

**PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL**

**ÁMBITO LABORAL: PROTOCOLO DE**

**ACTUACIÓN DE LA EMPRESA.**

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA  
U.G.T. – Castilla y León.**

Decir que las condiciones de trabajo afectan a la salud de los trabajadores es hacer una afirmación que, evidentemente, no necesita demostración. Que hay una serie de condicionantes que provocan una mayor sensibilidad y concienciación social a la hora de establecer una política preventiva eficaz (menores de edad, personas especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia) también es indiscutible.

Esta sensibilidad y concienciación social ha provocado que las empresas sean más conscientes de la importancia de proteger, con mayor interés, a este tipo de colectivos, pero también ha provocado que, quienes intentan aplicar una política preventiva eficaz en cualquier caso, se topen con diversas dificultades en la aplicación de la normativa que regula estos casos particulares.

En determinadas ocasiones, no es fácil establecer mecanismos que permitan proteger a estos colectivos de los riesgos a los que se hayan expuestos. Esto, junto con otros factores, trae consigo que las empresas sean reticentes a contratar personas de estos grupos. De todos es sabido que la maternidad, por poner un ejemplo, ha sido una de las causas más comunes para la finalización de la relación laboral o para que una empresa no contrate una mujer.

Esta claro que debemos considerar esta solución como inaceptable. No se puede excluir a un grupo de personas por tener, de forma permanente o temporal, una característica que les hace especialmente sensibles frente a determinados riesgos, o por ser menor de edad, así como tampoco se debe discriminar a ninguna mujer por el hecho de encontrarse en situación de embarazo o lactancia.

Centrándonos especialmente en la situación de maternidad y lactancia debemos acudir, para fijar el contexto legal, al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este artículo, que ha sido modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Social, establece (de forma literal) lo siguiente:

1. *La evaluación de los riesgos a que se refiere el **artículo 16** de la presente Ley 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. 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.*

- 2. 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de la 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.*

- 3. 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, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.*
- 4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.*
- 5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*

Una forma de actuación es establecer un procedimiento para la protección de la maternidad ante los riesgos laborales presentes en el puesto de trabajo. Un posible modelo es el que adjuntamos a continuación.

## PROCEDIMIENTO PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ANTE RIESGOS LABORALES

La presencia de **trabajadoras** en (NOMBRE DE LA EMPRESA) aunque aún es minoritaria manifiesta una tendencia creciente a lo largo de los últimos años, ocupando puestos de trabajo que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres. Esto ha evidenciado la necesidad de adoptar medidas tendentes a proteger de los riesgos laborales a la mujer trabajadora en dos situaciones que tan sólo a ellas les afecta: la maternidad y la lactancia.

### 1. FINALIDAD

El presente documento, elaborado por los delegados de prevención de (NOMBRE DE LA EMPRESA) tiene por objeto establecer el conjunto de medidas preventivas y asistenciales que deben ser adoptadas por la empresa cuando se presenten en la misma situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia, y destinadas a la protección de madre e hijo durante ambas fases.

### 2. REFERENCIAS LEGALES

Este procedimiento de actuación se inspira en el principio establecido tanto en el **artículo 26** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95) “ Protección de la Maternidad ”, como en la **posterior modificación** del artículo 26 establecida en la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

Además de la legislación nacional referida, la protección de la maternidad frente a los posibles riesgos derivados del trabajo es una preocupación de los estados europeos, como queda patente en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, *de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia,* y también en la Comunicación de la Comisión COM(2000) 466 final, *sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado luz o en período de lactancia,* que apoya la mencionada Directiva. Ambas normas también se tendrán en cuenta en este protocolo.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará con carácter general a todas las trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) embarazadas o en periodo de lactancia cuyas condiciones de trabajo puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, y que hayan comunicado su estado al Servicio Médico o a la empresa.

#### 4. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN DE CASOS

Dentro del Comité de Seguridad y Salud se constituirá una Comisión de Valoración de casos, quienes velarán porque el procedimiento para la protección de la maternidad ante riesgos laborales se lleva conforme a lo establecido en este protocolo, e intervendrá aportando soluciones consensuadas en aquellos supuestos específicos en los que puedan surgir discrepancias.

La Comisión estará constituida por un miembro del Servicio Médico del Servicio de Prevención), un miembro del Servicio de Prevención (técnico) y dos Delegados de Prevención quienes deberán guardar la confidencialidad debida que preside toda situación personal como la que estamos tratando.

#### 5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1º. Toda vez que la trabajadora embarazada ha comunicado y acreditado su estado de embarazo al Servicio Médico, éste elaborará la Historia Clínica de la Mujer Embarazada entrevistando a la interesada con el fin de determinar los pormenores de su actividad laboral potencialmente nocivos para la condición que se pretende proteger.

En caso que el Servicio Médico lo considerara necesario, los técnicos del servicio de prevención evaluarán las condiciones y el entorno de trabajo en que son realizadas las tareas según los procedimientos estándar.

Si se comprueba que las condiciones de trabajo afectan a la salud de la mujer o del feto, o bien a la situación de lactancia, a través de las comprobaciones realizadas por el Servicio Médico de la Empresa o bien a través del informe del médico del Sistema Público de Salud que asiste a la trabajadora, se **valorará por parte de la Comisión de Valoración de Casos** la adaptación del puesto al estado de gestación y lactancia, modificando las condiciones de trabajo.

Dicha modificación debe llevarse a cabo a través de:

- ✓ La modificación de la jornada.
- ✓ La modificación del ritmo de trabajo.
- ✓ El establecimiento de pausas y descansos adaptados a la mujer embarazada, a poder ser autoadministrados.
- ✓ La modificación de las condiciones físicas del puesto (alturas, alcances, etc) que mejoraran las posturas y movimientos.
- ✓ Así como cualquier otra modificación tendente a lograr el mayor nivel de protección posible.

La Comisión de Valoración de Casos notificará a la **mujer**, así como a su **médico de familia**, los resultados de los estudios efectuados, así como las recomendaciones establecidas, en el caso de que de dichas recomendaciones obliguen a:

- ✓ Una adaptación tanto de las condiciones de trabajo como del tiempo de trabajo.
- ✓ Un cambio provisional de puesto de trabajo, en el supuesto de que aún a pesar de las modificaciones, existiera riesgo.

Además el Servicio Médico de la empresa llevará una ficha de seguimiento del embarazo a fin de comprobar periódicamente que las condiciones de trabajo del puesto de origen, sus modificaciones o adaptaciones así como el nuevo puesto de trabajo asignado, no afectan negativamente a la trabajadora embarazada o al feto.

2º. En el caso que dicha modificación resultara insuficiente persistiendo la situación de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, o si los condicionantes técnicos, organizativos, o de índole temporal hicieran del todo imposible la aplicación de las medidas correctoras necesarias para efectuar una disminución de los niveles de riesgo, quedando establecido que, desde un punto de vista preventivo, las condiciones de seguridad y salud de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto y de la lactancia, **la Comisión de Valoración de Casos decidirá un cambio temporal de puesto de trabajo y/o una limitación de las funciones que generen riesgo.**

Para que el cambio de puesto de trabajo se lleve a cabo, la Comisión de Valoración de Casos estudiará **la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos** para las mujeres embarazadas, adscribiendo a las mismas a puestos compatibles con su estado de gestación o lactancia.

La relación de puestos referida debe ser propuesta por el Servicio de Prevención en colaboración con el Servicio Médico, correspondiéndole a la Comisión de Valoración de Casos la decisión de adscribir a la mujer trabajadora a un puesto u otro, habida cuenta de las características que presente el caso concreto.

La decisión relativa al cambio de puesto de trabajo así como la información del nuevo puesto de trabajo asignado, que haya sido adoptada por la Comisión de Valoración de Casos dará lugar a un informe, que será trasladado al Comité de Seguridad y Salud, entregando copia del mismo a la trabajadora.

3º. En el caso que ambos supuestos *no fueran posibles*, por cualquiera de las razones aludidas por el art. 26.3 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión de Valoración de Casos podrá acordar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La decisión adoptada por la Comisión de Valoración de Casos dará lugar a un informe, que será trasladado al Comité de Seguridad y Salud, entregando copia del mismo a la trabajadora para que pueda iniciarse el procedimiento en el INSS.

## 6. MEJORA DE LA CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN DE “RIESGO DURANTE EL EMBARAZO”.

La empresa abonará el 25% de la prestación económica a que tiene derecho la trabajadora a fin de completar la prestación que abona el Instituto Nacional de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

El esquema de actuación de este protocolo se indica en el siguiente modelo:

