

# Protección de la maternidad

**LA PRÁCTICA** demuestra que los riesgos para la salud en el trabajo no se distribuyen por igual entre unos y otras. Hay cuatro razones que lo explican:

1. El embarazo y la maternidad que, por razones biológicas, coloca a la mujer en situación de especial y exclusiva vulnerabilidad ante determinadas condiciones de trabajo.

2. La segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo: existen trabajos tradicionalmente feminizados y otros masculinizados y ambos presentan riesgos diferentes para la salud y seguridad.

Los trabajos tradicionalmente femeninos suelen ser monótonos y repetitivos, requieren posturas forzadas y continuo, pero moderado, esfuerzo físico, implican atención y cuidado hacia otras personas en situaciones difíciles, son poco creativos y alejados de los centros de toma de decisiones. Este tipo de trabajos, según recientes estudios, producen altos niveles de estrés que derivan en enfermedades físicas como, entre otras, alteraciones musculoesqueléticas y circulatorias.

3. La doble jornada laboral o régimen de doble presencia (doméstica y laboral) a la que se ven la mayoría de las mujeres sometidas, al haberse incorporado al mercado de trabajo sin haber abandonado el rol social consistente en asumir casi en exclusiva las responsabilidades familiares y domésticas, produce graves efectos sobre la salud, incidiendo y aumentando los niveles de estrés de las mujeres, por la sobrecarga de tiempo de trabajo y por la dificultad de responder a la demanda de los dos espacios.

4. Finalmente, la mujer continúa siendo la víctima por excelencia de situaciones de acoso sexual en el trabajo, con efectos devastadores para su salud, tanto física como psicológica.

Sin embargo, considerando lo anterior en el marco de igualdad de trato y no discriminación del art. 14 de la Constitución Española, la normativa protectora de la mujer sólo está justificada, por razones biológicas evidentes, en los casos de embarazo, parto reciente y lactancia. En el resto de casos mencionados será más oportuno y eficaz eliminar las causas que generan estas diferencias (es decir, acabar con la doble jornada, con la segmentación profesional y,

especialmente, acabar con el acoso sexual).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece la protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o tareas. El punto de partida es el conocimiento de los riesgos laborales mediante una evaluación dirigida a determinar los peligros que afectan a la mujer embarazada o en periodo de lactancia y, en función de éstos, adoptar las medidas preventivas y de protección.

Las evaluaciones recogerán los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia.

Si la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos (art 26, LRPL).

La evaluación alcanzará cada uno de los puestos de trabajo en que concurren dichos riesgos (art 4, RD 39/97). Para ello, se tendrán en cuenta:

- a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- b) La posibilidad de que el trabajador sea especialmente sensible.

En particular, se tendrán en cuenta:

- Los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición (lista no exhaustiva del Anexo VII).
- La prohibición para la mujer embarazada o en periodo de lactancia de realizar ciertas actividades cuando ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud, la del feto o la del niño durante el periodo de lactancia (lista no exhaustiva del Anexo VIII).

Una vez realizada la evaluación, puede dar dos resultados:

1. Si no se detectan agentes ni circunstancias especiales contrarias a la salud de la trabajadora, esta continuará trabajando y tendrá el derecho a los permisos fijados en el ET.

2. Si la evaluación revela un riesgo o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, y que han de consistir por orden de preferencia:

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

B. Si tal adaptación no es posible, entonces desempeñará la trabajadora un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, es decir, realizará una tarea en la que no exista el riesgo detectado en su actividad habitual.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

C. Si, finalmente, el cambio de puesto resultara técnica u objetivamente imposible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la incapacidad temporal por riesgo durante

el embarazo (art 45.1.d, ET) mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Todas estas medidas serán igualmente de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas. Podrá, asimismo, declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias mencionadas para el embarazo.

En los supuestos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, la Ley General de Seguridad Social (arts. 134 y 135) reconoce el derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora de cotización, que será equivalente a la establecida para la incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Por otra parte, incumplir las normas específicas de protección de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia es una infracción muy grave tipificada en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 13.1).

Nuestra legislación es dispersa respecto de los riesgos laborales que afectan al embarazo y la lactancia y su protección. Tales riesgos se resumen en la Tabla 1.

Y se puede resumir la normativa más específica de protección de la maternidad así:

- Las mujeres embarazadas y lactantes deben tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas en los lugares de trabajo (RD 486/97).

- Protección sanitaria contra los riesgos por radiaciones ionizantes: durante el embarazo y lactancia, la dosis equivalente del feto sea tan baja como sea razonablemente posible, y que sea improbable que dicha dosis exceda 1 mSv (millisievert) al menos durante el resto del embarazo. En periodo de lactancia no le serán asignados trabajos que impliquen riesgo significativo de contaminación radiactiva corporal (RD 783/01).

- Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (Ley 31/95).

- Prestación económica para los supuestos de suspensión de la relación laboral por riesgo durante la lactancia (equiparándose a la de por riesgo durante el embarazo) (LO 3/2007).

RIESGOS GENERALES Y ESPECÍFICOS PARA LA MATERNIDAD Y LA REPRODUCCIÓN				
Riesgos generales y situaciones asociadas	Agentes físicos	Agentes biológicos	Agentes químicos	Condiciones de trabajo
- Fatiga mental y física y tiempo de trabajo.	- Choques, vibraciones o movimientos.	- Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 (hepatitis, sífilis, VIH-SIDA, varicela, herpes, tuberculosis, tífus, etc.).	- Sustancias etiquetadas (y preparados etiquetados) con las frases R40, R45, R46, R49, R61, R63, y R64.	- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos y posturas forzadas.	- Ruido.	- Agentes biológicos que provocan abortos o lesiones físicas o neurológicas en el feto, incluidos en grupos 2,3 y 4, en particular rubéola y toxoplasmosis.	- Agentes químicos y procedimientos industriales.	- Movimientos y posturas.
- Trabajo en altura.	- Radiaciones ionizantes.		- Mercurio y sus derivados.	- Desplazamientos dentro y fuera del establecimiento.
- Trabajo en solitario.	- Radiaciones electromagnéticas no ionizantes.		- Monóxido de carbono.	- Trabajos de minería subterráneos.
- Estrés profesional.	- Frío o calor extremos.		- Medicamentos antimetabólicos (citotóxicos).	- Equipos de trabajo y equipos de protección individual.
- Actividades realizadas de pie.	- Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada.		- Agentes químicos con peligro de absorción cutánea.	
- Actividades en posición sentada.			- Plaguicidas.	
- Ausencia de zonas de descanso y tabaquismo.			- Disolventes orgánicos (benceno, etileno, tolueno, etc.).	
- Instalaciones sanitarias poco adecuadas.			- Plomo y otros metales.	
- Alimentación poco apropiada.			- Disruptores endocrinos.	
- Instalaciones deficientes o inadecuadas.				

Tabla 1.