



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La protección de la maternidad desde la Prevención de
Riesgos Laborales

The protection of maternity from the Prevention of
Occupational Risks

Autor

Ángela Espiérrez Manovel

Director

María Jesús Samaniego Martí

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2018

RESUMEN

El objetivo del presente estudio ha sido analizar la maternidad desde una perspectiva jurídica, comenzando por un repaso por la historia de la normativa que se ha venido aplicando a dicha materia desde el siglo pasado. Incluyendo un punto de vista legal, para comprender como las leyes tratan de proteger a la mujer embarazada, que ha dado a luz o que está en periodo de lactancia por su especial vulnerabilidad a los riesgos derivados del trabajo; un punto de vista jurisprudencial que muestra las controversias que existen alrededor de dicha materia actualmente, y desde un tratamiento de la prevención de los riesgos laborales. He planteado de manera muy breve las prestaciones que gestiona nuestro sistema de Seguridad Social ante las contingencias que se originan por la maternidad, así como una descripción del procedimiento y las medidas de seguridad que deben aplicarse en una empresa ante un supuesto de maternidad, explicando los riesgos que pueden derivarse de la prestación laboral.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze maternity from a judicial perspective starting with a review of the history of the laws that have been applied to this issue since the last century. A legal point of view was included in order to understand how the laws try to protect pregnant women, women who have given birth and those who are at the breastfeeding stage for being especially vulnerable to the risks derived from work; a point of view from a legal precedential that demonstrates the controversies that currently exist around this subject and the treatment of occupational hazards. I have briefly laid out the benefits that our national health service manages when a contingency originated from maternity occurs as well as a description of the procedures and the safety measures that a company/business must apply when it comes to maternity, explaining the risks that can stem from the social security benefits.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
DEFINICIONES DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	4
LEGISLACIÓN.....	7
BREVE RECORRIDO POR LA HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN Y CONVENIO 103 OIT	7
MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL DERECHO DE LA UNION EUROPEA.....	8
ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL	9
PLAN DE ACTUACION EMPRESARIAL.....	16
INTRODUCCIÓN	16
DESCRIPCIÓN DE LAS FASES DEL PROCESO	17
PLAN DE ACTUACIÓN	17
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	21
AGENTES/FACTORES DE RIESGO.	25
CONCLUSIONES	28
BIBLIOGRAFÍA	29
LEGISLACIÓN	29
JURISPRUDENCIA	30
OBRAS DOCTRINALES	30

INTRODUCCIÓN

La maternidad, entendida como el proceso que engloba la capacidad reproductora, el embarazo, el parto y el consiguiente periodo de lactancia, es un estado biológico que sitúa a la mujer trabajadora en una situación de especial sensibilidad a los riesgos derivados de la prestación laboral. El camino central de nuestro estudio será un análisis de cómo se trata de evitar, a través de la prevención de los riesgos laborales, que la mujer se vea perjudicada durante este proceso. Para ello es necesaria la actuación de los poderes públicos, que deben promulgar leyes que protejan a este colectivo de una manera efectiva, así como un cambio a nivel social que consiga que la maternidad deje de ser un motivo de discriminación laboral de manera directa o indirecta.

Incluye un enfoque jurisprudencial para comprender cómo se resuelven actualmente las cuestiones controvertidas y cómo los tribunales interpretan la aplicación de la normativa vigente.

El segundo escalón en esta protección corresponde a las propias empresas, que deben contar con un Plan de Actuación, el cual se pondrá en práctica cuando una trabajadora de la plantilla se quede en estado. Es muy importante conocer todos los factores que pueden influir de manera negativa en el embarazo y poner en marcha las medidas preventivas para esto no llegue a ocurrir.

Por último, señalar que las prestaciones que ofrece nuestro sistema de Seguridad Social trata de cubrir las necesidades sufridas por los trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, originadas por la suspensión del contrato de trabajo con motivo de los periodos de maternidad, adopción y acogimiento legalmente definidos. He tratado de enumerar todos aquellos avances que se han logrado en los últimos años como reflejo del progreso y la mejora de nuestra legislación.

Antes de comenzar, es idóneo establecer un marco definitorio de los conceptos que vamos a trabajar.

DEFINICIONES DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre nos advierte en el artículo 25 de la existencia de los considerados "trabajadores especialmente sensibles" que son aquellos que, en el caso de las mujeres embarazadas, las cuales se encuadran en esta categoría, por su estado biológico necesitan una protección especial y diferente al resto de trabajadores de la empresa por estar más expuestos a los riesgos que se derivan del trabajo. El estado de embarazo puede tener la consecuencia de que la persona afectada no responda a las exigencias psico-físicas del puesto de trabajo.

El empresario tiene que tener en cuenta estos factores y debe ofrecerles una protección específica que se adapte a las necesidades de los mismos, así como una detallada evaluación de los riesgos laborales que se deriven del puesto de trabajo que ocupe el trabajador y "deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias."

En cuanto a nuestro campo de estudio, en esta misma ley, en su artículo 26, habla de la protección de la maternidad estableciendo lo siguiente, y cuyo contenido será la referencia para todo nuestro análisis: "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, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de 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 natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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."

Otra mención a la especial protección que debe recibir la mujer embarazada dentro de nuestra legislación a nivel nacional la encontramos en el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que dispone en su artículo 37.3.g) lo siguiente: "El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a

las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas."

LEGISLACIÓN

BREVE RECORRIDO POR LA HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN Y CONVENIO 103 OIT

Una vez establecido este marco, vamos a comenzar a estudiar la materia desde el punto de vista de la legislación vigente tanto a nivel comunitario como nacional. He escogido a su vez una perspectiva cronológica puesto que los avances que hemos conseguido respecto a este tema son un aspecto relevante para comprenderlo en su totalidad.

Es importante hacer un breve recorrido por la historia de nuestra legislación para poder observar la evolución que esta ha vivido en los últimos años.

Partimos de la base de que históricamente, la maternidad ha supuesto un obstáculo para la contratación de la mujer y un motivo discriminatorio de extinción de la relación laboral, así como de rechazo a la hora de la contratación por la posibilidad de que en un futuro la trabajadora tuviese que ausentarse de su trabajo por la maternidad. Aunque estas trabas se han ido viendo disminuidas, todavía en la actualidad tenemos la carga de la dificultad de compatibilizar la vida familiar y laboral en nuestro sistema de relaciones laborales. Las primeras normas en materia de prevención de riesgos laborales estaban destinadas a la protección de los colectivos más vulnerables como lo son las mujeres y los menores, este enfoque, lejos de conseguir una protección efectiva tenía el efecto contrario, provocando una discriminación de dichos colectivos, pues se trataba de un enfoque sexista en el trabajo.

La primera ley que se dictó en materia de protección hacia la mujer fue la Ley de 13 de marzo de 1900, algunas de las medidas que contemplaba era la prohibición del trabajo a la mujer en las tres semanas siguientes al alumbramiento y un permiso de una hora diaria con el fin de que pudieran darle el pecho al recién nacido dentro de su horario de trabajo, sin que pudiese ser esta descontada del salario.

Bajo mi punto de vista, el desarrollo que ha vivido la legislación en esta materia parte de dos bases. En primer lugar, que comenzaron siendo medidas únicamente correctoras, que se aplicaban cuando el parto ya había sucedido (hecho que limita mucho la protección y la hace ineficaz) y en la actualidad tienen un carácter más preventivo, porque contempla también los riesgos que pueden darse durante el embarazo e incluso en la capacidad reproductora de los trabajadores. Por otra parte, en el siglo pasado, el hecho de que una mujer diera a luz se consideraba como un hecho marcado por sus características biológicas, sin ir más allá, y a consecuencia de este enfoque se dejaban muchos otros aspectos desprotegidos; en la actualidad considero que se tienen más en cuenta los aspectos psicológicos que este proceso puede llevar consigo, a la hora de legislar la protección de dicha situación.

Para comenzar a hablar de aquellas medidas que la ley prevé para las situaciones de embarazo, maternidad y lactancia debemos establecer una jerarquía, que está presidida por la normativa comunitaria europea, haciendo un breve repaso antes por el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de la maternidad, que entró en vigor el 7 de septiembre de 1955.

Leyendo esta disposición, llama la atención que, de acuerdo con los años de su publicación, el vocabulario empleado para referirse a los conceptos que estamos tratando dista mucho del actual; como ejemplo de ello, en su artículo 2 señala que el contenido del mismo será aplicable a toda mujer casada o no, y que el término hijo se referirá a todo hijo nacido dentro o fuera del matrimonio. Aspectos que actualmente no resultan relevantes para optar al derecho por maternidad y que es un claro reflejo de la mentalidad de la época en que se publicó.

El convenio habla de descanso de maternidad que será mínimo de 12 semanas, y una parte de dicho descanso se disfrutará obligatoriamente después del parto, en este sentido deja libertad a la legislación nacional, pero indica que en ningún caso será de duración inferior a seis semanas.

En materia de prestaciones, distingue las prestaciones en forma de dinero y las prestaciones médicas. La cuantía de las mismas las pone a disposición de la legislación nacional, pero deben de ser suficientes para garantizar la manutención de la mujer y de su hijo en unas buenas condiciones. Todas ellas deben ser proporcionadas por un sistema de Seguridad Social público, y en ningún caso dicta que deban correr a cargo del empresario. Prohíbe taxativamente el despido de la trabajadora dentro de las fechas en que esté disfrutando de su periodo de maternidad, o a consecuencia del mismo.

Una vez explicadas las nociones básicas de dicho Convenio, empezamos a hablar de la normativa comunitaria:

MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL DERECHO DE LA UNION EUROPEA

- La directiva 92/85/CEE del 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, fue pionera en otorgar un tratamiento unitario en el Derecho Europeo. Esta directiva nació como respuesta a una directiva anterior (Directiva 89/31/CEE, directiva marco) que disponía en su artículo 15 la necesidad de una protección especial para los grupos de trabajadores especialmente sensibles en el trabajo, grupo en el que se incluía a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

“Las dos preocupaciones básicas que han guiado esta directiva han sido:

1. Protección de la trabajadora en las situaciones descritas;
2. Que esta protección no afecte de manera negativa a su acceso o permanencia en el mercado laboral.”

Llegados a este punto, es evidente que entran en juego aquellas leyes que protegen una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a nivel comunitario podemos citar las siguientes:

"La 76/207/CEE3, sobre igualdad en las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre y recientemente también por la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, así como la 75/117/CEE sobre igualdad retributiva", que como bien sabemos sirven de marco para la legislación nacional de cada uno de los estados miembro, los cuales no podrán dictar leyes que tengan por efecto la regresión de la protección de la mujer trabajadora. Esta directiva establecerá las directrices que deberán seguir los estados miembros, que servirán de guía para la evaluación de los riesgos laborales relativos al trabajo de la mujer.

Es interesante señalar que antes de que se aplicara esta Directiva a nuestro ordenamiento, el Estatuto de los trabajadores ya había previsto, bajo influencia del Convenio 103 de la OIT, un descanso por maternidad que superaba al comunitario.

Hablando de las prestaciones que prevé la Comunidad Europea hablamos del siguiente encuadramiento:

- “Las beneficiarias serán todas las mujeres trabajadoras aseguradas en algún régimen de la Seguridad Social, y no trabajadoras que estén aseguradas a través de un familiar que sea beneficiario directo de la Seguridad Social.
- Prevé también prestaciones en especie que consistirán fundamentalmente en la asistencia sanitaria para la madre y el hijo en todas las fases que comprende la maternidad.
- Prestaciones en dinero o económicas, cuya función será sustituir el salario que la trabajadora está dejando de percibir durante el periodo de suspensión del contrato.”

Se contempla también la protección del empleo, para que la madre no pierda el derecho a su puesto de trabajo mientras dure la suspensión, no vea reducidos sus derechos y además se adapte su puesto de trabajo para que no corra ningún riesgo.

Uno de los factores que más en cuenta se tiene en la Directiva es asegurar la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada, ya que como bien sabemos, desde el inicio de las relaciones laborales tal como las conocemos hoy en día, la maternidad resulta un motivo de discriminación ya sea de manera directa o indirecta. La Directiva 92/85/CEE para evitar esta discriminación que puede desembocar en la extinción de la relación laboral (o desde otro punto de vista, en la no contratación de la mujer que tenga previsto ser madre) establece una prohibición general de despedir durante el embarazo, parto o lactancia.

(véase para este fragmento: Garrigues Giménez, Amparo; Núñez-Cortés Contreras, Pilar; Cebrián Carrillo, Antonio; "La maternidad y paternidad en el derecho de la Unión Europea. Comentario a la Directiva 2006/54/CE; su inmediata incorporación por la futura Ley de igualdad y el propósito reparador de ésta respecto de algunos defectos transitorios de la Directiva 92/85/CE" Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (págs. 241-272).

ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Dentro del marco legislativo estatal, es obligatorio comenzar hablando de los tres artículos de la norma jurídica suprema y fundamental que ocupa la cúspide del mismo: La Constitución española.

Como núcleo fundamental constitucional de nuestra materia destacamos el artículo 41, el cual no es específico para la maternidad, pero en él se asegura que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social que cubra las necesidades de los ciudadanos que requieran una protección en forma de asistencia y prestaciones sociales.

En el artículo 39 se habla sobre la protección de la familia, jurídica, económica y socialmente, y en su apartado número 2 se especifica sobre la protección de las madres.

Aunque es importante decir que estos dos preceptos que acabamos de nombrar se encuentran en el título de los principios rectores de la política económica y social, y que por lo tanto no gozan de la protección especial de los denominados derechos fundamentales.

Protección con la que, si cuenta el derecho contenido en el artículo 14 de nuestra norma jurídica fundamental, en el que se garantiza el derecho a la no discriminación por razón de sexo, aspecto que ocupa un lugar primordial en la materia del presente trabajo. La vulneración del citado derecho se puede impugnar directamente ante los Tribunales.

Esto nos lleva a detenernos en la protección de la mujer en el ámbito laboral, tema que se desarrolla a continuación apoyándonos en el núcleo legislativo en este tema, que se encuentra en la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Dicha normativa sustenta la protección de la maternidad sobre 3 ejes principales que son:

"la protección de la salud de la mujer y del hijo —suspensión del contrato por maternidad biológica durante las seis primeras semanas y por riesgo durante el embarazo y durante el período de lactancia—, el cuidado del hijo durante los primeros meses de vida —suspensión del contrato por maternidad durante diez semanas— y la corresponsabilidad del padre en el reparto de las cargas familiares derivadas del nacimiento del hijo —suspensión del contrato por paternidad—. " (véase página 508 de GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: La maternidad y su consideración jurídico laboral y de Seguridad Social, Madrid (CES), 2004). Sobre estas líneas se quiere conseguir, por una parte, preservar los derechos que se derivan de la maternidad, y por otra, que la trabajadora no pierda ninguno de los derechos que tenía por su condición de asalariada. Un ejemplo que me parece interesante y que refleja estos dos aspectos es la declaración de nulidad de cualquier decisión que tome el empresario de manera unilateral durante este periodo. Además, también se busca que la relación entre la madre y el hijo no se vea perturbada en ningún caso por una carga de trabajo que le ponga trabas a la misma.

Desde una perspectiva de género, podemos interpretar que esta discriminación laboral hacia la mujer puede venir dada por el reparto desigual de las tareas que implica el nacimiento de un hijo, pues en la mayoría de los casos es la mujer la que carga con todo el peso de las responsabilidades familiares, lo que se traduce en menos tiempo para el trabajo asalariado o menos productividad en el mismo. Para solventar dicho problema (es importante señalar que ya no estamos solo ante una problemática laboral, también social) la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Aunque esta sea la manera más efectiva de evitar la discriminación de la que hablamos, mi opinión personal es que la solución a dicho problema tiene que empezar con los poderes públicos, pero también requiere una concienciación a nivel social y un cambio de los esquemas que se vienen perpetuando desde el inicio de las relaciones laborales. Esto, evidentemente requiere un apoyo legislativo.

Como último apunte de esta perspectiva de género, hay que señalar que para lograr este modelo social más igualitario del que hablamos es necesario compensar las diferencias entre ambos sexos para que la mujer logre al fin librarse de la discriminación laboral que viene sufriendo.

Enlazando dicha protección de la mujer en el ámbito laboral con el derecho comunitario europeo, destacaremos una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo que creó una gran controversia. La materia discutida versa sobre la posibilidad de despedir a una mujer embarazada en un ERE (expediente de regulación de empleo), a pesar de que dicho despido está expresamente prohibido en nuestra legislación nacional en el artículo 55.5 del ET, articulando que el despido de una mujer embarazada será calificado como nulo, pero puede haber excepciones como es el caso de los procesos de despido colectivo.

Los hechos sucedían de la siguiente manera: el día 9 de enero de 2013, Bankia inicia un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores para iniciar un procedimiento de despido colectivo en la plantilla de la empresa. El 8 de febrero del mismo año se alcanza un acuerdo en el que se fijan los criterios a seguir para dicho procedimiento y a fecha de 13 de noviembre de 2013 se le notifica una carta de despido a una mujer embarazada en el momento de la comunicación, motivada por un necesario ajuste de la plantilla.

La trabajadora afectada presenta una demanda de despido ante el Juzgado de lo Social Nº. 1 de Mataró que dicta sentencia a favor de Bankia. Ante dicha resolución, la demandante interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Este último solicita la interpretación de la prohibición de despido de una mujer embarazada de la Directiva 92/85 ante el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, puesto que el presente caso presenta una controversia en la materia al tratarse de un despido colectivo motivado por causas ajenas al estado biológico de la demandante.

El TSJUE resolvió a favor de la parte demandada, alegando que, en efecto, la decisión de despido comprendida entre el inicio y el final del embarazo de una trabajadora por razones ajenas a su estado biológico y quedando estas fundamentadas en la carta de despido (ajustándose las mismas a la más estricta legalidad de la normativa nacional) no sería contraria a la disposición de la Directiva 92/85. Considera que se trata de una situación excepcional no inherente al estado de la trabajadora. La justicia europea solo le exige al empresario, para considerar válido y legal el despido, que se le exponga por escrito a la trabajadora afectada los motivos por los que se ha llevado a cabo el procedimiento, en este caso un ajuste organizativo, y que se le indique además los criterios que se han utilizado para designar a los trabajadores que se iban a ver afectados por dicha decisión.

Por otra parte, el TSJUE declara que la Directiva objeto de debate solo contiene disposiciones mínimas y pueden ser luego los estados miembros los que dicten una normativa más protectora para las mujeres en esta situación que se relata.

Esta argumentación, sin dejar de ser cierta puesto que se trata de un procedimiento de despido colectivo, resulta contraria a los derechos de las mujeres embarazadas y la especial protección que estas necesitan debido a su delicada y vulnerable situación, por ello, aunque la Unión Europea haya sentado una base tan poco protectora como esta, son los estados miembros los que deben proteger a la mujer trabajadora en situaciones como esta.

A pesar de que esta sentencia, que ha sentado jurisprudencia, no deja un horizonte esperanzador en la materia, vamos a comentar otras sentencias, esta vez a nivel nacional, que nos ayudan a pensar que poco a poco vamos logrando algunos objetivos, esta vez en materia de conciliación de la vida familiar y laboral: El Juzgado de lo Social Nº.1 de Logroño dictó sentencia a 20 de octubre de 2017 (sentencia 0056/2017, autos N.º. 331/17) la cual versaba sobre los siguientes hechos: la trabajadora era madre de una niña que estaba en edad escolar, y al trabajar ella en un supermercado con turnos rotativos y estar divorciada del padre de la niña (que a su vez tenía también unos turnos en el trabajo que no le permitían hacerse cargo de la menor por las tardes) no disponía de tiempo para cuidar a su hija cuando esta no se encontraba en el centro escolar. La trabajadora formuló la demanda pidiendo que se adaptara su horario laboral asignándole como fijo el turno de mañana y una reducción de sus horas de trabajo, y la empresa denegó su solicitud ya que normativamente está permitido adaptar el horario de trabajo, pero siempre dentro de su horario fijado contractualmente, y añadiendo además que esto resultaba imposible por causas organizativas.

Finalmente, el Juzgado falló a favor de la trabajadora considerando que el derecho a cuidar de los hijos menores prevalece sobre cualquier otro criterio organizativo del empleador. Esto supone un gran avance para el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, puesto que para las empresas esto siempre se ha visto como un problema ajeno a ellos, que debe ser solucionado por los propios trabajadores recurriendo a guarderías o personas externas que se ocupen de los cuidados del menor.

No es el primer caso que vemos en el panorama nacional en el que una empresa se ve obligada por la justicia a facilitar a sus empleados la conciliación y es un tema en el que España se encuentra bastante más por debajo que el resto de países europeos, que sí que están más concienciados sobre el derecho y el deber de protección de la familia.

Este hecho no solo afecta a las trabajadoras que ya han sido madres y se ven en la situación que acabamos de explicar, también hay que luchar contra estos comportamientos empresariales para que, en el momento

previo a la contratación, la mujer pueda expresar con total libertad su deseo de ser madre, o no, en un futuro sin miedo a que esto condicione su posible contratación.

Cabe citar así mismo la sentencia del juzgado de lo social de Madrid, el cual ha fallado también a favor de la conciliación laboral. En esta ocasión, el trabajador solicitaba retrasar una hora la entrada a su puesto de trabajo para tener la posibilidad de llevar a su hijo a la guardería. El padre del niño alegaba que el comedor en el que se servían desayunos abría a la misma hora que la guardería de su hijo, por lo que le era imposible, tras haberlo intentado de todas las maneras, llegar a su hora al trabajo. Finalmente, el tribunal reconoció la prevalencia del cuidado de los hijos a las dificultades organizativas empresariales, siendo esto otro triunfo para la conciliación familiar y la tan necesaria flexibilización de los horarios laborales para las familias.

Continuando con la jurisprudencia consolidada en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, resulta remarcable la sentencia dictada por la Sala Social de la Audiencia Nacional en Madrid de fecha 28/07/2014 (N.º de recurso 143/2014 y N.º de resolución 137/2014) razonada sobre un conflicto colectivo. Con fecha 13 de mayo de 2014 la Federación de servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras presenta demanda contra dos empresas. Anteriormente se había intentado la negociación del calendario laboral para el 2014 con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

El resultado de dicha negociación fue implantar la siguiente medida: se estableció para las empresas afectadas por el convenio una flexibilidad horaria en la entrada del trabajo de hasta 30 minutos antes y 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo siempre que la empresa pueda ofrecer dicha flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando correctamente. Dicho adelanto o retraso de la entrada al trabajo se compensará diariamente en el horario de salida.

La polémica aparece cuando, tras aprobarse dicha modificación en el convenio colectivo, la empresa quiere exigir que dichos aplazamientos de horarios sean comunicados previamente a la dirección de la empresa por correo electrónico. La respuesta del sindicato expone que esta medida aprobada y dispuesta en convenio no puede supeditarse a requisitos formales de preaviso cuando estos no estén fijados en el mismo.

La Audiencia Nacional falla a favor de los trabajadores, determinando que tendrán derecho a dicha flexibilidad horaria sin que les sea exigible para ejercitar dicho derecho a comunicación previa de la hora a la que van a incorporarse a su puesto de trabajo.

Siguiendo la línea de la normativa española, hay que mencionar el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha normativa cuenta con las siguientes disposiciones relativas a nuestro tema de estudio:

Las trabajadoras dispondrán de una hora libre dentro de su jornada de trabajo para atender los cuidados de lactancia que el recién nacido precise, permiso que durará hasta que el niño cumpla los nueve meses y que podrá fraccionar en dos descansos de media hora cada uno de ellos. Se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

La ley permite que este permiso sea disfrutado por el padre o por la madre indistintamente en el caso de que ambos trabajen.

Como bien explicaremos luego, cabe la posibilidad de que los padres trabajadores disfruten de un periodo de excedencia (artículo 46.3 del ET), de un periodo no superior a tres años para el cuidado del hijo, ya sea este por naturaleza, por acogimiento o adopción, y la fecha del mismo empezará a contar desde el nacimiento o desde la resolución administrativa que dé comienzo a dicha situación.

Se trata también en esta ley el permiso de maternidad que toma la forma de una suspensión del contrato de trabajo, tema que será explicado más extensamente en el apartado en que hablamos de las medidas previstas en la empresa ante un proceso de maternidad, pero que brevemente, consiste en 16 semanas ininterrumpidas de descanso para la trabajadora ampliables en supuesto de parto múltiple en dos semanas adicionales a partir del segundo hijo. Es importante señalar que las seis semanas inmediatamente siguientes al parto corresponderán obligatoriamente a la madre.

Dentro del concepto de maternidad, bien sabemos, que no solo podemos incluir los casos de embarazo biológico e hijo natural, por lo que vamos a dedicar un apartado aquí para hablar de cómo El estatuto de los Trabajadores prevé los descansos pertinentes para los supuestos de adopción y acogimiento:

Así se recoge como supuesto de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 45.d) de la presente ley: "adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes."

Siguiendo la línea legislativa, la disciplina sancionadora se regula en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el cual se gradúa la gravedad de las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales, entre otras, y se tipifica la sanción que se debe imponer en función de la misma.

"Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley" dispone el artículo 5.2 de la presente ley.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales vienen reguladas en la sección 2 del Real Decreto, se clasifican en leves, graves y muy graves.

La primera infracción tipificada como grave que nos interesa para nuestro estudio es no llevar a cabo la evolución de riesgos que exige la ley, así como sus actualizaciones y revisiones. También está considerado como grave el hecho de mantener a un trabajador, que por sus condiciones físicas o psíquicas circunstanciales no puede desempeñar el puesto de trabajo que venía desempeñando, en él. Otro de los principios básicos del plan de actuación ante un supuesto de embarazo en la empresa. En la misma línea, la superación de los límites de exposición a agentes nocivos que originen riesgo de daños.

Se tipifica como falta muy grave la no observación de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, englobando de esta manera todas las infracciones que puedan cometerse dentro de esta materia.

A través de la siguiente tabla, podemos observar a cuánto puede ascender la sanción por infracción en materia de prevención de riesgos laborales:

Graduación		Calificación - Euros
Leves	Mínimo	De 40 a 405 euros.
	Medio	De 406 a 815 euros.
	Máximo	De 816 a 2.045 euros.
Graves	Mínimo	De 2.046 a 8.195 euros.
	Medio	De 8.196 a 20.490 euros.
	Máximo	De 20.491 a 40.985 euros.
Muy graves	Mínimo	De 40.986 a 163.955 euros.
	Medio	De 163.956 a 409.890 euros.
	Máximo	De 409.891 a 819.780 euros.

tabla n. º1

(Obtenida en: <https://www.iberley.es/temas/cuantia-sanciones-empresarios-materia-laboral-4591>)

Sin embargo, la gravedad de una infracción en la presente materia no reside solo en la elevada cuantía de la sanción que se le impone a la empresa, un incumplimiento en prevención de riesgos laborales, a diferencia de otras materias, puede tener graves consecuencias para la salud de los trabajadores, como ha pasado en algunas ocasiones como la que se explica a continuación:

El titular de la noticia relata que "las deficiencias en el cumplimiento de los procedimientos de protección a la maternidad en el Hospital Clínico de Valencia pueden haber sido el desencadenante de la "interrupción prematura e involuntaria" del embarazo en una profesional del centro."

Este caso me resulta especialmente interesante, ya que el aborto no se produjo por un factor fácilmente demostrable como el culpable del mismo, la trabajadora no había estado trabajando, por ejemplo, con un agente químico cuya influencia negativa sobre el embarazo esté claramente demostrada y advertida, sino que el aborto pudo haber sucedido por el estrés y la alta carga de trabajo a la que estaba sometida la víctima. Muchas veces al tratarse de temas más subjetivos o con más dificultad para constatar, el empresario puede ser eximido de responsabilidad, por eso el sindicato que se encargó del caso denunció los hechos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se investigara si la Administración en la que trabajaba la mujer afectada había incurrido en algún tipo de responsabilidad por incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral.

Como hemos dicho antes en materia de prevención de riesgos laborales, ya no solo entra en juego la jurisdicción social, sino que hay responsabilidad penal por atentar presuntamente contra la salud de la trabajadora.

Las condiciones laborales que tenía la trabajadora eran un cúmulo de factores que influían de manera negativa en su estado: posturas forzadas, espacio reducido, material pesado... lo que le produjo un estado de ansiedad que la llevó a la decisión de acudir al médico. Tras esta consulta se le prescribe una incapacidad temporal y finalmente, sufrió una interrupción prematura del embarazo.

Este daño grave e irreparable es claramente, bajo mi opinión personal, una consecuencia de no haber puesto en marcha las medidas preventivas con las que debería haber contado la empresa para estas

situaciones, siendo entonces una adaptación incorrecta de las condiciones del puesto y una conducta contraria a la que marca la normativa preventiva y las normas específicas de prevención de la maternidad. (Noticia de La Vanguardia- Comunidad Valenciana, con fecha de 19/07/2017)

A colación de los hechos relatados en esta noticia, haremos alusión a la responsabilidad penal que se deriva del incumplimiento de las medidas preventivas previstas en la ley. El objetivo es penalizar las conductas que resulten lesivas para los derechos o para la salud de los trabajadores. En este sentido, se establece en el Código Penal que: "los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, incurrirán en un delito contra la salud de los trabajadores."

El Código Penal diferencia dos tipos de situaciones que pueden darse en la práctica:

- Artículo 316: cuando se produce una infracción de las normas preventivas, aunque no llegue a suceder ningún episodio que traiga consigo un daño, es decir, con el simple hecho de arriesgarse a que se dé una situación de peligro, ya se puede ser castigado penalmente.
- Artículo 317: una infracción que comprenda una imprudencia grave con peligro para la vida o para la integridad física de los trabajadores.

Este conjunto de medidas legislativas que hemos resumido hasta ahora tiene un objetivo claramente definido, evitar la discriminación de la mujer en el entorno laboral y la protección de la misma en el trabajo que precisa por su especial vulnerabilidad cuando experimenta la maternidad. Para ello, es necesario que todas las empresas cuenten con un Plan de Actuación para la consecución de dichos objetivos:

PLAN DE ACTUACION EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

La ley obliga a las empresas a tener un plan de actuación escrito para disponer de él en caso de que una de sus trabajadoras quede embarazada. Es fundamental señalar que el Plan de Actuación del que vamos a hablar no se debe diseñar cuando se dé un caso de maternidad en la empresa, sino que todas deben contar con uno para tener un protocolo de actuación cuando este sea necesario y poder aplicarlo cuanto antes sea posible. Este plan tiene que señalar uno a uno los pasos de los que debe constar el procedimiento para garantizar la salud de la trabajadora y el niño al que va a dar a luz.

Debe señalarse como mínimo, QUÉ se hace, CÓMO se hace, QUIÉN ejecuta las acciones pertinentes, y cómo se evaluará.

Para este contenido nos basaremos en la Nota Técnica de Prevención 992. Este procedimiento debe tener dos características básicas: tiene que estar redactado de forma clara para que el conjunto de personas que lo vayan a llevar a la práctica puedan hacerlo sin generar ninguna duda, y debe realizarse en conjunto de todos los actores de la empresa.

La elaboración de este procedimiento es la última fase de todo el proceso de prevención de riesgos laborales que ha debido efectuarse, cuyas actuaciones se describen en otras notas técnicas de prevención que han sido explicadas anteriormente.

Para la elaboración del procedimiento que se explica a continuación se ha seguido la "Guía metodológica para la elaboración de protocolos basados en la evidencia" editada por el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, adaptándose a la normativa de prevención de riesgos laborales.

El procedimiento debe tener necesariamente los siguientes apartados:

- a. Identificación.
- b. Ámbito de aprobación.
- c. Justificación.
- d. Objetivos.
- e. Ámbito de aplicación o alcance.
- f. Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.
- g. Proceso de intervención.
- h. Algoritmo de actuación o flujograma.
- i. Seguimiento y evaluación.
- j. Información a la plantilla.
- k. Relación de documentos anexos.
- l. Reproducción de documentos anexos.

La identificación contendrá el título del procedimiento, la fecha de aprobación y el periodo de vigencia.

DESCRIPCIÓN DE LAS FASES DEL PROCESO

El proceso comienza con la comunicación por parte de la mujer trabajadora del embarazo. Me gustaría resaltar aquí un dato que me ha parecido relevante. Como bien sabemos, la discriminación laboral hacia la mujer sigue presente sobre todo en las empresas privadas. Nos puede surgir la duda, de si al vernos involucradas en un proceso de selección y estar en la primera fase del embarazo debemos comunicarlo. No existe obligación legal de hacerlo. Si aun así decidimos dejar constancia de nuestro estado y consideramos que no hemos seguido adelante en el proceso de selección por este hecho, podremos tomar medidas legales contra la empresa por discriminación, lo que supondría una vulneración de un derecho fundamental, pero estos procesos judiciales suelen alargarse en el tiempo y rara vez obtenemos los resultados deseados.

Tampoco existe obligación legal de comunicar el embarazo a la empresa cuando ya formamos parte de la plantilla, pero es recomendable para proteger la propia salud y la del feto, pudiendo así la empresa tomar las medidas preventivas necesarias con este fin.

La comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. Deberá ir dirigida a la gerencia de la empresa o al departamento ocupado de la gestión del personal. En la carta deberá constar la fecha prevista del parto, si el embarazo tiene la consideración de embarazo de riesgo o no, y en definitiva todos los datos que resulten imprescindibles para que la empresa pueda tomar las medidas oportunas. Deberá incluirse además la certificación del correspondiente servicio médico.

PLAN DE ACTUACIÓN

Antes de nada, debemos dejar claros cuáles son los objetivos que se pretenden alcanzar con el plan:

"Los objetivos del presente procedimiento son:

- 1) Garantizar la protección de la salud de la mujer embarazada o lactante, así como de su descendencia.
- 2) Conseguir que el 100% de las mujeres embarazadas y lactantes comuniquen su situación, con el fin de poner en marcha las medidas contempladas en el procedimiento.
- 3) Garantizar que en el 100% de los casos tras la comunicación de situación de embarazo y lactancia se realicen la reevaluación del puesto de trabajo y la puesta en práctica de las medidas preventivas que fuesen necesarias en el plazo máximo de 5 días hábiles.
- 4) Garantizar que en el 100% de los casos en los que sea imprescindible la suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo y la lactancia, la empresa asesorará y facilitará la documentación necesaria a la trabajadora para su gestión."

(Véase: NOTA TECNICA DE PREVENCIÓN 992).

Las directrices más completas, y, por lo tanto, la línea que vamos a seguir va a ser las del "INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO", que serán completadas con más legislación sobre el tema. Estas directrices fueron dictadas en su momento a petición de la disposición adicional tercera de la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tarea que se le encomendó al entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Los destinatarios de las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo serán en primer lugar los técnicos de prevención de riesgos laborales y los profesionales sanitarios de los

servicios de prevención, y secundariamente, otros agentes implicados en la prevención de riesgos laborales o, en su defecto, los empresarios que asuman la prevención debido al número de trabajadores con los que cuente su empresa.

Las medidas preventivas que se recogen en este documento son de carácter generalista, por lo que habrá que tener en cuenta que a la hora de aplicar las directrices que aquí se nos mandan, no se podrán aplicar directamente a los casos particulares y habrá que hacer un estudio personalizado. Esta personalización de las medidas preventivas se debe hacer teniendo como base una evaluación de riesgos adicional, teniendo en cuenta la evolución del periodo de gestación de la trabajadora y la interacción con su puesto de trabajo. Las obligaciones del empresario en materia de prevención de la maternidad, explicadas de manera esquemática y que más tarde desarrollaremos, son las siguientes:

- Evaluación de los riesgos.
- Formación/ información.
- Consulta y participación.
- Vigilancia de la salud.
- Adopción de las medidas preventivas.

La primera etapa en este proceso es la evaluación inicial de riesgos, que debe hacerse de todos los puestos de trabajo que existan en la empresa, estén o no estén ocupados por una mujer. Es conveniente señalar, que como bien hemos dicho antes, los riesgos reproductivos son comunes a ambos sexos, y no hay que olvidarse de los problemas reproductivos que pueden tener los hombres.

Una vez hecha esta evaluación, exista o no exista riesgo para la reproducción en la empresa, debemos informar a los trabajadores sobre el resultado obtenido. En caso de que sí lo haya, el empresario debe plantearse si se puede eliminar, si no fuera así, el riesgo debe ser disminuido al máximo y la siguiente tarea será elaborar una lista con los puestos de trabajo que no entrañen ningún peligro para las trabajadoras.

El objetivo final, entonces, de esta evaluación inicial no es otro que obtener un listado de puestos fuera de peligro para la mujer embarazada o lactante.

La segunda etapa comienza cuando la mujer embarazada hace notificación de su estado, de esta manera se lleva a cabo una evaluación de riesgos adicional para analizar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición, así como las necesidades de la trabajadora.

Si al realizar esta segunda evaluación se detecta que existe algún riesgo para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, se gestionará de la siguiente manera:

- Intentar eliminar el riesgo.
- Si esto no fuera posible, se adaptarían las condiciones y el tiempo de trabajo, incluso llegando a eliminar la tarea que entraña dicho riesgo.
- Si esta adaptación tampoco fuese posible, se cambiaría a la trabajadora a un puesto exento de riesgo, aplicándose las reglas dispuestas para la movilidad funcional, regulada en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Las reglas básicas que debe seguir el empresario para efectuar dicho cambio se resumen en: que dicha movilidad se lleve a cabo teniendo en cuenta la titulación académica o profesional del trabajador para así evitar dañar la dignidad del mismo; a ser posible se realizará dentro de la categoría profesional inicial del trabajador, y si esto no fuese posible tiene que estar fundado correctamente en causas organizativas y ser comunicado a los representantes de los trabajadores, además se mantendrá el salario que el trabajador venía recibiendo en su puesto de trabajo original, siempre que el del nuevo puesto sea inferior, si es superior, recibirá este último.

- En cuarto lugar y como último recurso, si este cambio de puesto tampoco fuese posible procederíamos a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, accediendo entonces la trabajadora a las prestaciones de la Seguridad Social que comentaremos más adelante.

La suspensión del contrato de trabajo se regula en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se establece como causa de la misma en su apartado "1. d) maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento [...]", así como se nos indica también que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, es por ello que necesitamos una regulación de las prestaciones de la Seguridad Social que cubran todas las necesidades de las trabajadoras en esta situación.

La "suspensión con reserva del puesto de trabajo", que en su apartado 4 reconoce a la trabajadora una suspensión de 16 semanas ininterrumpidas de duración en el supuesto de parto, ampliables cuando el parto sea múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La interesada podrá distribuir estas 16 semanas de la manera que se adapte más a sus necesidades con la única restricción de que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Se prevé una situación especial, en caso de que la madre falleciese en el parto, con independencia de que esta trabajase o no, el otro progenitor tendrá derecho al permiso que esta hubiese podido disfrutar. También prevé el supuesto de fallecimiento del hijo, en cuyo caso el permiso no se verá reducido. Otra posibilidad que nos propone el Estatuto de los Trabajadores, regulada en su artículo 46, es la excedencia, que paso a explicar brevemente: en planos generales este derecho se podrá ejercitar de manera voluntaria o forzosa, en su apartado 3 prevé la posibilidad de que los trabajadores podrán disfrutar de un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando este lo sea por naturaleza como por adopción. Este derecho podrá disfrutarse de manera fraccionada en el tiempo y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. Es importante también señalar que este periodo computará a efectos de antigüedad y que el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Otro supuesto es que la madre debido a la actividad a la que se dedique, no se le reconozca el derecho a descanso por maternidad con prestaciones de la seguridad social, en este caso será el otro progenitor el que disfrute las semanas que le hubiesen correspondido a la madre.

Y, por último, cuando los dos progenitores sean trabajadores, el periodo de suspensión se repartirá de la manera que ellos elijan, siempre y cuando, lo disfruten de manera simultánea o sucesiva, la suma no exceda las 16 semanas previstas.

Con fecha 1 de marzo de 2018 se dicta sentencia en el la Sala de lo Social con sede en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (N.º de recurso: 2841/2017 y N.º de resolución 342/2018) en la que se debate qué se debe hacer cuando el puesto de trabajo de la mujer embarazada presenta riesgos ergonómicos que pueden afectar al desarrollo natural del embarazo y si los presenta también en el periodo de lactancia, y por tanto si la afectada tendría derecho a la prestación de esta última contingencia. Por lo tanto, veremos cómo se resuelve en los tribunales la medida preventiva que se debe adoptar cuando esta decisión presenta controversia por ser estos riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Los hechos se relatan de la siguiente manera: la trabajadora ocupa un puesto de celadora asistencial en la empresa demandada. Inicialmente presenta demanda sobre Seguridad Social en materia prestacional, pero su pretensión se desestima.

La trabajadora obtiene el certificado positivo por parte del médico inspector del INSS sobre riesgo durante el embarazo por entender que su puesto conlleva riesgos ergonómicos que pueden provocar efectos negativos en su salud y en la del feto. Una vez tiene lugar el parto, la trabajadora solicita la prestación por riesgo durante la lactancia.

Es preciso resaltar que el puesto que ocupaba la demandante se encontraba en la lista de los puestos no exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia, sin embargo, la empresa argumenta que resulta imposible eliminar los riesgos de las tareas que debe realizar la trabajadora ya que resultan inherentes a su puesto de trabajo, y no puede evitarse el contacto con virus, pacientes y demás riesgos biológicos.

Extracto recogido de los fundamentos jurídicos contenidos en la sentencia:

"Dichas medidas correctivas, como en el mismo informe podemos apreciar, no son compatibles con la realización de su actividad como Celadora Asistencial en el puesto de trabajo donde la trabajadora, Doña Amanda presta sus servicios, por dos razones:

I.- Es imposible separar a la trabajadora de pacientes, agentes contaminantes, virus, manipulación de ciertas sustancias, etc., ya que dichos elementos se encuentran dentro del ámbito de su puesto de trabajo que es el Hospital y en la misma atmósfera...

II.- Además de lo anterior, separar a la trabajadora de dichos riesgos supondría una sobrecarga de trabajo para el resto de trabajadores, como el mismo informe de la uprl indica, F. 158 (Anexo VI), algo inviable con respecto al ámbito de prevención de riesgos laborales "

Se razona en la sentencia así mismo, que la suspensión por riesgo durante la lactancia es una medida subsidiaria que debe aplicarse únicamente en caso de que no sea posible de ningún modo la adaptación del puesto de trabajo. Las condiciones que resultan perjudiciales para la salud de la trabajadora deben estar especificadas taxativamente. Por todo ello el Tribunal finalmente falla desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandante.

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para hablar de la protección económica que ofrece la seguridad social para el amparo de la maternidad debemos basarnos en la legislación a nivel nacional. Para el estudio de este apartado haremos un análisis del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Pero antes de ello, hay que citar el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, pues en su capítulo IV se regula el riesgo durante el embarazo, especificándonos de la siguiente manera cual es la situación protegida a los efectos de la prestación económica:

"se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado [...] dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados"

La consideración que se le dará a esta prestación tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales, no comunes. La naturaleza que se le otorgue a la situación protegida tiene efectos no solo en los requisitos que se requieren para acceder a ella, sino también en la protección que dispensa nuestro sistema de Seguridad Social, que es mayor en el caso de las contingencias profesionales. Además, la cobertura sanitaria que tiene a su disposición un trabajador que se encuentra protegido por dichas contingencias es integral. Por lo tanto, entendemos que es muy importante a efectos de protección la consideración que le demos a la maternidad.

Se establecen dentro de esta misma ley las siguientes indicaciones: la prestación comenzará el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de la reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo o al que se haya adaptado para conseguir la compatibilidad con su estado.

Respecto a la cuantía de dicha prestación, consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la que se haya establecido para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Dicho pago corresponde a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social dependiendo este aspecto de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Dentro del capítulo que estamos tratando de la Ley General de la Seguridad Social se hace un breve inciso sobre el riesgo durante la lactancia natural, estableciendo que la prestación para este riesgo se concederá a la mujer trabajadora en los mismos términos previstos para la situación de riesgo durante el embarazo y que finalizará en el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad al trabajo.

Dicho esto, y volviendo al Real Decreto citado al comienzo del capítulo de las prestaciones, comenzaremos comentando antes de hablar de aspectos más técnicos, que dicha ley publicada en el año 2009 introduce importantes novedades que ahora serán comentadas, las cuales se han conseguido gracias a las exigencias de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, provocando una ampliación de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se han incluido dos nuevos subsidios: el correspondiente al permiso de paternidad y el que se concede en supuestos de riesgo durante la lactancia natural, "todo ello con el objetivo de mejorar la integración de la mujer en el ámbito laboral y para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar". Este precepto ha sido objeto de controversia y ha llegado hasta el Tribunal Constitucional que tendrá que resolver próximamente si el hecho de que el permiso de paternidad no sea igual al de maternidad constituye una discriminación por razón de sexo.

Esta es la respuesta a la demanda de un padre que fue admitida a trámite y en la que reclamaba que la baja por paternidad debería ser igual a la de maternidad con una prestación del 100% de la base reguladora, alegando que la actual regulación es discriminatoria. Se interpuso en primer lugar ante el Juzgado de lo Social de Madrid, al ser denegada la petición, los demandantes recurrieron ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, hasta que finalmente mediante recurso de amparo llegó al Constitucional.

La importancia de esta queja viene dada porque se plantea una cuestión de gran interés jurídico y social y porque la resolución de la citada demanda puede cambiar la doctrina de la materia. De hecho, no es la primera vez que se plantea esta cuestión ante los tribunales.

La base de esta demanda se funda en que la regulación de esta materia no es acorde a la aspiración social de igualdad entre hombres y mujeres, entendiéndose que el hecho de que la baja por maternidad presente más ventajas, obliga indirectamente a que sea la madre la que se ausente de su trabajo para el cuidado del recién nacido.

Este pensamiento está respaldado por asociaciones, ya son más de 150 en nuestro país, que proponen un único diseño de los permisos. Las declaraciones que hicieron dichas asociaciones fueron las siguientes: "Es una oportunidad para superar una doctrina constitucional antigua, trasnochada y que no se sustenta en las que deberían ser las finalidades de los permisos. La regulación está "obsoleta" y "no se adapta a las aspiraciones de igualdad de la ciudadanía". Los permisos deben no solo permitir el cuidado de la criatura recién llegada, sino además que dicho cuidado se realice de forma igualitaria entre ambas personas progenitoras".

Noticia extraída de "Europa Press, agencia de noticias y actualidad de España y del mundo", publicada con fecha 14 de mayo de 2018, Madrid.

(disponible en: <http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-constitucional-dictaminara-si-discriminatorio-permisos-paternidad-maternidad-no-sean-iguales-20180514185340.html>; última consulta: 18/06/2018).

Bajo mi punto de vista, la relevancia de esta cuestión no reside tanto en el derecho de ambos progenitores al cuidado de su hijo, sino que el hecho de que ambos permisos presenten diferencias puede ser un motivo, y de hecho lo es, para la discriminación de la mujer en el mundo laboral. Si hubiese una regulación única y no hubiese diferencias normativas en función del género, salvo las estrictamente necesarias, pues también resulta lógico entender que el esfuerzo y las consecuencias que el parto tiene para la mujer son mayores que para el hombre, la vida laboral de la mujer no estaría tan condicionada como lo está actualmente por la maternidad.

Las considerables cuestiones que aborda la ley objeto de estudio nos hacen imposible detenernos en todas ellas, por eso vamos a destacar las siguientes por tener especial interés desde la perspectiva de avances legislativos:

Se han añadido el acogimiento simple y el acogimiento provisional en las situaciones protegidas por el sistema de Seguridad Social (en los supuestos de acogimiento, al no tratarse de un embarazo como tal, y no contar con el factor de estado biológico más sensible a los riesgos, la ley no especifica si la titularidad del

derecho es de la madre o del padre, haciendo solo referencia a los progenitores para que ellos elijan quien va a disfrutar el periodo de descanso para dedicarse al cuidado del niño).

Destaca, dentro de la regulación de los descansos por maternidad, la previsión para casos de partos prematuros con falta de peso o aquellos en los que el niño una vez nacido requiere cuidados especiales que implican que quede hospitalizado a continuación del parto por condición clínica, todo ello cuando sea superior a siete días. En estos casos la suspensión de la actividad laboral se verá ampliada tantos días como el recién nacido permanezca hospitalizado (con un máximo de trece semanas).

Se regula también en el presente Real Decreto la suspensión de la actividad laboral por paternidad y se introduce la posibilidad de cese en la actividad a tiempo parcial para los trabajadores por cuenta propia, con las consecuencias que de ello derivan en el disfrute del subsidio.

Como ya hablábamos antes, el hecho de que la prestación por riesgo durante el embarazo se regule bajo la calificación de contingencia profesional, ha permitido que se elimine la exigencia de un periodo previo de cotización para acceder a ella, y la cuantía de la que ya hemos hablado antes se ha visto aumentada de un 75% a un 100% de la base reguladora correspondiente a las contingencias comunes. Estas modificaciones en la naturaleza, cuantía y en el ámbito de la gestión de la prestación exigen regulación de normas reglamentarias.

Hasta aquí hemos relatado las novedades que se han introducido porque me resultan interesantes en cuanto reflejan los avances sociales en la materia, y a continuación voy a explicar brevemente en qué consiste la acción protectora de la Seguridad Social:

En primer lugar, la prestación más característica de la materia de estudio, el subsidio contributivo por maternidad, que tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de parto múltiple. Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de disfrute obligatorio para la mujer, y el tiempo restante que son 10 semanas puede ser disfrutado por el padre, o disfrutarlo de manera simultáneamente siempre que el tiempo no exceda de las 16 semanas fijadas.

Si este descanso coincidiera con el periodo de vacaciones, el beneficiario tendrá derecho a disfrutarlas una vez haya finalizado el descanso por maternidad, aunque ya haya terminado el año en curso (artículo 38.3 ET).

El subsidio por maternidad no contributivo se creó para no excluir de la protección a las mujeres que no contaran con el periodo previo de cotización, pero sí que se exigen los requisitos de afiliación y alta a algún régimen de la Seguridad Social.

La cuantía de la prestación, como hemos nombrado antes, consiste en un 100% de la base reguladora, al ser considerada como contingencia profesional. Cuando el beneficiario del descanso por maternidad pertenezca a un régimen de jornada parcial, la cuantía de la prestación será proporcional a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

La acción protectora se extiende más allá del descanso por maternidad, protegiendo así a la mujer trabajadora de los riesgos a los que se puede ver expuesta durante el embarazo y durante el periodo de lactancia.

Ambas son consideradas contingencias profesionales, esta denominación implica que esta asistencia será cubierta por las Mutuas y que tendrá como base reguladora la de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo.

En cuanto al momento en que se inician y se extinguen estas prestaciones:

- La asistencia por riesgo durante el embarazo comenzará cuando se origine la situación que deba ser protegida y finalizará con el inicio del descanso maternal.
- En el supuesto de riesgo durante la lactancia se iniciará con la finalización del descanso por maternidad y se agotará al cumplir el hijo los nueve meses o cuando se interrumpa la lactancia.

Las trabajadoras disponen también de asistencia sanitaria proporcionada por el sistema, cubre los periodos de gestación, parto y puerperio. Es significativo, que además de las beneficiarias que se indican en el artículo 100.1 de la LGSS de 1974, también se ampara en este sentido a las mujeres extranjeras no registradas como residentes en España.

Se introduce gracias a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres, con el objetivo de repartir de manera igualitaria la responsabilidad del cuidado de los hijos, el permiso por paternidad, en el cual vamos a detenernos por ser una de las cuestiones con más relevancia jurídica en cuanto a la controversia que ha presentado.

El mínimo de cotización exigido para acceder a este subsidio es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de la prestación o 360 días a lo largo de toda la vida laboral.

La duración para los trabajadores a los que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores será de cuatro semanas ininterrumpidas, periodo que podrá ser ampliado en dos días más por cada hijo nacido a partir del segundo, cuando se trate de un parto múltiple.

Debemos tener en cuenta que al hablar de esta prestación nos referimos a los supuestos de parto natural, pero también los de adopción o acogimiento dentro de los requisitos exigidos (basados en la edad del niño o si sufre alguna discapacidad).

Este permiso no es acumulable al de maternidad, es decir, si existe solo un progenitor no podrá disponer de ambos.

La cuantía del subsidio, al igual que en el de maternidad, es del 100% de la base reguladora establecido para incapacidad temporal por contingencias comunes.

Es incompatible con el subsidio por desempleo, si en el momento de comenzar a cobrar dicha prestación el progenitor está siendo beneficiario del subsidio por desempleo, este último se verá suspendido hasta que deje de percibir el subsidio por paternidad.

Una duda muy frecuente respecto a este derecho es su compatibilidad con el subsidio por maternidad: "*La paternidad es incompatible con la maternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento, cuando haya un solo progenitor, o cuando, habiendo dos progenitores, el solicitante haya disfrutado en su totalidad del descanso maternal en los casos de adopción o acogimiento.*"

"Será compatible en los siguientes supuestos:

- Con el periodo al que hubiese tenido derecho el otro progenitor por haberse reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo por maternidad.
- Cuando haya disfrute compartido de la maternidad.
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor, en el supuesto en el que la madre realice una actividad profesional que no dé lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social ni en una mutualidad de previsión social alternativa.
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto de fallecimiento de la madre."

(Extraído de la página web de la Seguridad Social/ Subsidios y otras prestaciones/ Paternidad, disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/SubsidiosyotrasPres48581/Paternidad/index.htm; última consulta: 18/06/2018).

AGENTES/FACTORES DE RIESGO.

Como bien hemos señalado en la introducción del presente trabajo, la prestación laboral en sí misma no tiene por qué entrañar un riesgo para la salud de los trabajadores, pero hay ciertas circunstancias o ciertos trabajos que implican el contacto con sustancias que si resultan perjudiciales.

Es una parte muy compleja de nuestro campo de estudio, ya que introduce muchos términos médicos que escapan de la temática de la prevención desde el punto de vista laboral, pero hay que conocer, aunque sea de manera superficial qué agentes y de qué manera afectan tanto a la etapa reproductiva como a la etapa de gestación.

Para el estudio de este campo me ha resultado muy útil la "guía para la prevención de riesgos laborales durante el embarazo, la maternidad y la lactancia" elaborada por el sindicato UGT, y en la cual se subdividen tres periodos de manera acertada: la capacidad reproductora, el embarazo y la lactancia. Trabajaremos también con el contenido emitido en el informe del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Es importante para que la prevención sea efectiva, que, durante todo el proceso, se tengan en cuenta los siguientes factores y partamos de la siguiente base para tomar las medidas pertinentes. Hay determinados factores que determinan si la exposición a una sustancia química, un agente biológico o físico u otro tipo de condición laboral serán perjudiciales para la salud del trabajador:

- La duración de la exposición, no solo esto sino en qué momento del proceso se produce dicha exposición.
- La dosis.
- La sinergia, ya que si se fusionan los efectos de dos sustancias perjudiciales el efecto puede tener unas consecuencias más graves.
- La variación personal, cada trabajador tiene una susceptibilidad diferente a estas sustancias o condiciones.

Comenzaremos hablando por los riesgos en la etapa reproductiva, en la que se pueden ver afectados ambos géneros. Cuando hablamos de esta etapa nos referimos a las condiciones laborales que pueden tener consecuencias negativas en la capacidad reproductiva de los trabajadores, siendo esta la primera etapa del proceso que estamos comentando.

Antes de la concepción tienen especial interés los agentes químicos. En la preconcepción pueden darse alteraciones menstruales, en la calidad y cantidad del esperma, infertilidad o esterilidad, disminución del deseo sexual o impotencia, así como alteraciones del aparato reproductor como el cáncer o alteraciones genéticas en gametos. Este campo requiere previos conocimientos un tanto complejos para nuestro estudio, pero sí que podemos intentar sintetizar advirtiendo que resulta imprescindible conocer los agentes químicos con los que los trabajadores van a interactuar en el desarrollo de sus funciones, que exista un control sobre ello y que se respeten ante todo los límites de exposición.

Si se adoptan las medidas de seguridad pertinentes, la interacción con estos agentes no tiene por qué resultar perjudicial para la salud de los trabajadores fértiles.

Los riesgos biológicos hacen referencia a aquellas enfermedades que pueden contraerse en la edad adulta, el mejor ejemplo para ello sería un profesor o profesora que se vea contagiado de una enfermedad por uno de sus alumnos y suponga una complicación en su capacidad reproductora.

Y, por último, existen también los riesgos físicos, como podrían ser, trabajar expuestos a temperaturas extremas, ya sea frío o calor, una sobrecarga de trabajo, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno o las radiaciones ionizantes/no ionizantes.

Este último riesgo está expuesto a un mayor control legislativo, así en el "Real Decreto 783/2001 de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones" se regula la especial protección durante el embarazo y la lactancia en el artículo 10:

"1. Tan pronto como una mujer embarazada comunique su estado al titular de la práctica, la protección del feto deberá ser comparable a la de los miembros del público. Por ello, las condiciones de trabajo de la mujer embarazada serán tales que la dosis equivalente al feto sea tan baja como sea razonablemente posible, de forma que sea improbable que dicha dosis exceda de 1 mSv, al menos desde la comunicación de su estado hasta el final del embarazo.

2. Desde el momento en que una mujer, que se encuentre en período de lactancia, informe de su estado al titular de la práctica, no se le asignarán trabajos que supongan un riesgo significativo de contaminación radiactiva. En tales supuestos deberá asegurarse una vigilancia adecuada de la posible contaminación radiactiva de su organismo."

Dispone, además, en el artículo 12, las exposiciones que deben autorizarse expresamente:

"b) No se autorizará la participación en exposiciones especialmente autorizadas a:

1.º Las mujeres embarazadas y aquellas que en período de lactancia puedan sufrir una contaminación corporal."

En la última fase de la maternidad, el parto reciente y el periodo de lactancia debemos hacer un especial hincapié en los riesgos de carácter psicosocial a los que se tiene que enfrentar la mujer que se incorpora de nuevo a su puesto de trabajo, presentando una especial sensibilidad hacia los mismos.

Las situaciones tanto laborales como extra laborales pueden provocarle a la trabajadora un nivel de estrés elevado, que ante la postura de tener que ejercer la maternidad y continuar con su vida laboral, unido a la inestabilidad emocional y los intensos cambios hormonales pueden suponer una ardua tarea para la mujer que lo sufre. Es importante que esta situación se trate como tal, como un factor de riesgo y se le apliquen las medidas pertinentes.

Se incluye a continuación una imagen que, considero, facilita la comprensión de las complicaciones que se pueden derivar del trabajo en caso de no adoptar las medidas oportunas:



tabla N. 02

CONCLUSIONES

Tras el recorrido realizado por todas las disciplinas que tratan y regulan la maternidad, podemos elaborar una reflexión fundamentada acerca de las cuestiones que podrían presentar insuficiencias reglamentarias.

Para comenzar, la responsabilidad empresarial en materia preventiva en este caso resulta primordial e imprescindible, pues como bien hemos visto, un incumplimiento en las medidas preventivas que se deben aplicar, puede tener graves consecuencias en la salud de las mujeres trabajadoras. Por lo tanto, la exigibilidad de esta responsabilidad, así como de la formación e información del conjunto de trabajadores debe ser un objetivo primordial y urgente para las empresas.

Esta tarea corresponde a los poderes públicos, que deben actuar y legislar en consecuencia. Personalmente, considero que son dos aspectos los que deberían ser objeto de revisión por las controversias que presentan y las consecuencias negativas que tienen sobre las trabajadoras.

El primero de ellos es la discriminación laboral hacia la mujer por el hecho de sus características biológicas. Esta distinción de género bien podría evitarse con un cambio en la regulación de los permisos de maternidad y de paternidad, equiparándolos, aspecto que se ha comentado en el cuerpo del trabajo por haber llegado a los tribunales. El hecho de que pueda darse una discriminación a la hora de contratar a una mujer o en su extinción de contrato por estas causas, requiere un mecanismo legislativo que impida la discriminación por razón de sexo.

Otro problema que me parece de especial interés social y sobre el que encontramos abundante polémica es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este derecho que disfrutan los trabajadores cuenta con el apoyo reglamentario, pero en muchas ocasiones son las empresas las que consideran que es una cuestión ajena a la responsabilidad empresarial.

Estas cuestiones son muy significativas en nuestro sistema de relaciones laborales en la actualidad, que está en constante cambio. Aunque la inserción de la mujer ya no resulte un fenómeno tan novedoso, no hace tantos años que tuvo comienzo, por lo que nuestro ordenamiento jurídico debe adaptarse a los nuevos tiempos y no dejar nunca de renovarse en cuanto a las necesidades que la maternidad requiere y las facilidades que deben brindárseles a las mujeres trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31 de enero de 1997).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).
- Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de la maternidad (revisado) 1952; BOE 31 de agosto de 1966. Obtenido de <http://www.asesoriayempresas.es/legislacion/JURIDICO/81956/convenio-numero-103-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-relativo-a-la-proteccion-de-la-ma> el 4 de mayo de 2018.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativo a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (BOE 28 de noviembre de 1992).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE 24 de noviembre de 1995).

- Nota Técnica de Prevención 992 sobre "Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas" del Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo; Neus Moreno Sáenz, especialista en Medicina del Trabajo (2013).
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE 21 de marzo de 2009, páginas 27936 a 27981).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto 783/2001 de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones («BOE» núm. 178, de 26/07/2001)

JURISPRUDENCIA

- Sentencia Supranacional N.º C-103/16, Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2018.
- Juzgado de lo Social N.º 1 de Logroño, 20 de octubre de 2017, sentencia 256/2017.
- Sala Social de la Audiencia Nacional en Madrid, de 28 de julio de 2014, N.º de recurso 143/2014 y N.º de resolución 137/2014.
- Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, de 1 de marzo de 2018, N.º de recurso: 2841/2017 y N.º de resolución 342/2018.

OBRAS DOCTRINALES

- Escudero Prieto, Azucena; "La protección de la maternidad en el ámbito laboral introducida por la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre hombres y mujeres" de la revista universitaria de Ciencias Sociales de la Universidad de Valladolid (2006), págs. 507-526. Obtenido de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11330/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2006-7-Protecciondelamaternidad.pdf> el 15 de mayo de 2018.

- Espuny Tomás, María Jesús; "Los antecedentes históricos al permiso de lactancia", área de Historia del Derecho y de las Instituciones de la Universidad Autónoma de Barcelona (2006). Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/3885005/3889624/Historia.MJEspuny.pdf/fcb9e514-47de-4023-825e-5263fffe4cc5> el 1 de mayo de 2018.
- Garrigues Giménez, Amparo; Núñez-Cortés Contreras, Pilar; Cebrián Carrillo, Antonio; "La maternidad y paternidad en el derecho de la Unión Europea. Comentario a la Directiva 2006/54/CE; su inmediata incorporación por la futura Ley de igualdad y el propósito reparador de ésta respecto de algunos defectos transitorios de la Directiva 92/85/CE" Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (págs. 241-272). Obtenido de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Leg01.pdf el 18 de abril de 2018.
- Ríos Rodríguez, Ana; "Protección de la maternidad en la Unión Europea" Cuadernos de trabajo social N.º 4-5 (págs. 161-174) Ed. Universidad Complutense. Obtenido de <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/CUTS9192110161A/8563> el 25 de abril de 2018.
- Castro Argüelles, María Antonia; Rodríguez Cardo, Iván Antonio; "Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales" Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración N.º 78 (págs. 255-294). Obtenido el 18 de abril de 2018 en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/78/Est10.pdf.
- Romero Martín, Eloy (2015); "La protección de la maternidad y las políticas de igualdad" publicado en *Noticias Jurídicas, artículos doctrinales*. Obtenido el 21 de mayo de 2018 en http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10491-la-proteccion-de-la-maternidad-y-las-politicas-de-igualdad/#_Toc430166096

- Solé, M.^a Dolores, Unidad de Medicina en el Trabajo; "Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el Trabajo" emitida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- "Embarazo y trabajo: comunicación del embarazo a la empresa" obtenido el 20 de mayo de 2018 del *blog "bebés y más"* en <https://www.bebesymas.com/consejos/embarazo-y-trabajo-comunicacion-del-embarazo-a-la-empresa>.
- Europa Press, 14 de mayo de 2018, "El Constitucional dictaminará si es discriminatorio que los permisos por paternidad y maternidad no sean iguales", obtenido en <http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-constitucional-dictaminara-si-discriminatorio-permisos-paternidad-maternidad-no-sean-iguales-20180514185340.html> el 10 de junio de 2018.
- La Vanguardia, 19 de julio de 2017; "Incumplimiento de protección a la maternidad pudo causar aborto a trabajadora" obtenido el 1 de junio de 2018 en <http://www.lavanguardia.com/local/valencia/20170719/424240751249/simapincumplimiento-proteccion-a-maternidad-pudo-causar-aborto-a-trabajadora.html>
- "Protección de la maternidad y la lactancia frente a los riesgos derivados del trabajo" octubre de 2015; Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, Servicio de prevención de riesgos laborales. Obtenido de http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/proteccion_maternidad/es_sprl/adjuntos/Procedimiento_Proteccion_Maternidad_c.pdf el 17 de mayo de 2018.
- "Reproducción, embarazo y lactancia: guía para la prevención de riesgos laborales"; Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2001), obtenido en <http://www.prevenzionlaboral.org/pdf/general/proteccion%20a%20la%20maternidad%20y%20PRL.pdf>

