

Lactancia materna

Hoy en día nadie puede discutir que la lactancia materna aporta múltiples beneficios tanto a los bebés como a sus madres. De hecho está científicamente demostrado que la leche materna proporciona innumerables ventajas respecto a la leche artificial, ventajas que van desde un mayor crecimiento y desarrollo de los niños y niñas, hasta una disminución del riesgo de contraer gran número de enfermedades agudas y crónicas.

Un derecho de TODAS?

Pese a ello, en las últimas décadas se ha observado una disminución del número de mujeres que amaman a sus hijos, un fenómeno que podría estar relacionado con los nuevos estilos de vida, la incorporación de la mujer al mundo laboral, o la gran influencia de la "cultura del biberón", pero independientemente de todo esto, lo que está claro, es que cualquier madre es libre de elegir si quiere o no alimentar a su bebé de forma natural.

Sin embargo, ¿Qué sucede cuando una mamá elige dar el pecho y no puede hacerlo porque sus condiciones de trabajo comprometen la lactancia, ya sea porque pueden poner en riesgo la salud de su criatura (exposición a tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.) o porque se reduce su capacidad de lactar (fatiga, estrés, condiciones ambientales, etc.)?

Para dar respuesta a esta pregunta primero debemos ponernos en antecedentes. En este sentido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 26, sobre el "Riesgo en la maternidad", recoge la obligación de la empresa de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora, de manera que la empresa tras la comunicación del embarazo o de lactancia natural, tiene la obligación de reevaluar los riesgos. Ante una situación de persistencia de riesgo para la seguridad y salud, tanto de la mujer como para su descendencia, tiene la obligación de adaptar o cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo, y si esto no fuera posible se recoge la obligación de declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURAL**, teniendo derecho a percibir una prestación económica mientras perdure la situación que genera el riesgo y que ha sido reconocida como contingencia profesional en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre la mujer y el hombre.

Sin embargo, a día de hoy desde CCOO se tiene constancia de que son muchas las trabajadoras embarazadas, lactantes o en edad de reproducción que, primero, tienen un total desconocimiento de sus derechos en esta materia y, en segundo lugar, no disponen de ningún tipo de información en lo referente a los riesgos que su puesto de trabajo puede generar en su salud reproductiva o en la de su futuro hijo. Esta desinformación también alcanza a los médicos de familia y ginecólogos, además de a los empresarios, desconociendo unos los procedimientos a aplicar y los otros, sus obligaciones. Y todo ello en gran medida por la infravaloración generalizada de los riesgos específicos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. A esto se le une el hecho de que aproximadamente en el 90% de los casos en los que se hace necesaria la solicitud de la prestación por riesgo durante la lactancia natural, esta solicitud es denegada.

Por esta razón, son muchas las trabajadoras que se ven abocadas a terminar en los juzgados para poder ver reconocido el derecho a la protección eficaz de su descendencia. Prueba de ello es la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León donde CCOO consiguió que a una auxiliar de enfermería se le reconociera la prestación de riesgo durante la lactancia. La trabajadora en cuestión prestaba sus servicios como auxiliar de enfermería en una residencia de la tercera edad y en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se recogía como riesgo específico, entre otros, la exposición a contaminantes biológicos. Tras la negativa de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales FREMAP y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León le da la razón a la trabajadora al considerar que los riesgos a los que están expuestos, aún siendo bajos, existen, y que por lo tanto, no por ser bajos, deben de dejar de estar protegidos quienes están expuestos a ellos. Y considera a su vez, que si dichos riesgos no existieran, así se hubiera hecho constar en la pertinente evaluación de riesgos.

A pesar de que hay sentencias favorables en este sentido, las menos dicho sea de paso, no deja de ser lamentable que se tenga que llegar a esos términos, porque las Mutuas, en su afán ahorrar costes, se niegan a tramitarles la prestación.

Sin embargo, y como se ha apuntado anteriormente, este caso es sólo una ínfima muestra de lo que hay, y por desgracia muchos de ellos nunca llegarán a ver la luz. Se trata de cientos de trabajadoras que se han visto y se verán obligadas a dejar de amamentar de forma natural a sus bebés, con el único fin de evitar que los efectos nocivos de su puesto de trabajo afecten a la salud de sus hijos e hijas.

Por otro lado, el cambio normativo experimentado en la prestación por riesgo durante el embarazo de contingencia común a profesional en la ya citada Ley de Igualdad, supuso la proliferación de un sinnúmero de manuales y protocolos que aportaban orientaciones y criterios para la maternidad y la lactancia, tales como el de Inspección de Trabajo, el de AMAT (Asociación de Mutuas) el del INSS (elaborado por la Asociación Española de Ginecología), o el de la Asociación Española de Pediatría sobre los riesgos de la lactancia. Sin embargo, estos protocolos lejos

de ayudarnos han generado controversias en diferentes ámbitos por su gran disparidad de criterios y su escasa cercanía a la realidad que vivimos actualmente en las empresas.

Desde CC.OO. hemos podido constatar esta circunstancia, y por ello se planteó la necesidad urgente de alcanzar una unificación de criterios. En este sentido, podemos destacar que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 2011, publicó un documento de **Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo**, cuyo contenido fue valorado por CCOO ya que incorporaba gran parte de las actuaciones planteadas por el sindicato en materia preventiva, superando positivamente el contenido de los instrumentos con los que se contaba anteriormente.

Pese a estas mejoras, CCOO sigue advirtiendo que en algunos riesgos se continúa con problemas para evaluarlos y prevenirlos, o que en ciertos casos los criterios de actuación son ambiguos. De hecho existe constancia de que muchas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales deniegan las prestaciones de protección por embarazo y lactancia porque alegan que no está bien definida la existencia de posibles riesgos para el embarazo y la lactancia, y no se cuenta con un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo, obligación que desde nuestra experiencia sindical no se da en el mayor número de las empresas estudiadas.

Y sin embargo el *Real Decreto 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*, lo deja bien claro, y en él se establece que para tramitar las prestaciones de embarazo o lactancia se podrá solicitar la aportación de la evaluación inicial del riesgo del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora, así como la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo. Y es que se ha podido comprobar que muchas de las sentencias por las que se deniegan dichas prestaciones, se deben a la ausencia del listado de puestos de trabajo exentos de riesgo, y además porque consideran que la evaluación inicial de riesgos es demasiado genérica y no hacen referencia ni a los riesgos de embarazo y mucho menos a los de lactancia natural.

Prueba de ello lo tenemos en la reciente sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Supremo, donde se la ha denegado la prestación de lactancia natural a una trabajadora, al considerar el alto Tribunal que los informes presentados por la empresa no recogían, ni de forma detallada, ni específica, los riesgos del puesto de trabajo en caso de lactancia. La sentencia se fundamenta en que la evaluación de riesgos presentada por la empresa, tan sólo es una declaración global y genérica de los peligros del puesto, no dando información precisa ni de cómo, ni en qué medida pueden afectar los riesgos a los que estaba expuesta la trabajadora, a su salud y a la del lactante.

Este tipo de sentencias vienen a corroborar una vez más que es de vital importancia el hecho de que las evaluaciones iniciales de riesgos y el listado de puestos de trabajo exentos de riesgos estén debidamente detallados y actualizados.

Sonia Bonal Chamoso
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente
CC.OO. de Castilla y León