

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

ARTÍCULO 26 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



FES-UGT

**Pon el nombre de tu
empresa**

Teléfono:s de contacto:
Correo electrónico

ARTÍCULO 26 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

(...)“Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario **adoptará las medidas para evitar la exposición** a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones **o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada...**”, y en el mismo artículo apartado 2 punto 3 “En el supuesto de que aun aplicando las reglas señaladas ..., no existiese puesto de trabajo o función compatible, **la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente**, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”,

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.



Ley 39 / 1.999 de 5 de noviembre para la conciliación entre la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras modificó parcialmente la Ley General de la Seguridad Social, ampliando las prestaciones económicas del sistema e incluyendo entre éstas la **prestación económica por riesgo durante el embarazo**.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente(será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato...(Seguridad social))

CONVIENE SABER QUE



- Para poder dar respuesta al artículo 26 de la ley de prevención el empresario deberá identificar aquellos riesgos que puedan ser peligrosos para la salud de las trabajadoras o del feto y para la reproducción, desde un primer momento, es decir, tienen que estar identificados en la evaluación inicial de riesgos haya o no una mujer desempeñando el trabajo; además deberá elaborar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia. Pero también debemos tener en cuenta que para poder activar cuanto antes el procedimiento de adaptación del que habla dicho artículo la trabajadora deberá comunicar su estado a la empresa por escrito, siempre con recibí de entrega ó bien directamente a ella o bien a través del /los delegado/s de prevención, también con recibí de entrega.

Por tanto, es de suma importancia informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición (embarazo, parto reciente o lactancia materna y, en ciertos casos, pre-concepción) cuanto antes para que se puedan activar las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia; independientemente de que lógicamente más adelante se haga notorio el estado de embarazo y el empresario deba iniciar dicho procedimiento.

- Existen **factores de riesgo**(ruido, radiaciones no ionizantes, frío y calor extremos, etc.) que vienen recogidos en los **Anexos VII y VIII del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención** y que el empresario deberá considerar inexcusablemente a la hora de realizar la evaluación de riesgos en la empresa para proteger la maternidad, pero éstos no deben limitarse únicamente a los allí citados dado que son listados no exhaustivos, tal como reza en el texto legal sino que deberá tener en cuenta cualquier condición de trabajo (incluidos los factores psicosociales) que pueda suponer un daño para la mujer embarazada, que ha dado a luz reciente o en periodo de lactancia, además de valorar sus particularidades que vendrán determinadas por el/los médico/s que realicen el seguimiento a la trabajadora expuesta (Médico del Servicio público de Salud y/o Servicio de Prevención).
- Como fuente de consulta para guiarnos en la identificación de posibles riesgos además de los anexos anteriores tenemos el documento: “**Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo**” del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo objetivo principal es contribuir a hacer efectiva una **maternidad segura y saludable en el trabajo**, poniendo a disposición de los diferentes agentes(empresarios, servicios de prevención, mutuas, etc.) unas recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas.

Teniendo en cuenta lo anterior hay que diferenciar :

1) Cuando el embarazo necesita control por causa clínica que interfiere en el desarrollo laboral provocando la posible ausencia al trabajo de la mujer, provocando una incapacidad temporal. La baja nos la da el médico del servicio público de salud

2) Cuando la situación es achacable a la existencia de un agente nocivo en el trabajo (riesgo específico) se debe valorar no sólo la adaptación y/o cambio de puesto sino la gestión como riesgo durante el embarazo/ riesgo durante la lactancia natural.

3) En los casos en que coincidan ambas situaciones debe ser valorada la predominancia del factor clínico o laboral y establecer la prestación correspondiente. Bien entendido que, ante una mujer trabajadora y embarazada deben ser valorados los requerimientos del puesto de trabajo, la situación clínica y los riesgos que pueden ser asumidos. Al final lo que se demanda es determinar si se aconseja a la mujer que deje o no de realizar su trabajo y en este caso determinar la causa de dicha medida.

Para acceder a la prestación por riesgo en el embarazo/riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora deberá tener el certificado del empresario de que no existe puesto alguno en la empresa exento de riesgos para el embarazo/lactancia natural, acreditado por un informe del servicio de prevención, el mismo que firma la evaluación correspondiente certificando la imposibilidad de aislar a la afectada de los riesgos a los que está expuesta (por eliminación o minimización del mismo, o mediante cambio de puesto de trabajo); para poderlo presentar en la Mutua de Accidentes y Enfermedad Profesional; entre otros documentos

ES IMPORTANTE EXIGIR A LA EMPRESA QUE QUEDEN REFLEJADOS EN LA EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS AQUELLOS PUESTOS EXENTOS DE RIESGOS PARA EL EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL