



# CLÁUSULAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EDAD

A continuación proponemos 10 cláusulas negociables basadas en obligaciones legales vigentes para añadir a convenios y acuerdos de empresa y que incorporen la perspectiva de género y el envejecimiento de la población trabajadora en la gestión preventiva de las empresas.

# CLÁUSULAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EDAD



## EVALUACIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 1.

La evaluación de riesgos deberá contemplar las diferencias derivadas del sexo, garantizando medidas preventivas adaptadas.

**Fundamento legal:** La normativa preventiva obliga a evaluar riesgos teniendo en cuenta las características personales y a adaptar el trabajo a la persona (arts. 15 y 16 Ley PRL).



## PROTECCIÓN DE SALUD REPRODUCTIVA 2.

La empresa adaptará las condiciones o el puesto cuando existan riesgos para embarazo, lactancia o salud reproductiva, sin perjuicio económico.

**Fundamento legal:** La ley exige protección específica frente a riesgos que puedan afectar a la maternidad y a personas trabajadoras especialmente sensibles (arts. 25 y 26 Ley PRL).



## EVALUACIÓN DE RIESGOS EN PUESTOS FEMINIZADOS 3.

La evaluación preventiva incluirá riesgos ergonómicos, organizativos y psicosociales presentes en tareas repetitivas o de carga mental sostenida.

**Fundamento legal:** La evaluación debe abarcar todos los riesgos laborales, incluidos los derivados de la organización del trabajo (arts. 4 y 16 Ley PRL).



## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PREVENTIVO 4.

Se establecerá un mecanismo periódico de seguimiento preventivo con participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

**Fundamento legal:** La empresa está obligada a consultar y permitir la participación de la representación social en materia preventiva (art. 33 Ley PRL y art. 64 ET).



## ADAPTACIÓN DE PUESTOS POR EDAD 5.

La empresa adaptará las condiciones de trabajo cuando la edad o estado funcional lo aconsejen preventivamente.

**Fundamento legal:** La empresa debe proteger especialmente a las personas trabajadoras sensibles y adaptar el trabajo a sus condiciones personales (arts. 15 y 25 Ley PRL).



## EVALUACIÓN PREVENTIVA A LO LARGO DE LA VIDA LABORAL 6.

Se realizarán controles periódicos de salud vinculados a los riesgos del puesto para detectar efectos de la exposición laboral acumulada.

**Fundamento legal:** La normativa preventiva obliga a vigilar periódicamente la salud en función de los riesgos del trabajo (art. 22 Ley PRL y art. 37 RSP).



## PRIORIDAD PREVENTIVA EN TAREAS COMPATIBLES 7.

Las personas con limitaciones funcionales tendrán prioridad para ocupar tareas compatibles con su capacidad.

**Fundamento legal:** La empresa debe evitar riesgos en origen y proteger a personas especialmente sensibles, incluso mediante cambios de tarea (arts. 15 y 25 Ley PRL).



## PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EDAD 8.

La empresa desarrollará medidas organizativas destinadas a prevenir riesgos asociados al envejecimiento laboral.

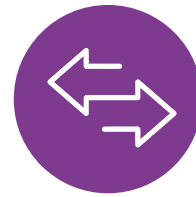
**Fundamento legal:** El deber general de protección obliga a planificar la prevención de forma continua y adaptada a la evolución de la plantilla (arts. 14 y 16 Ley PRL).



## FORMACIÓN PREVENTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO 9.

La formación preventiva incluirá contenidos adaptados a los riesgos reales de mujeres y hombres en sus puestos.

**Fundamento legal:** La formación debe ser suficiente, adecuada y ajustada a los riesgos específicos del puesto y de la persona (art. 19 Ley PRL).



## CAMBIO DE TAREAS POR MOTIVOS PREVENTIVOS 10.

Cuando exista recomendación preventiva, la persona trabajadora tendrá prioridad para cambiar a tareas compatibles sin pérdida retributiva.

**Fundamento legal:** La empresa debe proteger a personas trabajadoras sensibles y puede modificar funciones para garantizar su salud (art. 25 Ley PRL y art. 39 ET).