

## “Presupuestos Generales del Estado 2017 y la PROTECCIÓN a la MATERNIDAD”

El pasado 27 de junio se publicaron los Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (PGE), unos presupuestos, que entre otras muchas materias, también afectan a la salud laboral. Las principales reformas en este ámbito van a implicar modificaciones en la gestión interna de las Mutuas, básicamente en relación a la retribución de sus plantillas, y otra de las novedades afectará a la gestión de los procesos por riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

Por el interés que pudiera tener esta última medida para los trabajadores y trabajadoras, así como para sus representantes sindicales, es donde nos ha parecido interesante detenemos. Y es que a pesar de contar con una legislación garante de los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, lo cierto es que en la práctica aún nos queda mucho por hacer.

Concretamente la modificación que se incluye en los PGE del 2017 va a consistir en una **BONIFICACIÓN DEL 50% EN LAS CUOTAS EMPRESARIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EN AQUELLOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL.**

Es indiscutible que el embarazo es un estado fisiológico de la mujer y **no una enfermedad**. Por ello en la actualidad, la mayoría de las mujeres trabajan durante el embarazo y reanudan su actividad profesional durante el periodo de lactancia. Sin embargo, el embarazo está estrechamente ligado al concepto de riesgo, ya que transforma temporalmente a la gestante en una trabajadora especialmente sensible a determinadas condiciones laborales.

Es por ello que La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su Artículo 26 sobre la “Protección de la maternidad”, establece que si las medidas de prevención no son racionalmente posibles, se proceda a **ADAPTAR SU PUESTO o a CAMBIAR A LA TRABAJADORA A OTRO PUESTO DE TRABAJO** exento de riesgo. En última instancia, de no ser esto posible, se debe proceder a **SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO** e iniciar los trámites de obtención del correspondiente

subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

De ahí se desprende la importancia que tiene la medida recogida en los PGE del 2017, ya que con el descuento del 50% en las cuotas empresariales se pretende incentivar a las empresas para que promuevan el cambio de puesto de trabajo con miras a ofrecer una mayor protección a la maternidad en los centros de trabajo.

CCOO ha acogido con buen grado dicha medida ya que lleva mucho tiempo denunciando que estos cambios de puesto que buscan proteger a las futuras madres trabajadoras no se están llevando a cabo en la mayoría de las empresas. Veamos el por qué:



Para llevar a cabo dicha adaptación o cambio de puesto, o en última instancia, la suspensión del contrato, la empresa tiene la obligación de adoptar una serie de medidas preventivas previas con el fin de garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora. Una primera fase pasa por la **identificación de peligros** y posterior **evaluación de los riesgos** para el embarazo y lactancia de los diferentes puestos de trabajo. Una vez evaluados dichos riesgos la empresa debe establecer las **medidas de prevención y protección para eliminarlos**, y si finalmente tras esta fase se revelase que existen riesgos que no pueden ser eliminados, tiene la obligación de elaborar una **relación de puestos de trabajo con riesgo y puestos de trabajo exentos de riesgo**. Es importante recalcar que dicha **RELACIÓN DE PUESTOS** se debe llevar a cabo **PREVIA CONSULTA CON LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**.

Llegados a este punto es donde surge el problema principal, ya que los delegados y delegadas de prevención de CCOO vienen denunciando con bastante frecuencia que lamentablemente esta relación de puestos, “brilla por su ausencia”.

**¿Qué conlleva esto?**, pues que si no se cuenta con el documento base de referencia, como es la **RELACIÓN DE PUESTOS** donde se establecen los puestos que son peligrosos para el embarazo y lactancia, poco se podrá hacer para determinar a qué puestos de trabajo y a cuáles no se puede cambiar a la trabajadora para que su salud o la de su descendencia no peligre. Por lo tanto, viendo el panorama actual y a la espera del desarrollo reglamentario, esta bonificación puede ser un incentivo para que las empresas se impliquen en la implantación real y efectiva de la protección a la maternidad. *Estaremos vigilando cómo evoluciona.*

No obstante, tal y como ya se ha expuesto anteriormente, no debemos olvidar que si la adaptación o cambio de puesto no son posibles, la legislación contempla la posibilidad de que la trabajadora afectada solicite la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, con derecho a **reserva del puesto** y cobrando una prestación que consiste en el **100% de la base reguladora**. Importante recordar que también existe una **bonificación del 100% para las empresas** en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, en aquellos casos que contraten a una persona desempleada para sustituir a aquellas trabajadoras que ha pasado a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

En definitiva, debemos ser optimistas y esperar a que todas estas medidas redunden en una mayor protección de la maternidad.

Sin embargo la experiencia nos dice que sin presión sindical muchas veces la legislación por sí sola **NO BASTA**, por eso tú, como **delegado y delegada de prevención** empieza por:

**¡EXIGIR LA RELACIÓN DE PUESTOS CON RIESGO PARA EL EMBARAZO Y LACTANCIA!**

## LA ASESORÍA RESPONDE

**Trabajo como peluquera en un centro de estética muy pequeño en la que la única trabajadora soy yo, junto con el dueño. El caso es que estoy embarazada y no se lo quiero decir al jefe hasta que no se me empiece a notar.**

Nuestra legislación no contempla expresamente la obligación de comunicar el estado de gestación. Sin embargo, para poder reconocer tu situación legalmente y exigir la adopción de las medidas preventivas oportunas, es necesaria la comunicación a la empresa de tu estado de gestación.

Ten en cuenta que en tu sector se trabaja con productos químicos que pueden revestir especial peligrosidad, por otro lado, el hecho de trabajar a lo largo de toda la jornada de pie también puede entrañar un riesgo para ti y para tu bebé. Ante

estos riesgos la empresa tiene la obligación de extremar las medidas de prevención, pero si tu no lo comunicas no podrás exigirlos.

En definitiva, lo que te tiene que quedar claro es que la empresa tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural. Y aunque **NO existe obligación legal** de ello, sindicalmente se recomienda comunicar la situación a la empresa por escrito, para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo.

Por otro lado, decirte que esta comunicación la puedes hacer tú directamente a la empresa o se puede realizar a través de tu representante sindical. Como en tu caso no tienes representación lo debes de comunicar tú directamente.



POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS

