

MIREN EDURNE LÓPEZ RUBIA. *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*. Cizur Menor: Aranzadi, 2015, 412 p.

Este libro trata de dar a conocer y, sobre todo analizar, el sistema de protección existente para los trabajadores y trabajadoras indistintamente. Además, a lo largo del mismo, la autora deja clara su opinión respecto del sistema preventivo y aporta algunas soluciones a las carencias que encuentra a lo largo de su análisis.

En su primer Capítulo, el libro trata sobre la evolución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Comienza el análisis desde finales del siglo XIX - principios del XX, cuando tiene inicio el intervencionismo del Estado en las relaciones laborales, introduciendo al lector en un contexto en el que se promulgaron una serie de leyes que prohibían que las mujeres se adentrasen a ciertas actividades laborales (como la mina, RD 15 de julio de 1897). Con estas primeras páginas consigue trasladarnos a una realidad no tan lejana en la que la mujer acataba órdenes y era menospreciada. La autora hace ver que con la aparición de la OIT la mujer comienza a cambiar de manera mínima e insuficiente su posición en la sociedad, ya que como bien indica en el libro, el fin de la OIT es “favorecer la creación de trabajo decente y de condiciones laborales y económicas”, para lo cual, aprobó una serie de Convenios. Entre ellos, destaca la aprobación del Convenio núm. 4 en el que se prohíbe a las mujeres el trabajo nocturno en empresas industriales, públicas o privadas, a excepción de empresas familiares; o el Convenio núm. 3, por el cual se prohibía despedir a una mujer con causa del descanso pre o postparto.

Se continúa el recorrido a lo largo de la historia explicando las diferentes normas que evidenciaban la diferencia de trato, dejando a la mujer en un segundo plano en el mundo laboral y situándola en el hogar. No es hasta mitad del siglo XX cuando se empieza a ver un cambio en la regulación donde la mujer empieza a ganar terreno. Uno de los más relevantes, según el punto de vista de Miren Edurne López, es la aprobación del Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, junto al Convenio núm. 156 sobre la

igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, la autora da la importancia correspondiente al primer programa de acción social de la Unión Europea (21 enero 1974), por el que se iniciará actividad normativa en materia de igualdad de trato y de la seguridad y salud en el trabajo, y a partir del cual, la mujer comienza a verse protegida a través de Directivas posteriormente aprobadas, como por ejemplo la 76/207/CEE.

A continuación, se continúa navegando por la historia parándonos en ciertas normas de relevancia hasta chocar con leyes como la 39/1999 de 5 de noviembre, en la que con el intento de promover la conciliación vida familiar y laboral de personas trabajadoras, las medidas que esta contempla provocaron más bien incentivos legales para convertir a las mujeres en responsables directas de cargas familiares. Este comentario de la autora sigue siendo aplicable a la realidad actual, la cual, desgraciadamente, no ha sufrido los cambios precisos. Sigue ofreciendo al lector una cruda realidad con diversas normas en las que sólo se declaran intenciones de abolir la desigualdad y fomentar la corresponsabilidad que se quedan en eso, en intenciones.

A continuación, la autora se adentra en las políticas relativas a la prevención de riesgos laborales, mencionando la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, como marco de referencia de políticas públicas en materia de seguridad y salud laboral, cuyos objetivos generales son promover la correcta aplicación de legislación en cuanto a seguridad y salud y favorecer la mejora de condiciones laborales de todos los trabajadores por igual. Sin embargo, aunque parecía que con esto la autora nos dejaba ver la luz respecto al tema de la igualdad en el trabajo, más adelante aclara que en las medidas de esta Estrategia no se recoge la necesidad de tener en cuenta variables sobre género en el análisis de las enfermedades profesionales y otras relacionadas con el trabajo, dejando para el futuro la posibilidad de que la sociedad se conciencie de esto y se creen medidas de prevención adecuadas, que a día de hoy aún son inexistentes.

En el segundo Capítulo, dedicado a la evaluación de los riesgos derivados del trabajo, se afirma desde su primera página que la salud de

la mujer va más allá de la maternidad. La primera cuestión que plantea al lector es la siguiente “¿son distintos los riesgos laborales en función del sexo?” A partir de la misma, hace una breve introducción sobre la segregación en el mercado de trabajo. Se afirma que hombres y mujeres somos fisiológicamente distintos y por ello, reaccionamos de manera distinta a productos que podemos encontrar en nuestros puestos de trabajo, dando lugar a distintos tipos de enfermedades, en este caso, profesionales. Miren Edurne López deja patente, a lo largo de todo el libro, que la sociedad y la cultura de la misma influyen directamente en las diferencias laborales entre hombres y mujeres, consiguiendo que el lector sienta la posible agonía que sufre una mujer en su puesto de trabajo, encargando a su figura la responsabilidad familiar, dando lugar a la doble presencia, sufriendo tal vez a su vez, acoso sexual o por razón de sexo en su puesto de trabajo, el cual es de por sí (debido a la segregación del mercado) monótono y con carencia de creatividad o control en el mismo, por no hablar del famoso techo de cristal que también es mencionado en este Capítulo. Estas ideas las enlaza directamente con los diferentes riesgos laborales desde una perspectiva de género, señalando que la mujer es mucho más propensa al estrés o el síndrome del burnout, lanzando a continuación un reto a la sociedad y, por tanto, al lector, que es reconocer la existencia de una siniestralidad laboral específica para la mujer trabajadora.

Después de esta cruda realidad, en la que ya ha concienciado al lector de la necesidad de actuación, la autora se centra en evaluar los riesgos laborales desde la perspectiva de género. Se dedica una parte del libro a hacer reflexionar sobre la importancia de los riesgos psicosociales, sobre la obligación o no de evaluarlos. Sin embargo, poniendo el ejemplo de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes, deja ver que en el mundo laboral son muy pocas las empresas que los evalúan y de las que lo hacen, hasta un 58%, lo hace por cumplir obligaciones y no por convicción de su importancia.

Critica mucho la inexistencia de una ley en la que se especifiquen los procedimientos para la evaluación de riesgos diferenciando por el tipo del puesto de trabajo, así como según

sea hombre o mujer el trabajador al que se pretende proteger. De hecho, se propone un procedimiento de evaluación de riesgos laborales, comenzando por la necesidad de recabar información sobre la organización, características y complejidad del trabajo, materias primas y equipos utilizados y, por supuesto, informe médico del trabajador. Esta información será más fiable todavía si la proporciona el trabajador, ya que es quien conoce de primera mano su trabajo.

En este Capítulo se pretende también hacer ver lo necesario que es el hecho de que el trabajador esté informado sobre los posibles riesgos que pueden darse en su puesto de trabajo y, sobre todo, las medidas con las que es posible evitarlos. En todo momento, la autora busca concienciar sobre la necesidad de cambio, primero, de mentalidad por parte de empresarios y trabajadores y, después, de la necesidad de que la regulación esté completa y acorde con los cambios que se han ido realizando tanto en el mundo laboral como en la sociedad.

Durante estos primeros capítulos también se ha incidido en el análisis de la evolución de la protección de la maternidad, aportando matices importantes al lector que le sirven de base para atender al Capítulo tercero, donde dedica toda su atención a este tema tan polémico. Comienza esta parte del libro explicando la situación que vivía la mujer embarazada anterior a la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, explicando que era ella quien tenía que cargar con el peso de tener un trabajo no compatible con el embarazo o la lactancia como si fuese ella la culpable o como si fuese algo negativo el haberse quedado embarazada. A través de la evolución de la normativa de prevención desde 1999 (Ley para promover la conciliación familiar y laboral) a 2007 (Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres), refleja como la norma cambia ya no sólo por el desarrollo de nuestra cultura preventiva, sino por la propia evolución e impacto que tiene la normativa sobre la igualdad de género.

Continúa haciendo un repaso de ciertas modificaciones pequeñas pero relevantes hasta llegar a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. A partir de ella,

la situación de riesgo durante el embarazo se considera riesgo profesional, algo que, a juicio de la autora, debería haberse hecho antes. Es muy interesante como se pone en duda algunos de los vacíos a los que puede acogerse el empresario en algunos casos algo, como por ejemplo en supuestos de fecundación in vitro. Se plantea cuál es el momento en que comienza la protección ante el embarazo en estas situaciones, ¿lo es ya cuando se está fecundando el óvulo a pesar de estar fuera del organismo de la mujer? ¿o por el contrario sólo comienza a ser embarazo cuando ya está el feto implantado? Se consigue con ello poner en duda el momento en el que comienza a deber ser protegido y el nivel ético de la solución a estas preguntas.

Se trata en este capítulo otros temas polémicos como la protección únicamente a la lactancia natural, dejando desprotegida la artificial, aportando elementos de crítica sobre las diferencias de protección entre estas dos situaciones, tirando por tierra los argumentos que se han dado para fundamentar esta desigualdad.

Continuando en la línea de qué sujetos y situaciones se incluyen en la protección de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la autora quiere hacer una recopilación de aquellos colectivos que no se incluyen expresamente en esta, pero a los que sí se les aplica su normativa preventiva. En primer lugar, el voluntariado, al cual relaciona directamente con la situación de maternidad, ya que está claro que una voluntaria o voluntario estará protegido frente a accidentes de trabajo al igual que otro con la categoría de trabajador. Se deja en duda la posibilidad de recolocación de una voluntaria que, al quedar embarazada, ya no pueda desempeñar el trabajo que venía haciendo, pues en caso de no existir la posibilidad de recolocación, simplemente se finaliza la relación de voluntariado. Y esto, en el caso de que la organización la intente recolocar, ya que, al no existir relación laboral como tal, está en su ética la decisión de velar por su seguridad y protección o no hacerlo. Una vez más, la autora no duda en aportar su punto de vista crítico a los vacíos que hay en la ley y que, a día de hoy, no deberían existir puesto que es más que probable que muchas mujeres se encuentren en situaciones ya nombradas. Integra también en

la aplicación de esta norma a otros colectivos igualmente polémicos como ocurre con los trabajos de colaboración social o en beneficio de la comunidad.

El siguiente punto tratado en este contexto es la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Hace en este apartado una serie de críticas como, por ejemplo, la exigencia del certificado médico en situación de lactancia para la posterior toma de medidas, ya que lo único que provoca la espera de ese certificado es retrasar la toma de medidas que deberían ser inmediata ante la posibilidad de peligro para el feto o la madre. En el caso de acciones para adaptar las condiciones de trabajo, la autora hace una diferencia entre condiciones materias e inmateriales, siendo, a su punto de vista, más fáciles de llevar a cabo las primeras. Respecto a las segundas, los tiempos de trabajo, trabajo nocturno y a turnos, o los descansos y pautas para el rendimiento, guía al lector hacia las dificultades que conlleva su aplicación.

Después se pasa al análisis del segundo nivel de protección, que es el cambio de puesto o de funciones ante la imposibilidad de adaptación del mismo puesto. Aunque no sin antes dejar reflejada una crítica a la normativa española por la mala adaptación de la norma comunitaria en la materia, pues no se menciona en la primera los criterios mencionados de causas técnicas, objetivas o razonables que se deberían tener en cuenta para planificar medidas de adaptación de condiciones o tiempo de trabajo. Se continúa con el supuesto de que sea necesaria la movilidad funcional y entra a analizar ambos tipos de movibilidades, dentro del grupo profesional o fuera de este y termina el recorrido en la maternidad y lactancia con el examen de los efectos de la suspensión de contrato.

El capítulo cuarto se dedica a la prevención de riesgos psicosociales y a la contextualización de cómo y por qué han ido tomando relevancia en la sociedad este tipo de riesgos. Se comienza aportando diferentes definiciones, posteriormente se analizan los elementos internos del trabajo que se componen por factores de riesgo psicosocial. Así, por ejemplo, aquellos relativos al propio trabajo y condiciones del mismo, las circunstancias que rodean al trabajador (capacidades, limitaciones...), aspectos organizativos de la empresa, ambiente

de trabajo, entre otros. Pero lo realmente interesante aquí es la perspectiva de género que da la autora a los riesgos psicosociales, y es que, asegura que las mujeres están más expuestas a estos por la segmentación del mercado que existe y el tipo de puesto que ocupan, poniendo ejemplos claros de causa-efecto que tienen estos riesgos sobre la mujer trabajadora.

Hecho esto, la autora divide los riesgos psicosociales en dos tipos, los tradicionales y los relacionados con el ser humano. Después de dejar clara esta división, se analizan los más relevantes en la sociedad, como lo es, en primer lugar, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, los cuales afectan de "*forma indiscutiblemente mayoritaria a las mujeres*" tal y como asegura la autora. Este tipo de acoso se hace visible a través de los daños para la salud de las víctimas, reafirmando entonces la necesidad de trabajar hacia la igualdad de sexos, que es realmente la finalidad buscada por este libro. Sin embargo, y lo deja como tema latente, no es algo que se deba tratarse de manera posterior al sufrimiento de este acoso, sino que debería prevenirse su existencia. Se completa esta visión con un recorrido por todas las consecuencias que tiene el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, desde la reacción de la víctima (distinta en cada caso) hasta los efectos sobre su salud (desde la irritabilidad hasta problemas más serios como problemas gastrointestinales y depresión). También se quiere hacer ver que el propio trabajo queda afectado, disminuyendo, por ejemplo, la productividad que suele tener el trabajador en condiciones normales, por ello, la autora intenta que los empresarios tengan en cuenta a las personas en estas situaciones, en primer lugar, porque así se lo exige la ley, pero también por sus efectos negativos en los costes económicos provocados por el absentismo en el que derivan.

Después llega a una parte dedicada a las medidas específicas que existen para prevenir estos acosos, comenzando por el análisis del Código de Conducta de la Comisión Europea, en el cual ya se critica desde el primer momento que se reconoce que es una conducta "inevitable", cuando se supone se intenta corregir y, por tanto, no debería de serlo. A continuación, analiza las medidas preventivas de este código, de las cuales, la más importante a criterio de

la escritora, es la formación que deben tener directores y supervisores para que no se produzca dicho caso o, una vez producido, saber actuar ante él. Igualmente, se ponen varios ejemplos de protocolos de actuación hechos por organismos autonómicos aplicables en empresas para combatir estos acosos, como uno del Instituto de la Mujer de Andalucía u otro del Instituto Navarro para la Igualdad, comparándolos en las siguientes páginas.

Asimismo, se aporta el estudio de los distintos tipos de procedimientos de actuación que se prevén en los protocolos. El primer comentario de la autora va directamente contra los procedimientos informales, haciendo una crítica severa a aquellos que la solución aportada es que sea la propia víctima quien le haga saber al acosador que sus actos no son bienvenidos. Desde el punto de vista de Edurne López, si se quiere seguir una solución efectiva, debe participar siempre una tercera persona para que la víctima se sienta protegida. Por último, pone en duda la medida preventiva de estos protocolos, y es que, la parte preventiva está dedicada a la simple declaración de una serie de principios y, en algunos casos, como mucho a llevar a cabo campañas de información y formación, dedicándose en su mayor parte al momento de la protección de la ya víctima de acoso.

A modo de conclusión personal, debo decir que Miren Edurne López se posiciona claramente en este libro, incluyendo importantes críticas a aquello que considera incorrecto en el sistema de prevención actual. Pero es especialmente admirable e interesante que no sólo se quede en dichas críticas, sino que, además, proponga soluciones que, desde mi punto de vista, son viables y no sólo utópicas. En este contexto, mi pregunta es la siguiente, ¿por qué no se llevan a cabo estas medidas? Si esta autora ha sido capaz de encontrar soluciones seguramente quienes legislen y ejecuten las medidas preventivas actuales, también las puedan encontrar, pero, sin embargo, todo se queda en meras intenciones.

Además, este es un libro que puede ser leído por todo tipo de público, lo cual es uno de los objetivos que seguramente tenía la autora, ya que se escribe con un lenguaje sencillo, proponiendo muchos ejemplos que pueden darse

en el día a día para que el lector vea la importancia que tiene la regulación sobre prevención de riesgos para todos los ciudadanos, seas hombre o mujer, o seas trabajador o empresario. Este último punto es uno de los más importantes, y es que Miren Edurne López asume la visión tanto del trabajador, reconociéndole los derechos que tiene y que debería luchar para tener, como del empresario, haciéndole entender lo importante que es proteger la salud de sus trabajadores, no sólo para cumplir la ley,

sino igualmente para que su empresa funcione correctamente.

En definitiva, este libro incita a la reflexión de todo aquel que lo lea, y todo lo que nos lleve a reflexionar es, en mi opinión, el inicio de un camino para que la sociedad mejore continuamente.

Vanesa García Vélez
Alumna en Relaciones Laborales y Empleo,
Universidad Carlos III de Madrid. Getafe
100348180@alumnos.uc3m.es