

# UGT

Unión General de Trabajadores de Navarra

## Gestión de riesgos en las empresas

Protección de las  
personas trabajadoras  
especialmente  
sensibles



Navarra

Nafarroako  
Gobernua



Gobierno  
de Navarra



## Gestión de riesgos en las empresas y protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles

El artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica que la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Éste debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de riesgos son **la evaluación de riesgos laborales** y **la planificación de la actividad preventiva**. Esto no es óbice para la aplicación prioritaria del artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regula los principios generales por los que se debe regir el deber general de prevención de la empresa, intentando **en primer lugar evitar los riesgos y sólo cuando estos no se puedan evitar, evaluarlos** con el objetivo de adoptar las medidas preventivas oportunas para su reducción y/o control.

## PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

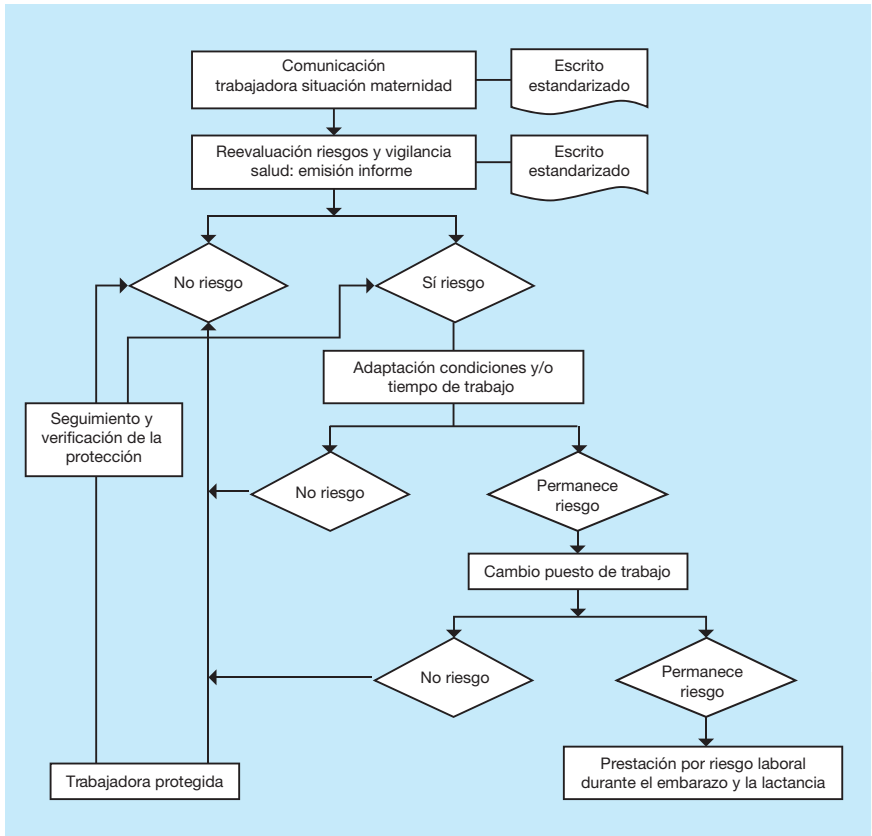
Los **artículos 25 y 26** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señalan que deberá realizarse una **evaluación de riesgos específica** para la protección de las personas trabajadoras, que por sus características personales o es-

tado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, así como la determinación de la naturaleza, el grado, y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos, o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

## **PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN y relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos**

Una vez realizadas dichas evaluaciones específicas, es importante disponer de un protocolo por escrito que clarifique los pasos a seguir desde el momento en que la trabajadora conoce su estado, de cara a poner en marcha las acciones previstas, así como disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

La **Nota Técnica de Prevención 992** propone el siguiente Algoritmo de actuación:



Fuente: NTP 992

## **CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (Capítulo V Ley de Prevención de Riesgos Laborales)**

Según el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Este artículo también señala que en las empresas o centros de trabajo con seis o más trabajadores, dicha participación se debe canalizar a través de sus representantes, pero nada indica que la falta de representación lleve a que no se consulte con la plantilla todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

### **¿Qué decisiones debe consultar la empresa? (Artículo 33 LPRL)**

- 1.- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- 2.- La organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las

personas encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

- 3.- La designación de las personas encargadas de las medidas de emergencia.
- 4.- Los procedimientos de información: riesgos y medidas de prevención y protección, y documentación de la gestión de riesgos laborales: Plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, práctica y conclusiones de los controles del estado de salud, y relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 5.- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- 6.- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

## **¿Qué competencias tienen los delegados de prevención? (Artículo 36 LPRL)**

- 1.- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2.- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 3.- Ser consultados por el empresario.

- 4.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## **¿Qué facultades otorga la LPRL a los delegados de prevención?**

### **(Artículo 36 LPRL)**

- 1.- Acompañar a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- 2.- Tener acceso a la información y documentación sobre condiciones de trabajo necesarias para realizar sus funciones de acción preventiva.
- 3.- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- 4.- Recibir de la empresa las informaciones obtenidas sobre las actividades de protección y prevención en la empresa.
- 5.- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.



- 6.- Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo pudiendo a tal fin efectuar propuestas de mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en el centro de trabajo.
- 7.- Proponer al órgano de representación de trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

## **LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL**

En la lucha por la igualdad de género el ámbito laboral juega un papel determinante y consecuentemente las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Está demostrado que la adopción de un enfoque «neutro con las cuestiones de género» en prevención de riesgos laborales, no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención.

Tal enfoque sólo contribuye, por ejemplo, a:

- 1.- Ocultar o ignorar las diferencias de género.
- 2.- Prestar menos atención a algunos ámbitos de investigación más relacionados con las mujeres.
- 3.- Subestimar la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres.
- 4.- Reducir la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que no se adoptan medidas positivas para garantizar su integración.
- 5.- Obviar las soluciones preventivas más adecuadas.

## **LEY ORGÁNICA 3/2007**

### **Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres**

Un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de

hombres y mujeres depende de una organización del trabajo moderna, de la disponibilidad de servicios asistenciales de calidad que sean asequibles y de una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.

La posibilidad de conciliar el trabajo y la familia tiene repercusiones directas en el empleo, la posición en el mercado de trabajo, la retribución y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda su vida. Un reto importante consiste en centrarse en políticas e incentivos para alentar a los hombres a que asuman más responsabilidades familiares y de cuidados y facilitar el que puedan hacerlo. Asimismo, las políticas deben tener en cuenta el creciente número de hogares monoparentales, generalmente a cargo de una mujer.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El artículo 45 de la citada Ley, indica que Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad para las empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores será voluntaria, y para su desarrollo se deberá consultar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

## **¿Qué es un Plan de Igualdad?**

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

## **¿Qué contenido debe tener un Plan de Igualdad?**

Los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y un sistema de seguimiento y evaluación.

## **¿Sobre qué materias debe incidir el Plan de Igualdad?**

Procedimiento de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## **ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **1.- COMPROMISO**

El primer paso para elaborar un plan de igualdad, es que la empresa y los trabajadores adquieran el compromiso de aplicar una política de igualdad de oportunidades,

para conseguir unas relaciones laborales más justas y libres de discriminación. Todos los implicados, dirección y trabajadores y trabajadoras deben asumir esta responsabilidad para que su implementación sea efectiva. Para esto se constituirá un equipo de trabajo o comité de igualdad formado por representantes de la empresa y de los trabajadores.

## **2.- DIAGNÓSTICO**

En esta fase debe recogerse la mayor información sobre las características de la plantilla y sobre la igualdad de oportunidades en la empresa:

Trataremos de conocer si se están produciendo discriminaciones por razón de sexo por ejemplo en la composición de la plantilla , categorías profesionales, retribuciones salariales, criterios de contratación, distribución de puestos de trabajo, turnos, jornadas, horarios, excedencias etc...

La finalidad del diagnostico es identificar.

## **3.- PROGRAMACIÓN**

En base a los resultados obtenidos en la etapa del diagnostico se llevará a cabo la programación, indicando los objetivos a conseguir, planteando una serie de acciones positivas para lograr dichos objetivos, señalando los criterios de evaluación y determinando los recursos materiales y humanos necesarios para la realización de las acciones.

Los objetivos deben de ser concretos, adecuados a los resultados que queremos conseguir, realistas y orientados a eliminar las discriminaciones encontradas en el diagnóstico.

## **4.- IMPLEMENTACIÓN**

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, el paso siguiente es ponerlo en marcha ejecutando las acciones previstas, siguiendo el calendario establecido, para alcanzar los objetivos propuestos en las distintas áreas, y eliminar las discriminaciones en el seno de la empresa. Es necesaria una cierta flexibilidad, sobre todo al principio.

También se deberá definir una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando para intentar conseguir la máxima implicación de toda la plantilla.

## **5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

En esta fase se deberán evaluar por ejemplo: los objetivos propuestos, los recursos asignados, los plazos de ejecución, los resultados obtenidos y la inversión realizada, siendo muy importante realizar una comparativa de la situación de mujeres y hombres, en torno a la igualdad de oportunidades en la empresa, antes y después de la ejecución del plan.

<b>COMPROMISO</b>	Equipo de trabajo o Comité de Igualdad	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa: Identificación de los ámbitos de actuación	
	<p>1.- Planificación: Definir áreas de intervención</p> <p>2.- Recogida de información: - Empresa plantilla - Políticas de RR. HH. - Opinión del personal</p> <p>3.- Explotación de datos e informe: Análisis y publicación de resultados</p>	
<b>PROGRAMACIÓN</b>	Objetivos, acciones, criterios de evaluación y recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Recursos humanos</li> <li>- Calendario</li> </ul>
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	<p>1.- Ejecución de las acciones programadas</p> <p>2.- Difusión de los resultados obtenidos</p>	
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Evaluación de las fases anteriores: Planificación, gestión y resultados obtenidos	

# UGT

Unión General de Trabajadores  
**ÚNETE**

Para resolver cualquier  
duda, acude a la UGT  
Servicio de Salud Laboral  
Teléfono:

# 948 291 292



**LUCHA**  
por lo TUYO

#### COMARCA DE PAMPLONA

Avda. Zaragoza, 12 bajo. 31003 Pamplona  
Teléfono: 948 291 292  
Fax: 948 242 828  
E- mail: saludlaboral@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE TUDELA

Plaza Cuesta de la Estación, 3. 31500 Tudela  
Teléfono: 948 821 801  
Fax: 948 827 408  
E- mail: uctudela@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE ESTELLA

C/ Dr. Huarte de San Juan, s/n. 31200 Estella  
Teléfono: 948 550 640  
Fax: 948 550 229  
E- mail: ucestella@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE TAFALLA

Paseo Padre Calatayud, 13. 31300 Tafalla  
Teléfono: 948 700 890  
Fax: 948 703 395  
E- mail: uctafalla@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE BARRANCA - BURUNDA

C/ Erkuden, 6. 31800 Alsasua  
Teléfono: 948 467 120  
Fax: 948 468 382  
E- mail: ucalsasua@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE BAZTAN - BIDASOA

C/ San Esteban, 13. 31780 Bera/Vera de Bidasoa  
Teléfono y fax: 948 631 080  
E- mail: ucbera@navarra.ugt.org

[facebook.com/ugtnavarra](https://facebook.com/ugtnavarra)



[twitter.com/ugtnavarra](https://twitter.com/ugtnavarra)



<http://navarra.ugt.org>

Realizado por:



Navarra



Financiado por:

Nafarroako  
Gobernua



Gobierno  
de Navarra