición a estos agentes, sustituyéndolos por una sustancia menos peligrosa.
- Prevenir la exposición: reducirse la concretación, tiempo y frecuencia de exposición.
- Informar y formar a los trabajadores sobre:
 - Los sensibilizantes a los que están expuestos.
 - Prácticas de seguridad en el trabajo.
 - Correcto uso de los equipos de protección individual.

- A quien debe comunicar los posibles problemas sanitarios.
- Cómo inspeccionar su piel si se ven expuestos a sustancias que pueden causar dermatitis u otros problemas cutáneos.

-Hacer un seguimiento regular de la exposición.

Los objetivos de este control son:

- Reducir al mínimo la concentración, tiempo y frecuencia de la exposición.
- Decidir si las medidas de precaución adoptadas son suficientes o es preciso mejorarlas.
- Investigar si se dispone de un modelo de instrucciones y directrices.
- Definir que cualquier cambio deberá significar evaluar de nuevo los cambios en los niveles de exposición.
- Gestionar las emisiones en origen incluida la prevención sistemática del polvo y los aerosoles de la siguiente forma:

- Modificando el proceso de trabajo evitando polvo, aerosoles, o vapores.
- Utilizando sistemas cerrados para el llenado y transporte.
- Controlando la exposición mediante procesos eficaces de encapsulamiento, extractores de humos, pantallas, etc...
- Redactando un plan de mantenimiento y limpieza en el que se indiquen los intervalos, métodos y equipos de limpieza.

-Si no es posible evitar la exposición de otro modo, deberán utilizarse equipos personales para la protección del sistema respiratorio. La aplicación de los equipos de protección individual seguirá los siguientes principios:

- Seleccionar el equipo de protección más adecuado para cada tarea o exposición.
- Los equipos de protección respiratoria no deben compartirse.
- Cuando los equipos sean de uso habitual deberán mantenerse en buen estado.
- Los equipos de uso personal deben ser cuidadosamente seleccionados, utilizados, conservados y renovados.

- Existen orientaciones genéricas para la selección de ropa y guantes.
- Redactar procedimientos escritos para limpieza, desinfección, almacenamiento, inspección, reparación, desecho y mantenimiento de los equipos de respiración.



En el caso de los trabajadores discapacitados: La discapacidad según la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT puede describirse como: *“El efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia que, al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional.”*

Las discapacidades como puede verse en la definición son de muy distinto tipo:

-Discapacidad Físico – motriz: Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores).

-Discapacidad Sensorial: Comprende desde la ceguera hasta síntomas de visión reducida, borrosa, desenfocada, problemas para ver de lejos o de cerca, daltonismo etc., así como la sordera y la ausencia y dificultad del habla.

-Discapacidad Cognitiva: disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están: El Autismo, El síndrome Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental.

Además de todo ello se debe tener en cuenta en la incorporación de los trabajadores discapacitados los siguientes aspectos:

-Proteger a los grupos especialmente sensibles contra los riesgos que les afectan de manera específica.

-Acondicionar los lugares de trabajo teniendo en cuenta las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador para diseñar correctamente: puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y los propios puestos de trabajo.

-Poner a disposición de los trabajadores equipos de trabajo adecuados para el trabajo a realizar (adecuación ergonómica de máquinas y herramientas), garantizando la seguridad y salud del trabajador.

Las actuaciones a realizar deben enmarcarse en distintitos campos:

Entorno de Trabajo: Se debe garantizar que el trabajador discapacitado goce de una correcta accesibilidad, tanto para el acceso al lugar de trabajo como dentro del lugar del mismo. La accesibilidad debe proporcionar mayor independencia posible. Esa accesibilidad deberá verse reflejada en corredores y pasillos. En escaleras y rampas interiores y exteriores, aseos y vestuarios.

Señalización: La señalización debe ser fundamental para facilitar la independencia del trabajador y facilitar su desplazamiento por las instalaciones. Deberá determinarse la altura a la que se coloca la misma, de manera tal de garantizar una línea visual directa.

Información: Es una de las bases fundamentales de la prevención, centrada siempre en tres factores fundamentales los riesgos, las medida y la actuación. La información debe brindarse en soportes accesibles para las distintas capacidades.

Formación: Tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud.

Supervisión: Los responsables y el resto de los trabajadores deberían recibir toda la formación e información necesarias, que les capacite para el apoyo y la supervisión de los trabajadores discapacitados.

Organización del trabajo y tareas: Fundamental la implicación del departamento de Recursos Humanos de la empresa, para conseguir desde la contratación que el trabajo se adapte a las características del trabajador.

Horarios de trabajo: Se tratará de conciliar lo más posible el trabajo, con las situaciones particulares del trabajador.

En el caso de los menores la falta de experiencia, formación y concienciación sobre los peligros presentes en los puestos de trabajo, hace que este colectivo pueda verse especialmente expuesto a mayores riesgos. Por ello, necesita reforzarse la formación e información de los riesgos y medidas preventivas de los puestos. También una eficaz supervisión continúa por parte de sus superiores.

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo establece que se realizará una evaluación antes de la incorporación para determinar los riesgos específicos para jóvenes y las medidas de prevención necesarias, en la que se tendrá que incluir las tareas que los jóvenes NO deben realizar, identificando claramente las prohibiciones sobre el uso de equipos específicos y procesos de trabajo claramente definidos, áreas restringidas y actividades que solo pueden realizar bajo supervisión.

Las especiales características del grupo de trabajadores menores deben obligar a reforzar las medidas preventivas habituales, como son la información y formación sobre el puesto de trabajo, vertebrándola a través de sus mandos directos. La asignación a un mando inmediato de la tarea de la formación específica en cada puesto o tipo de trabajo facilitará la valoración de la evolución y la eficacia del proceso formativo. Además sirve, para realizar una supervisión directa del trabajo realizado por los menores para evitar las posibles situaciones de riesgo.

En general se debe asegurar que este colectivo ocupa puestos de trabajo adecuados, seguros y saludables. El empresario deberá efectuar previamente a la incorporación una evaluación de los puestos que vayan a ser ocupados por los menores de dieciocho años, repitiéndola ante cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, con el fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

Otros aspectos que deben tenerse en cuenta al incorporar a los trabajadores menores serán:

- Las disposiciones para tener en cuenta cualquier requisito particular de los jóvenes con discapacidades o con necesidades especiales.
- La información a los padres y tutores sobre los riesgos y las medidas para controlarlos.

- Los contactos con los organizadores de periodos de prácticas y de la formación profesional.
- Las consultas con los propios trabajadores jóvenes sobre las disposiciones destinadas a estos últimos.



En el caso de las trabajadoras embarazadas, colectivo del cual se ha tenido en cuenta para la búsqueda de la existencia de esos mecanismos de prevención en las distintas universidades españolas.

Tomando como base la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, que se incorporó a la legislación española mediante la Ley 31/1995 de PRL. Se establecieron las siguientes definiciones.

Trabajadora embarazada: Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado en la empresa, con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.

Deberá informarse de la situación de embarazo al servicio de prevención (propio o ajeno) de la empresa a fin de determinar actuaciones posteriores. Teniendo en cuenta la mayor susceptibilidad de las primeras semanas, es importante la existencia de canales eficaces de información entre los responsables de prevención y la trabajadora.

La comunicación de la situación de embarazo debe realizarse de la forma siguiente:

- A través del informe del personal facultativo del Servicio Público de Salud (Servicios Médicos de Familia y/o Ginecología) que asiste a la trabajadora.
- Directamente, por parte de la trabajadora, a través de cualquier mecanismo probatorio (testigos, carta, etc.).
- Esta comunicación podrá ser directa a la empresa o a través del personal delegado de prevención o del servicio de prevención.

Por tanto, en la evaluación de riesgos deberán incluirse los riesgos que puedan afectar a las posibles trabajadoras embarazadas. Esto puede realizarse de dos formas:

- Desde el primer momento la Evaluación de Riesgos de la organización incluye las posibles situaciones de embarazo, y además desarrolla la planificación pertinente para evitar los posibles riesgos.
- Una vez, detectada la situación de embarazo se procede a revisar la evaluación de riesgos inicial, incluyendo esta situación y desarrollando a posteriori la planificación correspondiente.

Aunque antes de tomar medidas preventivas deberá realizarse una evaluación de riesgos, tal y como se comentaba anteriormente, que constará de los siguientes pasos:

- Identificación de los peligros: Detección de la presencia de agentes, procedimientos y situaciones de trabajo presentes en el mismo que puedan afectar a la seguridad y salud.
- Evaluación de los riesgos: Los riesgos se evaluarán de forma cualitativa y cuantitativa, en algunos casos esto puede presentar algunos problemas:
 - Inexistencia de datos concluyentes acerca de la potencial peligrosidad de los agentes.
 - Dificultades para el establecimiento de niveles de exposición tolerables en dichos casos especiales.

Tras la realización de la evaluación se tomarán las medidas preventivas oportunas. En los criterios de adopción de estas medidas deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- Primar la adopción de medidas preventivas que eliminen el posible riesgo.
- Como segunda opción, tomar medidas para evitar o reducir la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

De todo ello, se informará a la trabajadora, manteniendo registrada dicha información. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fueran posibles o si, a pesar de dichas modificaciones, se mantuvieran los riesgos para la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista a la trabajadora, se procederá al cambio de puesto de trabajo.

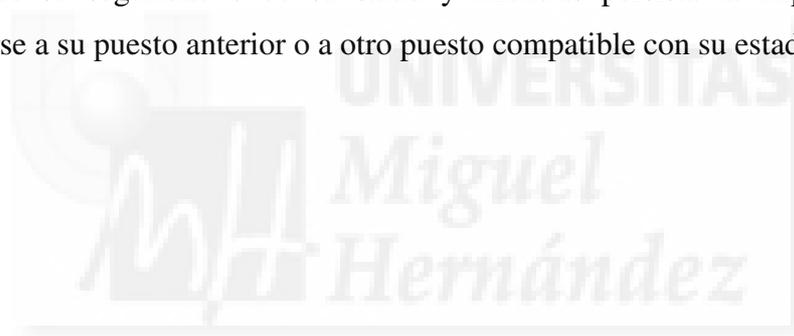
Las medidas a tomar por la empresa se basarán en adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo, incluyendo la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, cuando resulte necesario.

Si las adaptaciones consiguen eliminar los factores de riesgo debe ser la primera elección. Cuando la adaptación no fuera posible o, a pesar de ella, se mantuviera el riesgo, habría de recurrirse al cambio del puesto de trabajo.

Cuando no se dedujese de la evaluación de riesgos, también podría iniciarse el proceso a partir de un requerimiento médico (certificado médico) expedido por el personal médico de familia que asiste a la embarazada.

El puesto de trabajo al que se destine a la trabajadora, perteneciente a la relación de puestos de trabajo sin riesgo elaborada por la empresa, está sujeto a lo establecido por la movilidad funcional del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando no es técnica u objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo se recurrirá a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.



RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Partiendo de esta base, se han abordado los temas previstos entre los cuales cabe destacar el estudio y delimitación de los trabajadores especialmente sensibles, centrándose en el colectivo de las mujeres embarazadas, y su adaptación a las condiciones laborales, así como la vigilancia de su salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, hemos investigado en las distintas universidades españolas acerca del tema de prevención en sus instalaciones para la situación de estas trabajadoras.

En España contamos con 76 universidades de las cuales hemos encontrado que 15 de ellas presentan información, características y pruebas de esa gestión aplicable a la trabajadora embarazada.

A continuación estableceremos un listado con dichas universidades, su ámbito y tipo de documento que presentan:

-**Universidad de Valladolid**(pública): protocolo de protección de trabajadoras embarazadas mediante la comunicación de la situación de embarazo al servicio de prevención de riesgos laborales.

-**Universidad de Jaén**(pública): instrucción de aplicación de responsabilidad y aplicación de prevención al empleado público en los casos de maternidad o embarazo mediante la solicitud de inicio de procedimiento para la protección de trabajadores especialmente sensibles.

-**Universidad de Valencia** (pública): metodología y objetivos de la protección de las trabajadoras embarazadas a través de las medidas preventivas.

-**Universidad Miguel Hernández de Elche** (pública):servicio de prevención en la evaluación de riesgos para la maternidad mediante la comunicación y consulta de la situación de embarazo.

-**Universidad de Granada** (pública): consideraciones y aspectos a tener en cuenta en la protección a la maternidad mediante la actuación para proteger dicha situación.

-**Universidad de Córdoba** (pública): protección a la maternidad frente a los factores de riesgo en higiene industrial mediante sus objetivos y programa.

-**Universidad de Burgos** (pública):protección maternidad mediante la evaluación de los factores asociados al trabajo que puedan influir negativamente en su salud.

-**Universidad de La Rioja** (pública):protección de la mujer trabajadora teniendo en consideración los factores de riesgo más frecuente en el trabajo para la mujer embarazada y consejos que debe seguir una trabajadora en esa situación a través de las medidas que deben realizarse.

-**Universidad de León** (pública):procedimiento de actuación que debe seguir la trabajadora embarazada mediante la notificación de embarazo.

-**Universidad de Navarra** (privada):responsabilidad y metodología de aplicación a la maternidad mediante actuaciones según la legislación correspondiente a este colectivo.

-**Universidad politécnica de Valencia** (pública):valoración de la situación de trabajo mediante el procedimiento de protección a la maternidad.

-**Universidad de Salamanca** (pública): el alcance de esa responsabilidad mediante la actuación de protección.

-**Universidad de Málaga** (pública): procedimientos para la prevención a través de la estructura del plan de prevención de riesgos laborales.

-**Universidad de Murcia**(pública): protocolo para la adaptación de las condiciones laborales o la reubicación de trabajadoras embarazadas mediante la solicitud de inicio de expediente destinado a la adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación de puesto de trabajo o en su caso suspensión del contrato.

-**Universidad de Vigo** (pública):comunicación embarazo a través de la solicitud general de cambio de puesto por maternidad.

Toda esta información presenta una gran diversidad, que se distingue en lo siguiente:

-Responsabilidad de aplicación→la mujer que se encuentre embarazada o en período de lactancia deberá comunicar lo antes posible la situación a su empresa y al Área Médica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con lo previsto en la legislación aplicable.

El Área Técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales asume la tarea de informar al área médica sobre las características del puesto de trabajo que puedan afectar a la mujer embarazada o en período de lactancia, una vez que se le comunica la situación de embarazo.

La dirección del departamento o área de trabajo donde la trabajadora desarrolle sus actividades: colaborará en la implantación de las actuaciones o medidas que hayan sido propuestas.

El Servicio de RRHH o de Dirección de Personas, intervendrá cuando las medidas propuestas conlleven un cambio de puesto de trabajo o sea precisa la tramitación de una prestación sustitutoria por riesgo de embarazo.

-Responsabilidades y actuaciones→es decir esa trabajadora embarazada deberá comunicar su situación mediante la solicitud que la propia universidad tiene adecuado para esta circunstancia. Es fundamental para poner en marcha los mecanismos que permitan prevenir riesgos laborales y proteger la maternidad. Esta comunicación es conveniente hacerla en el momento de tener conocimiento de estar en situación de embarazo.

- Inicio del procedimiento→el inicio se podrá comenzar a través de:

- 1.- Solicitud de la propia trabajadora.
- 2.- A instancia del/a responsable de la Unidad a la que pertenezca la trabajadora.
- 3.- De oficio por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL).

- Todas estas universidades tienen un mismo objetivo general: activar la especial protección de la mujer embarazada y unos objetivos específicos: dar a conocer las medidas preventivas ante los riesgos de especial incidencia durante

este periodo, valorar el lugar de trabajo ante la nueva situación de la trabajadora y adaptar si es necesario las condiciones de trabajo al nuevo estado.

-Actuación para proteger la maternidad→tras la comunicación, se realizará la evaluación de riesgos por personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la que se analizan los factores de riesgo: agentes químicos, físicos, biológicos y factores ergonómicos y psicosociales.

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la mujer embarazada es indispensable tanto para verificar que no hay riesgos que pudieran afectarles como para la adopción de las medidas que correspondan para proteger la seguridad y salud de la trabajadora y su futuro niño o niña.



6. CONCLUSIONES

1. Durante este estudio se aprecia que existen distintas disposiciones específicas para el colectivo de trabajadores especialmente sensibles ya que cuenta con una gran diversidad de aspectos jurídicos relacionados con este colectivo. Por tanto tienen un gran respaldo por las leyes españolas para la protección y medidas aplicables para cada uno de ellos.

Ese apoyo legal que tienen empezaría por la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre ya que protege a todos esos 4 colectivos. Hay que hacer mención importante ya que los colectivos que más cuentan con una legislación a sus espaldas con una mayor protección son el de los trabajadores sensibles a ciertos riesgos y trabajadoras embarazadas. Esta legislación con la que cuentan son una gran variedad de decretos como son:

❖ Trabajadores sensibles a ciertos riesgos:

-RD 664/1997 de 12 de Mayo.

-RD 665/1997 de 12 de Mayo.

-RD 374/2001 de 6 de Abril.

-RD 1311/2005 de 4 de Noviembre.

-RD 286/2006 de 10 de Marzo.

-RD 486/2010 de 23 de Abril.

❖ Trabajadoras embarazadas:

-RD 298/2009 de 6 de Marzo.

-RD Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto.

-RD Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

-RD 505/2007 de 20 de Abril.

-RD 173/2010 de 19 de Febrero.

-RD 486/1997 de 14 de Abril.

2. En este proyecto se ha mostrado que de todas las universidades españolas con las que contamos solo el 40% de ellas, sobretodo públicas, muestran una gran información y acceso a la protección de las trabajadoras embarazadas en cada una de sus instalaciones con los protocolos y medidas correspondientes.

3. En esas universidades se ha quedado claro unas metas u objetivos en común: promover entornos de trabajo seguros y saludables que faciliten una maternidad y

lactancia natural saludables y preservar la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada y del futuro niño o niña.

4. Otro dato que suele repetirse mucho en la documentación obtenida a partir de las distintas universidades es que es prioritaria la comunicación de la situación de embarazo o lactancia natural al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para gestionar con eficiencia el riesgo laboral y la vigilancia de la salud de la trabajadora embarazada. Ya que sin todo esto sería imposible que esa prevención se realizase de forma correcta debido a que el Servicio de Prevención realizará la evaluación de riesgos adicional en cuanto la mujer comunique su condición de embarazo.

5. Por parte de las universidades realizar este papel en cuanto a sistema de prevención es algo fundamental y deben realizarlo como centros de enseñanza que son, ya que todas cumplimentan con toda la legislación vigente y mecanismos adecuados, como se ha podido ver, el único inconveniente como comentábamos anteriormente, que de 76 solo 15 universidades muestran o tienen un fácil acceso a dicha información. Y deberían mostrarla todas por igual para así mostrar el procedimiento de cada una en cuanto a la situación de tener trabajadoras embarazadas y que medidas o disposiciones son aplicables para la protección de dicho colectivo.

7.BIBLIOGRAFÍA

-Programa oficial de la especialidad de medicina del trabajo: *Programa de salud laboral en España y CEE.*

-Legislación:

- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre.
- RD 664/1997, de 12 de Mayo.
- RD 665/1997 de 12 de Mayo.
- RD 374/2001 de 6 de Abril.
- RD 1311/2005 de 4 Noviembre.
- RD 286/2006 de 10 de Marzo.
- RD 486/2010 de 23 de Abril.
- RD 39/97 de 17 Enero.
- RD 298/2009, de 6 de Marzo.
- RD Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto.
- RD Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.
- RD 505/2007 de 20 de Abril.
- RD 173/2010 de 19 de Febrero.
- RD 486/1997 de 14 de Abril.
- RD 485/1997 de 14 de Abril.
- RD 1215/1997 de 18 de Julio.
- Estatuto de los trabajadores.

-CCOO de Madrid: *IV Plan Director de Prevención de riesgos laborales de la comunidad de Madrid 2013-2016 cofinanciado por el fondo social europeo.*

-Gobierno de Aragón: *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles.*

-Junta de Castilla y León: Centros especiales de empleo: *adaptación de los puestos de trabajo a los trabajadores discapacitados.*

-Universidad Miguel Hernández de Elche: programa específico de protección a las mujeres embarazadas.

-Universidad de Zaragoza: *Protección a la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo.*

-Universidad politécnica de Valencia: *Documentación básica de referencia en materia de prevención de riesgos laborales para el personal de nuevo ingreso en la universidad.*

-Universidad de Jaén: *Procedimiento para los trabajadores especialmente sensibles.*

-Universidad de Salamanca: *Procedimiento para la protección de los trabajadores especialmente sensibles en materia de seguridad y salud y plan de prevención de riesgos laborales.*

-Universidad de león: *Protección de la maternidad y lactancia natural ante riesgos laborales.*

-Universidad de Granada: *Protección de la maternidad y la lactancia natural en el trabajo.*

