



La prevención de  
riesgos laborales de  
colectivos vulnerables  
en el sector de  
**PROCESADO Y  
CONSERVACIÓN  
DE FRUTAS  
Y HORTALIZAS**

MATERIALES INFORMATIVOS

FINANCIADO POR:

DESARROLLA:

CON LA COLABORACIÓN DE:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



istas

CCOO  
industria

COD. ACCIÓN: AS2017-0072

# LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE COLECTIVOS VULNERABLES EN EL SECTOR DE PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS

Entre la población trabajadora existen colectivos especialmente vulnerables en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Sus causas vienen determinadas por circunstancias personales o contractuales: la edad, el sexo y género, el país de origen, el modelo de contratación, etc. Si en cualquier escenario laboral las mujeres somos un colectivo vulnerable, en el sector de los procesados todavía más. Ser hombre o mujer en el mundo laboral condiciona la exposición a riesgos y además crea desigualdades. Por lo general se desprestigian y se infravaloran en mayor medida los trabajos que asumen las mujeres, restándoles valor cuando se compara con los que hacen los hombres. Se dan situaciones de informalidad contractual, alta temporalidad, jornadas superiores a ocho horas diarias a las que además hay que sumar largos desplazamientos, asunción masiva de las tareas en el ámbito doméstico y familiar, etc.

**El objetivo de este folleto** es informar y sensibilizar sobre las características vulnerables de la población trabajadora de este sector, cuyo principal dato significativo es una elevada presencia de mujeres. Partimos de las dificultades y de las carencias manifestadas en los grupos de discusión.

A continuación haremos un repaso sobre los siguientes puntos: condiciones de trabajo, riesgos laborales y daños a la salud. Y haremos hincapié en los riesgos específicos en el puesto de trabajo que sufrimos las mujeres, solo por el hecho de serlo: acoso sexual, acoso por razón de sexo y doble presencia.

EDITA:  
ISTAS – CCOO

Diseño y  
maquetación:  
EDIPAG  
Depósito legal:  
V2112-2018

Código de la  
acción:  
AS2017 – 0072

## TUS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo que pueden tener consecuencias negativas para tu salud como trabajador o trabajadora.

La prevención debe ser universal y contemplar todos los riesgos y al conjunto de toda la plantilla. Hay que atender todos los puestos, todos los riesgos y todos los daños, solo así seremos capaces de visibilizar lo que nos pasa a las mujeres en el trabajo. Hay que superar la máxima asentada que pasa por decir que los trabajos que ocupan las mujeres en el sector de procesados son sencillos o más

seguros que los puestos ocupados por hombres.

**La prevención de riesgos laborales tiene que ser sensible al género.** Actuar sobre las desigualdades es más fácil si las personas afectadas participan. Tu visión de la realidad como trabajadora tiene un valor añadido que en salud laboral tiene que ser aprovechado.

*Las mujeres cubrimos el puesto de los hombres, pero el hombre el puesto de las mujeres no, la empresa no es muy propensa a poner a compañeros en trabajos que consideran "de mujeres", pero a nosotras nos cambian como quieren.*



## **Marcada temporalidad en la contratación por estaciones del año.**

Los indicadores de precariedad más habituales son el empleo temporal y el empleo a tiempo parcial. En este sector se realizan muchos contratos temporales que afectan más a las mujeres que a los hombres. Además se produce una fuerte discriminación al priorizar el despido de las mujeres sobre los hombres.

*“Las empresas entienden que los últimos a los que hay que despedir son los hombres porque tienen que llevar un jornal a casa. Las empresas no valoran de que haya mujeres que aporten el único salario a su casa”.*

**Incumplimiento de jornadas** de trabajo. En época de campañas de recolección se trabaja por encima de la jornada, y además no se respetan los descansos.

*[Las subcontratas] “ahí están peor porque saben cuándo entran pero no cuándo salen. Estos días que hay pedidos fuertes están saliendo a las 2 las 3 de la madrugada, desde las 2 de la tarde que entran”.*

## **Planes de igualdad poco efectivos.**

Los Planes de igualdad son una de

las herramientas para intervenir sobre las situaciones de desigualdad en los centros de trabajo. La igualdad de género tiene que ser el motor de la acción sindical, todas las intervenciones deben buscar eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Desde la visión de la salud laboral hay que tener en cuenta que hay desigualdades sociales y laborales entre hombres y mujeres en todos los aspectos desde la identificación de riesgos a la adopción de medidas preventivas. No basta con cumplir documentalmente con las obligaciones establecidas en las normas. **Si en la empresa hay plan de igualdad, hay que ponerlo en práctica.**

**Las empresas que cuenten con una plantilla de 250 o más trabajadores y trabajadoras, están obligados a implementar un plan de igualdad.**

*“Nuestro plan de igualdad está metido en el armario, por lo menos hace 3 ó 4 años”.*

## **Idoneidad de las actuaciones preventivas.**

La prevención de riesgos laborales está presente en todos los sectores productivos sin excepción. Para ello, las empresas se dotan de una estructura organizativa, con funciones y prácticas definidas, y procedimientos para la participación de las trabajadoras y

los trabajadores. Además esto no estaría completo sin un sistema para controlar los resultados de estas actividades.

**Dentro de la gestión preventiva los grupos de discusión destacaron tres cuestiones relacionadas con la documentación preventiva, formación e información y la vigilancia de la salud.**

*“Nunca hemos visto la evaluación de riesgos, no hay prevención en el día a día”.*

La formación y la información son obligaciones empresariales, que tienen como objetivo la reducción de la exposición a los riesgos y el conocimiento de las medidas preventivas del puesto. La formación y la información de riesgos se deben de dar siempre dentro del horario de trabajo.

*“El primer día... se le da un manual para leer, y una formación mínima en PRL. No se le hace entrega de EPis, aunque sí se le facilita ropa de trabajo”.*

La vigilancia de la salud es una actividad preventiva que sirve para proteger la salud de las trabajadoras y los trabajadores y que debe realizarse

durante el horario de trabajo. Es una obligación empresarial y un derecho de la plantilla, pero como trabajadora o trabajador puedes renunciar a hacerla. Pero esta actividad preventiva, al igual que el resto, tiene que ser analizada con criterios de género, haciendo análisis que ayuden a que el derecho a la vigilancia de la salud sea realmente efectivo tanto para mujeres como para hombres.

*“..es obligatorio, te lo paga la empresa después de trabajar, pero yo después del trabajo no me puedo parar a esas cosas, tengo mucho que atender en casa”.*



**SI PIENSAS QUE HAY  
IRREGULARIDADES EN  
TUS CONDICIONES DE  
TRABAJO: ACUDE A TU  
SINDICATO.**

## LOS RIESGOS LABORALES

### RIESGOS HIGIÉNICOS

**Riesgo químico.** Las trabajadoras y los trabajadores están expuestos a riesgo químico por ejemplo cuando se utilizan productos para limpiar y desinfectar, como hipoclorito sódico o sosa cáustica. Además los productos que se emplean para limpiar las máquinas son altamente corrosivos.

*“Una compañera tuvo que ir varios días a la mutua a curarse, porque gota a gota le quemó el guante y poco a poco la piel, y tenía una quemadura muy seria”.*

En la gestión empresarial del riesgo químico se debe:

- Identificar el riesgo químico, exigiendo la inclusión, en las evaluaciones de riesgo, de los inventarios con todas las sustancias presentes en cada puesto de trabajo, describiendo las características tóxicas de las sustancias y sus diferentes efectos sobre la salud de mujeres y hombres.
- También hay que eliminar o sustituir las sustancias de mayor riesgo, incluyendo cancerígenos, tóxicos para la reproducción, disruptores endocrinos o neurotóxicos.
- Garantizar que las evaluaciones de riesgo y las evaluaciones higiénicas describan adecuadamente las tareas realizadas por mujeres y sus riesgos, así como una relación de puestos sin riesgo para las trabajadoras embarazadas y lactantes.



- Garantizar una adecuada protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes frente al riesgo químico, y reorientar la vigilancia de la salud para que tenga en cuenta las diferencias biológicas en la exposición a tóxicos.

**Riesgos por exposición a ruido y bajas temperaturas.** Las trabajadoras y los trabajadores están expuestas a ruidos con zonas de trabajo en los que se está por encima de los 85 DB, lo que puede provocar daños a la salud que pueden ir desde la estrés y fatiga a la hipoacusia. Además en el lugar de trabajo donde desarrollan sus tareas, las temperaturas oscilan entre 0 y 4 grados por lo que hay una clara exposición a estrés térmico.

Se deben atender los factores de riesgo relacionados con el espacio y los puestos, así como la organización del trabajo. Si no se pueden evitar los riesgos, la empresa debe facilitar obligatoriamente equipos de protección individual (mascarillas, guantes, protectores auditivos, etc.) y ropa específica para trabajar en bajas temperaturas.

## RIESGOS ERGONÓMICOS

Las personas que trabajan en el sector de procesados se ven afectados por importantes demandas físicas, pero hombres y mujeres no hacen las mismas tareas. Podemos localizar el origen de estas diferencias principalmente en las condiciones de trabajo, y a la suma de otros factores como las diferencias biológicas o las diferencias en la asunción de las responsabilidades personales y familiares.

La interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente en función de su género, a lo que hay que añadir las responsabilidades domésticas y familiares, porque uno de los factores que aumentan los trastornos músculoesqueléticos es la falta de reposo. Las mujeres combinan el trabajo asalariado con el trabajo doméstico, al que habitualmente le dedican muchas más horas que los hombres.

En la adopción de medidas preventivas en el sector, se prima la producción sobre la ergonomía.

*“Maquinaria inadecuada... la empresa se preocupa poco, no es por falta de invertir, que han invertido pero en la práctica no sirven, las trabajadoras somos nosotras... no es su espalda.”*

La rotación en los puestos de trabajo es una de las medidas que favorece la disminución de la fatiga y evita lesiones porque el personal deja de estar realizando constantemente movimientos repetitivos. Sin embargo hay una falta de voluntad por parte de las empresas e incluso resistencias del propio personal para que se de esa rotación.

*“Las rotaciones para que es un tema tabú en la empresa, se puede enseñar a gente pero ellos se empeñan en que tú eres para esto, tú para esto otro y tú eres para esto. No quieren que rotates”.*

*“Las mujeres podemos llegar a asumir tareas de los hombres, pero ellos nunca “bajan” a asumir las nuestras, no hay promoción interna, parece que nacimos para envasar”*

Se produce una falta de adaptación de las máquinas existentes y la compra de maquinaria nueva se hace sin contar con la participación de las trabajadoras y los trabajadores, ni siquiera a través de sus representantes sindicales.

*“Hemos dicho en las reuniones que si no pueden subir o bajar las cintas en la espalda a las medidas de las mujeres, porque no todas tenemos las mismas medidas,... Dijo el tío que no, que las cintas tenían las medidas que se supone que la ley ponía, y que las cintas no las iba a tocar... Entonces a mí me llega a lo mejor por aquí a otras por aquí... a una persona bajita les falta un poco y a las altas le sobra un poco”.*

## RIESGOS PSICOSOCIALES

Una de las cuestiones que más caracteriza a los riesgos psicosociales es la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género. Las mujeres sufren una mayor exposición que los hombres de la misma clase social, solo por el hecho de ser mujeres. Destaca claramente la diferencia de exposición en doble presencia: la situación más desfavorable para la salud es más del doble entre las mujeres (18,4%) que entre los hombres (7,8%)

*“Allí estamos las 8 horas sin abrir el pico, tenemos 3 ó 4 encargados, se va un encargado se viene el otro, nadie levanta la cabeza, si la levantas ya lo tienes al lado”.*

*“Les da igual que hagas más o saques menos de la cuenta, pero lo que quieren es que no hables, es lo que te dicen constantemente”.*

Las intervenciones preventivas en las empresas se deben basar en la evaluación de riesgos psicosociales y muy especialmente en la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas.

La clave está en la evaluación específica de los riesgos psicosociales. Las propuestas y la negociación de las medidas preventivas deben centrarse en el origen del problema: las condiciones de trabajo, contando siempre con la experiencia y la opinión de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, indispensable en todos los casos, pero es esencial en el tema de la exposición a riesgos psicosociales.



## DAÑOS A LA SALUD

Se considera que son “daños a la salud” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. En concreto hablamos de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, y enfermedades derivadas del trabajo.

La correcta declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es muy importante por sus implicaciones, económicas, asistenciales y sobre todo preventivas, ya que si una contingencia es declarada como profesional, contribuye a visibilizar la existencia del riesgo, aporta información sobre la calidad preventiva de la empresa y permite anticipar necesidades existentes en el área de medidas preventivas.

En el análisis de los daños a la salud también se debe de imponer el uso de variables de género porque es innegable que las trabajadoras estamos sometidas a juicios de valor relacionados directamente con el sexo y los daños a la salud, que van desde afirmaciones como que el trabajo que realizamos las mujeres es más seguro o que las enfermedades que sufrimos tienen un origen laboral impreciso.

*“...Te dicen te lo has hecho en casa, esto es viejo o es de la edad”.*

*“Yo entré aquí perfectamente trabajando con 20 años y ahora tengo 55 y que te quieran echar, porque me he dejado mi salud... y encima que te digan que eso no es del trabajo. Es una pena”.*

## **ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son la manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos laborales y sociales.

El acoso sexual es sufrido mayoritariamente por las mujeres, tiene efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y, fundamentalmente, sobre la salud de la trabajadora que lo padece.

No podemos olvidar episodios que pueden ser considerados menores pero que no lo son, como por ejemplo el chantaje sexual o el acoso ambiental, que han de ser incluidos tanto en las medidas para prevenirlo como en las acciones incluidas en el régimen disciplinario.

La LO 3/2007 recoge la definición de acoso sexual y acoso por razón del sexo, es esencial poner nombre a la realidad laboral que históricamente vienen sufriendo las mujeres.

## **DOBLE PRESENCIA**

¿Qué es la doble presencia? en resumen, es que una misma persona, habitualmente una mujer, atienda las demandas del trabajo asalariado y las del trabajo doméstico y familiar. La doble presencia se puede medir, existe un método de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas: CoPsoQ-istas21, que identifica, entre todos riesgos, la doble presencia.

La organización de tiempo de trabajo puede agravar o atenuar el impacto.



**CON INDEPENDENCIA DE LA INTENSIDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO POR LA QUE ESTÉS PASANDO, ACUDE A TU SINDICATO**

*“...Si puede conocer exactamente mi horario, cuando entro y cuando salgo del tajo, me podría organizar mejor con mis obligaciones familiares*

## **RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZ Y LA LACTANCIA**

La legislación recoge cómo se debe actuar en la empresa para prevenir los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural. La normativa es clara y te protege, la protección de la mujer embarazada o lactante y su descendencia es una obligación empresarial, y un derecho de tu salud como trabajadora.

¿Qué debemos de hacer cuando sabemos qué estamos embarazadas? Aunque la ley no lo fija como obligación, es recomendable comunicar por escrito que se está embarazada para que la empresa ponga en marcha el procedimiento necesario para garantizar nuestra seguridad y nuestra salud como trabajadoras embarazadas, que responderá a la siguiente secuencia:

- Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo.
- Cambio temporal de puesto de trabajo.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia (es una prestación de seguridad social considerada como contingencia profesional, por lo tanto gestionada por las Mutuas).

## **DE FORMA ADICIONAL DEBEMOS DE SABER QUE:**

- **Todas las trabajadoras en edad fértil tienen derecho a recibir información y formación sobre los riesgos que afecten a su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección adecuadas.**
- **Las empresas deben disponer de una sala de descanso para las mujeres embarazadas y lactantes**
- **Hay permisos retribuidos para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**



## CONTAR CON EL APOYO DE TU DELEGADA O DELEGADO DE PREVENCIÓN

### Ahora ya sabes que...

Como trabajador o trabajadora tienes derecho a participar en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

### ¿Cómo puedes hacerlo?

Transmitiendo tus dudas o problemas respecto a situaciones de posible riesgo que percibes en tu lugar de trabajo.

### ¿A quién tienes que dirigirte?

A la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en tu empresa (delegadas y delegados de prevención especialmente).

### ¿Qué puede hacer el delegado o la delegada por ti?

Desde el punto de vista de la seguridad y la salud, el delegado o la delegada te asesorará, te representará y defenderá tus derechos. Y además vigilará que las condiciones en las que realizas tu trabajo sean las adecuadas.

### Pero, ¿y si no tengo representantes en la empresa?

Si no tienes representación en la empresa puedes buscar apoyo fuera, acude a tu sindicato.

Te atenderemos en CCOO Industria <http://industria.ccoo.es/>



If there are irregularities in your labour conditions, ask for help: go to your Trade Union



Si tu crois que tes conditions de travail sont irrégulières, demande de l'aide à ton syndicat

