

Protección de la maternidad

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de medidas para la protección de las trabajadoras en situación de embarazo o durante el periodo de lactancia.

Para poder acogerse a estas medidas, el primer paso es comunicar a la empresa el estado de la trabajadora. Nuestro ordenamiento no contempla expresamente la obligación de comunicar este hecho, sin embargo, para poder reconocer su situación legalmente y exigir la adopción de las medidas oportunas, es necesaria la comunicación a la empresa del estado de embarazo o lactancia.

El servicio de prevención de riesgos laborales correspondiente a su centro de trabajo realizará una evaluación de riesgos específica para determinar si la trabajadora en situación de embarazo o lactancia está expuesta a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del recién nacido.

Si el resultado de la evaluación revelase que Sí hay riesgo o posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario deberá adoptar las siguientes medidas:

1. Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Se debe estudiar cada caso individualmente y llegar a un acuerdo entre la empresa y la trabajadora cumpliendo, en todo caso, lo indicado por el servicio de prevención de riesgos laborales. En las trabajadoras embarazadas del sector sanitario esta adaptación debe incluir, entre otras medidas, la no realización de jornada prolongada ni de turnos de noche.

El artículo 14.5 de la Ley 31/1995 señala que el coste de las medidas preventivas adoptadas no deben recaer en modo alguno sobre los trabajadores. De acuerdo a esto, la adaptación del puesto no deberá suponer una disminución de las retribuciones y se reclamará el mantenimiento de las mismas, incluidos los complementos.

2. Cambio a un puesto de trabajo o función diferente, y compatible con su estado.

Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Si la trabajadora fuera destinada a un puesto de un grupo o categoría inferior al suyo, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, y la solicitud de la prestación correspondiente.

Se aplicará cuando el cambio de puesto o función no resultara técnica u objetivamente posible.

En función de la naturaleza, el grado y la duración del riesgo al que está expuesta la trabajadora, la suspensión del contrato podrá ser desde conocer el estado de gravidez o a partir de una determinada semana de gestación.

El reconocimiento y abono de la prestación lo realizará la entidad gestora de las contingencias profesionales, bien la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o el Instituto Nacional de la Seguridad Social. El importe del subsidio es del 100 % de la base reguladora por contingencias profesionales.

La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie el permiso por maternidad tras dar a luz o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería le asesoramos sobre la existencia de riesgos para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia en función de las características concretas de su puesto de trabajo, si tiene derecho a una adaptación del puesto o al cambio a un puesto diferente, y a partir de qué semana le corresponde la prestación por riesgo en el embarazo.

Daños derivados del trabajo

Otro de los objetivos del Sindicato de Técnicos de Enfermería en su labor en el campo de la seguridad y salud es el seguimiento de los accidentes laborales que se puedan producir en los centros de trabajo, tanto desde el punto de vista legal como aquellos sucesos que no tienen calificación legal de accidente pero que podrían haber causado daño al trabajador o lo hacen de manera leve. Con esto se pretende establecer los principales factores de riesgo para la actividad profesional de los Técnicos de Enfermería en sus distintos campos de actuación y poder exigir que se tomen las medidas necesarias para eliminar o reducir estos riesgos.

De igual modo se actúa en los casos de enfermedades profesionales, investigando las causas básicas para poder combatirlas o establecer medidas de prevención. Ofrecemos asesoramiento para el reconocimiento de enfermedades profesionales relacionadas con nuestra actividad profesional y actuamos de manera activa para la ampliación del cuadro oficial de enfermedades profesionales.

Desde el punto de vista preventivo, el accidente de trabajo es un suceso anormal, que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

Por su parte, la enfermedad profesional es un deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición crónica a situaciones adversas en el trabajo. Estas situaciones pueden ser la exposición a determinados contaminantes físicos, químicos o biológicos, o una deficiente organización del trabajo.

De acuerdo al artículo 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario tiene la obligación de investigar todas las situaciones en las que se haya producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Aparte de la acción preventiva, tenemos que tener en cuenta la consideración legal de estas situaciones, a efectos de su reconocimiento y cobro de las prestaciones correspondientes por contingencias profesionales.

Según el artículo 115 de la Ley de la Seguridad Social, se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

En esta definición están incluidos los accidentes que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, las enfermedades no incluidas en el artículo 116 que contraiga el trabajador

con motivo de la realización de su trabajo y las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia del accidente.

En general se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Según el artículo 116 de la Ley de la Seguridad Social, se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que esté incluida en el Cuadro de Enfermedades Profesionales. Este cuadro está aprobado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, donde se indica asimismo el procedimiento para la calificación y notificación de estas notificaciones.

Riesgos psicosociales

Son riesgos específicos a los que los trabajadores están expuestos por la mala organización, el contenido y la realización del trabajo que generan efectos negativos para la salud.

El efecto más inmediato es el estrés y si la situación se prolonga en el tiempo puede desembocar en un síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout”. Esto es una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Estos riesgos son asumidos por muchos trabajadores como parte integrante de la actividad laboral ante los que no se puede hacer nada. Actualmente esta percepción está cambiando y desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería queremos aportar nuestro granito de arena para sacar a la luz las situaciones graves de riesgo psicosocial y no sólo eso, sino contribuir a su resolución para la mejora de la calidad de vida del trabajador.

Para ello el Departamento de Prevención de SAE realiza de manera periódica evaluaciones de riesgos psicosociales entre sus afiliados en los principales centros de trabajo y establece un programa de intervención, seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Los factores de riesgo estudiados son los siguientes:

- Tiempo de trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Demandas psicológicas
- Variedad/contenido del trabajo
- Participación del trabajador/supervisión por la dirección
- Interés por el trabajador/Compensación económica
- Definición de funciones y responsabilidades
- Relaciones y apoyo social

Dentro del factor de relaciones y apoyo social se estudia la existencia de situaciones conflictivas de distinta naturaleza y si la empresa ha adoptado o no los correspondientes protocolos de actuación:

- Exposición a conflictos interpersonales
- Exposición a violencia física
- Exposición a violencia psicológica
- Exposición a acoso sexual
- Exposición a discriminación

La dirección del centro debe difundir una declaración pública que rechace explícitamente conductas de acoso o violencia, y establecer procedimientos internos para gestionar los posibles casos que se produzcan.

¿Qué le puede ofrecer el Sindicato de Técnicos de Enfermería?

- El afiliado puede acceder de manera fácil y rápida a los protocolos de actuación de los diferentes Servicios de Salud
- Recibir asesoramiento sobre los pasos a seguir ante una situación conflictiva
- Recibir apoyo psicológico y asesoramiento jurídico
- Participar en acciones formativas y talleres de contenido eminentemente práctico donde desarrollar habilidades básicas en la relación profesional sanitario-paciente para conseguir una actuación más eficaz en dichas situaciones.