



RECUERDA

Antes de aceptar cualquier propuesta conviene consultar y solicitar asesoramiento.

Las delegadas y delegados sindicales no solo ayudáis con vuestro esfuerzo y trabajo diario a la mejora de los permisos establecidos legalmente, sino que también sois la garantía de que hay un cumplimiento real y efectivo de los diferentes permisos. vuestra actuación en el centro de trabajo es imprescindible para avanzar en conciliación, porque si mejoraremos las políticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, mejoramos también las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Este documento tiene como objetivo ofrecer información e instrumentos a la personas trabajadoras y a sus representantes para **una correcta protección preventiva de la maternidad y la lactancia en el ámbito laboral**, así como la tramitación administrativa de dichos procesos, incluyendo la prestación de riesgo para el embarazo, **dando a conocer a las mujeres trabajadoras gestantes o en período de lactancia sus derechos**.

Si necesitas asesoramiento sobre cualquiera de los temas recogidos en este folleto, o cualquier otro tema de salud laboral, puedes ponerte en contacto con tu federación o comarca o bien a través de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO.

SI NECESITAS ASESORAMIENTO EN SALUD LABORAL



CCOO DE MADRID

C/ Pedro Unanue, 14
28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

IRSST

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Teléfono: 900 713 123
irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.



Protección de la maternidad y la paternidad en los centros de trabajo

VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024)



Introducción

Hablamos de maternidad/paternidad porque consideramos que **la maternidad trasciende el hecho biológico del embarazo, parto y lactancia natural**, que es exclusivo de mujeres, ya que también tiene que ver con el concepto de cuidado de las hijas y de los hijos. Es una responsabilidad que debe ser compartida, gestionada, sostenida y llevada a cabo por cualquier persona progenitora (biológica o adoptiva) y/o cuidadora, ya sean hombres o mujeres.

Tenemos que seguir trabajando en la protección del embarazo, del parto y de la lactancia desde los centros de trabajo, pero hay que poner el foco en el después. Se debe **ampliar el concepto de protección de la maternidad y hablar de cuidados**, pero no desde un enfoque doméstico sino **desde un enfoque social y laboral**.

Tenemos el convencimiento de que educar en esta vía es un pilar clave y necesario para **el avance y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres** y entre diferentes tipos de familias **dentro de las empresas**. Al igual que en la sociedad, en los centros de trabajo debemos **desterrar prejuicios** culturales que han separado los ámbitos de responsabilidad, dejando el cuidado infantil en manos femeninas.



Definición

El mismo concepto de maternidad es entendido como el periodo que abarca el embarazo, el parto y la lactancia de las mujeres. Es decir, está vinculado con un fuerte componente biológico, lo que hace que la mayoría de las leyes y políticas públicas que abordan alguna dimensión de la maternidad se basen en esos argumentos.

En cuanto al concepto de paternidad, es más entendido como una definición casi exclusivamente legal, que incluye más deberes y derechos de los padres en relación con los hijos/as, estrechamente vinculados a momentos de anormales o excepcionales de la vida de los padres: la reclamación o posible investigación de la paternidad, los derechos y deberes de los padres en caso de separación y divorcio, etc.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se deben constituir como una herramienta que complementa las previsiones sobre maternidad y lactancia ya que, de forma indisoluble al hecho mismo del nacimiento, se prolonga en nuevas necesidades de conciliación que afectarán a los progenitores (hombres o mujeres) y que **tendrán un reflejo en la empresa.**

La legislación al respecto es insuficiente para estas cuestiones, ya que la normativa ofrece unos derechos mínimos que es necesario ir ampliando a través de la negociación colectiva. El objetivo es reequilibrar, mediante la acción sindical y la negociación colectiva, la desigualdad en la gestión del tiempo de trabajo y el descanso.

Igual que hablamos de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo, es necesario establecer, con carácter previo, qué medidas de conciliación y corresponsabilidad se van a adoptar en la empresa, lo que contribuirá al mejor funcionamiento de la misma y a un mayor bienestar de sus personas trabajadoras.

La empresa tiene la obligación genérica de protección de trabajadoras y trabajadores frente a los riesgos laborales, con especificaciones relativas a la protección de la maternidad.



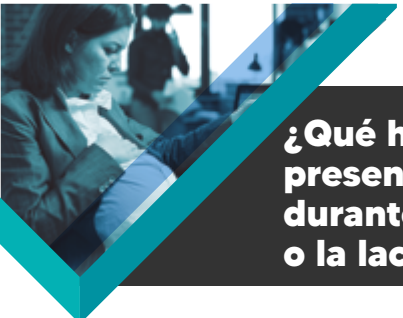
¿Qué riesgos deben evaluarse?

La exposición en el trabajo a radiaciones, sustancias químicas peligrosas, ruido, manipulación de cargas, horarios inadecuados y otras condiciones de trabajo pueden suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada y su descendencia e igualmente, incidir negativamente en la lactancia.

En este sentido, la obligación de protección trata de **evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud reproductiva de la población trabajadora, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia y/o del feto o lactante, y que derivan directamente de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.**

Los riesgos que afectan al embarazo, parto reciente y lactancia se pueden prevenir, ya sea eliminándolos o adoptando las medidas necesarias para evitar la exposición.

A la hora de intervenir en las empresas la gestión pasa, como en el resto de los factores de riesgo, por tres aspectos: **identificación y evaluación de los riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia, control de los riesgos y adopción de las medidas preventivas necesarias.**



¿Qué hacer ante la presencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural?

No existe obligación legal de realizar la comunicación de la mujer embarazada o lactante sobre su estado a la empresa, pero se recomienda comunicarlo por escrito para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo, ya que **la empresa tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural.**

Tras la comunicación de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora, **el empresario/a** debe reevaluar los riesgos, y ante una situación de persistencia de riesgo para la seguridad y la salud, tanto de la mujer como para su descendencia, **adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.**

1. Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo. Si la evaluación de riesgos o el informe específico del servicio de prevención solicitado por la trabajadora (en el caso de que no exista una correcta evaluación), revelasen la existencia de riesgo para el embarazo o lactancia, la empresa tiene la obligación legal de adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada (artículo 26.1 de la LPRL).

2. Cambios de puesto de trabajo a algún puesto exento de riesgo. Cuando no se ha podido controlar el riesgo por otros medios, o cuando así lo sugiera el historial clínico de una persona. Se deben tomar en consideración en los siguientes casos:

- embarazo: cuando una trabajadora indique que está embarazada;
- preconcepción: cuando una persona trabajadora indica su intención de tener un hijo;
- infertilidad: cuando a una pareja se le ha diagnosticado una infertilidad de la que se ignora su causa.

3. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera 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 o durante la lactancia natural, contemplada en el art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.



Listado de puestos de trabajo exentos de riesgo

La empresa tiene una obligación legal de realizar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la **relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia (art. 26.2 LPRL)**, que derivará de la evaluación inicial de riesgos antes comentada. Paralelamente, de esta evaluación derivará un listado de puestos de trabajo que presentan riesgo.