

Prevención de riesgos específicos

Carmen Mancheño

Las trabajadoras de la enseñanza nos encargamos de una gran diversidad de funciones. No son los mismos riesgos en cuanto a la salud los que tiene una docente de infantil que una de universidad, ni tampoco los de éstas y las trabajadoras de administración y servicios... aunque unas y otras compartimos los derivados de nuestra función social, de la doble jornada de trabajo y de nuestra función reproductora.

Estamos comenzando en nuestro sector el análisis de los problemas relacionados con la salud laboral. Seguramente tenemos que dedicarle aún más tiempo y esfuerzo y, sobre todo, iniciar la vía de la negociación de estos temas con las Administraciones Educativas y las patronales. De momento, la Secretaría de la Mujer de Madrid Región de CC.OO., junto con la Secretaría de la Federación Regional de Enseñanza, han propiciado la realización de una investigación sobre riesgos laborales de la mujer en nuestro sector, investigación desarrollada por la médica Carmen Mancheño, de la cual reproducimos a continuación los aspectos específicos que deberían recogerse en todos los convenios.

Respecto, a la salud laboral y la mujer, a menudo las medidas protectoras para las mujeres trabajadoras en las leyes y normativas son utilizadas por los gobiernos y las empresas para obstaculizar el acceso de las mujeres al trabajo, no para protegerlas. Contradicen el principio de la igualdad de tratamiento para hombres y mujeres en la vida profesional, que ha sido proclamada en el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

En la actualidad, la legislación protectora se cuestiona, se tiende a considerar que las medidas legales para proteger a las mujeres son necesarias sólo durante la gestación y la lactancia. Las medidas protectoras existentes deberían ser revisadas, por tanto, con la intención de eliminar todas aquellas que realmente obstaculicen el acceso al empleo de las mujeres.

No es apropiado prescribir disposiciones legales que traten de forma individual y separada a los hombres y a las mujeres, por motivos que no sean la protección de la maternidad. Por ejemplo, no es adecuado regular una disposición por separado para hombres y mujeres, basándose en las diferencias de fuerza física y muscular, puesto que estas diferencias se basan en una media, y cada mujer individual no es necesariamente inferior a los hombres en ese aspecto.

Tanto las mujeres como los hombres se hallan sometidos a trabajos que pueden perjudicar su salud. Estos riesgos deberían reducirse al máximo posible para ambos por igual, ya que la solución a los riesgos para la salud de las mujeres no consiste en excluir las de trabajar en ciertas industrias o profesiones, sino en garantizar que estas industrias y oficios reúnan las condiciones adecuadas para trabajar sin riesgos para la salud, tanto para mujeres como para hombres, entendiendo como salud el bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad, y como riesgo, cualquier situación que pueda romper este equilibrio o bienestar completo a que toda trabajadora/or tiene derecho.

Uno de los aspectos importantes a conocer son las repercusiones para la salud de las mujeres de la doble jornada, que se traducen en una mayor predisposición a los accidentes

de trabajo y enfermedades profesionales, una tendencia a la cronificación de las patologías y un aumento de la prevalencia de los cuadros depresivos.

Aunque la cooperación en las tareas domésticas de otros miembros de la unidad familiar es superior en los hogares de las mujeres incorporadas al empleo remunerado, lo cierto es que todavía el peso del trabajo doméstico sigue reposando mucho más intensamente sobre los hombros femeninos.

Este es un aspecto muy importante, pero a la vez muy difícil de tratar en el ámbito de la negociación colectiva; siendo un problema cultural de toda la sociedad y debiéndose tratar en otros ámbitos, existiendo la necesidad no de excluir a la mujer del trabajo, sino de establecer medidas sociales que favorezcan su plena incorporación al mundo laboral sin que suponga un doble esfuerzo para la mujer.

CUESTIONES A INCLUIR EN TODOS LOS CONVENIOS

1. Todas las trabajadoras tienen derecho a reconocimientos médicos previos al empleo y reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos a que están expuestas y que tendrá una periodicidad mínima anual e incluirá siempre una detallada historia laboral, así como datos del puesto de trabajo y tareas.

2. Cualquier enfermedad de las trabajadoras que pueda diagnosticarse como ocasionada por las condiciones de trabajo será a efectos de este convenio, considerada como enfermedad profesional.

3. Protección de la maternidad:

3.1 Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen técnico, las condiciones de trabajo puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto, a menos que éste sea perjudicial para ella o para el recién nacido durante el periodo de lactancia.

Debido a algunas modificaciones fisiológicas que se producen durante el embarazo, algunos de los riesgos que se presentan habitualmente en un puesto de trabajo pueden aumentar, por ejemplo, la hiperventilación constante a lo largo del embarazo entraña un aumento de la cantidad de tóxicos inhalados. El aumento de la frecuencia cardíaca y del consumo de oxígeno disminuye la tolerancia de la mujer embarazada respecto al trabajo penoso la presión venosa aumenta en las piernas y el tono elástico de las paredes de las venas tiende a relajarse, lo que puede facilitar la formación de varices cuando se está de pie durante periodos de tiempo prolongados, y por último, puede haber más riesgo de caídas y otros pequeños accidentes al perder el cuerpo estabilidad.

Estudios de 1988 reflejan los 5 factores de riesgo principales directamente relacionados con el trabajo durante el embarazo: las posturas, el hecho de trabajar o no en una máquina industrial, con o sin vibraciones, la carga física, la carga mental, el medio ambiente y los horarios de trabajo.

Según todo lo expuesto hasta ahora y dentro del ámbito de la enseñanza, el cambio del puesto de trabajo se debe asegurar como mínimo y sin perjuicio de otras circunstancias que se puedan dar en:

- las mujeres que trabajen en contacto directo con niños están expuestas al contagio de enfermedades infecciosas como la rubéola, el sarampión, la varicela... si no se está inmunizada contra este riesgo (especialmente contra la rubéola) debe ser considerado como muy peligroso, sobre todo en los primeros meses de embarazo;
- mujeres con trabajos de limpieza;
- mujeres, sobre todo docentes, donde el nivel de estrés sea importante;
- mujeres que trabajan en laboratorios y que estén expuestas a radiaciones y/o a sustancias tóxicas conocidas o no conocidas.

3.2 Todas las mujeres embarazadas deben disponer de permisos retribuidos para la realización de los exámenes prenatales necesarios así como para la preparación al parto.

3.3 En todas las mujeres embarazadas se debe adecuar el puesto a su estado de gestación, efectuando un análisis ergonómico del puesto de trabajo a fin de limitar las molestias hasta un nivel tolerable para la mujer embarazada.

3.4 Se ha comprobado que el trabajo o turnos y de noche aumenta el riesgo de parto prematuro; por tanto, ninguna mujer embarazada debe tener horario nocturno o a turnos.

3.5 Cualquier esfuerzo físico está totalmente contraindicado en el embarazo, por tanto, ninguna mujer embarazada realizará trabajos o tareas que le supongan un esfuerzo físico importante como, por ejemplo, manipular cargas o pesos, adoptar posturas forzadas, etc.

3.6 Una adecuada protección de la maternidad debería incluir un estudio a fondo de los riesgos de exposición preconcepcional, tanto a agentes físicos como químicos, a fin de proteger la fertilidad de la mujer y del hombre, y poder evitar posibles malformaciones fetales.

3.7 Por último, toda mujer embarazada con buena salud y sin riesgos particulares debería trabajar únicamente hasta la mitad del tercer trimestre de su embarazo.

4. Respecto al tema de la movilidad geográfica y debido al rol de madre de muchas mujeres trabajadoras, se debería priorizar, respetando el lugar de residencia de estas trabajadoras.

5. Se deberán negociar acuerdos sobre Programas de Formación que aseguren que las trabajadoras reciben una información y formación adecuada sobre los riesgos a que están expuestas en su puesto de trabajo, y las medidas de prevención necesarias para eliminarlos y/o disminuirlos.

6. En los puestos donde existan pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad será prioritario cambiar las condiciones de trabajo que están provocando estas situaciones, manteniendo el plus solo como algo temporal y provisional hasta la mejora de las condiciones de trabajo.