



PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

La normativa sobre prevención de riesgos laborales persigue promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Así, entre otros aspectos, pretende garantizar puestos de trabajo seguros y, por tanto, exentos de riesgo para la reproducción de la mujer y también del hombre.

La evaluación inicial de riesgos

En ese sentido el empresario deberá considerar el riesgo para la reproducción en la evaluación inicial de riesgos al objeto de garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Dicho aspecto se encuentra recogido en el artículo 25.2 de la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales cuando indica que *“(...) el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, (...) con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”*.

La protección de la maternidad

La protección de la procreación incluye por supuesto la protección de la maternidad. La protección de la maternidad se encuentra específicamente establecida en el artículo 26 de la **Ley 31/1995**.

Dado que determinadas condiciones de trabajo pueden tener efectos negativos en la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo lactancia, el empresario habrá de considerar también los riesgos relativos a la maternidad en la evaluación inicial de riesgos, haya o no una mujer desempeñando el trabajo.

El artículo 4.1 del **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, efectúa indicaciones en relación al contenido general de la evaluación.

Dicho artículo expone que *“La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.*

Para ello, se tendrán en cuenta: (...)

b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”.

Además, la empresa habrá de elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la maternidad, previa consulta con la representación legal de los trabajadores. Dicha información habrá de ser trasladada a los trabajadores, informando también sobre la importancia de comunicar a la empresa la situación de embarazo, parto reciente o lactancia, tan pronto como sea posible, a pesar de que dicha comunicación tenga un carácter voluntario.

El proceso de intervención por parte de la empresa en relación a dicha protección se pondrá en marcha a partir de la comunicación de la trabajadora a la empresa de su situación de embarazo o lactancia (o bien éste sea notorio o conocido por la misma). Tal y como expone la NTP 992 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo – INSSBT– sobre Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas *“Para iniciar la intervención es necesaria la comunicación por parte de la trabajadora. Según la normativa, no existe obligación de comunicación, pero ésta es imprescindible para iniciar el proceso”*.

El documento de Directrices sobre la evaluación del riesgo laboral de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia del INSSBT expone que es deseable que la empresa disponga de un protocolo por escrito al objeto de clarificar los pasos a seguir desde el momento en que la trabajadora comunica su estado a la empresa, así como la persona responsable de poner en marcha las medidas.

Evaluación de riesgos adicional

En el momento que el embarazo ha sido notificado a la empresa, ésta ha de efectuar una evaluación de riesgos adicional si el puesto de trabajo que ocupa la trabajadora ha sido identificado previamente como de riesgo. En ese sentido el artículo 26.1 de la **Ley 31/1995** indica que *“La evaluación de los riesgos (...) deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”*.

A efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26 de la Ley indicada, el Anexo VII del **Real Decreto 39/1997** incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural. De igual forma el mismo Real Decreto establece en el Anexo VIII una lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

Dado que se trata de listados no exhaustivos, la empresa, habrá de tener en cuenta no solo los agentes, procedimientos y condiciones incluidos en dichos listados, sino cualquier otra condición de trabajo que pueda suponer un daño para la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

Toma de decisiones

Una vez efectuada dicha evaluación de riesgos adicional se tendrá en cuenta que el artículo 26.1 de la **Ley 31/1995** indica que *“Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, 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”*.

Se procederá por tanto en primer lugar a eliminar el riesgo y en segundo lugar a evitarlo ajustando las condiciones o el tiempo de trabajo.

Si no fuese posible dicha adaptación o bien a pesar del ajuste de las condiciones de trabajo éstas pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, se procederá al cambio de puesto de trabajo sin riesgo para la maternidad.

El artículo 26.2 de la **Ley 31/1995** especifica que *“Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta 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 los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

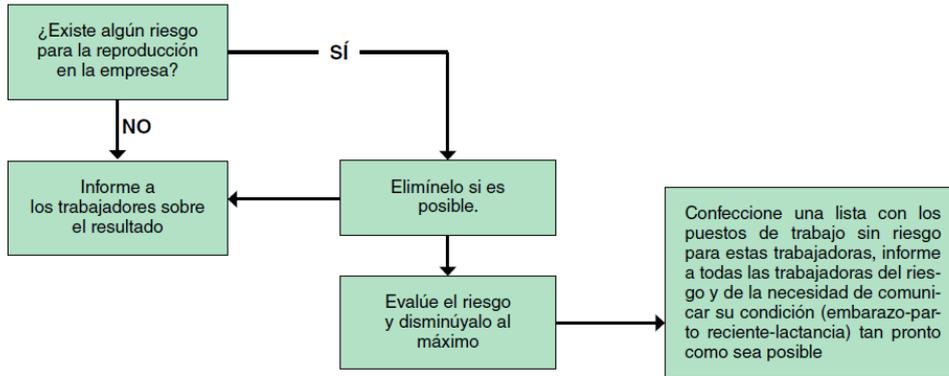
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora 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”.

Para finalizar si no existiera en la empresa ningún puesto de trabajo alternativo sin riesgo para el estado de la trabajadora, la empresa promoverá la suspensión de contrato por embarazo o lactancia de riesgo. El artículo 26.3 de la **Ley 31/1995** especifica que *“Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo”*.

PRIMERA ETAPA. Evaluación inicial de riesgos

Identifique y evalúe los riesgos para la maternidad en todos los puestos de trabajo, estén o no ocupados por una mujer.



SEGUNDA ETAPA. En el momento de la notificación del embarazo, el parto reciente o la lactancia

Lleve a cabo una evaluación de riesgos adicional en el puesto de trabajo identificado como de riesgo en la etapa anterior para analizar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición, así como las necesidades de la trabajadora.

