



Nº 3 - Salud laboral: riesgos específicos del género femenino

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha obligado a revisar el concepto de "salud laboral". Desde CCOO defendemos la obligación de las empresas de adoptar evaluaciones de riesgos en los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, que no sigan un modelo genérico sino que analice los riesgos y las diferentes formas de enfermar debido a las diferencias biológicas, fisiológicas y sociales entre mujeres y hombres.



Riesgo por embarazo y lactancia UN EJEMPLO



Las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos durante el embarazo y la lactancia, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo.

¿Qué hacer en el caso de riesgo según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

1) La empresa está obligada a **adaptar** las condiciones o del tiempo de trabajo, incluyendo la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, cuando resulte necesario, **la empresa esta obligada, en la evaluación de riesgos, a disponer de puestos libre de riesgo.**

2) Si con la adaptación del puesto de trabajo no se eliminan los factores de riesgo la empresa te debe **cambiar el puesto de trabajo** a otro en el cual no tengas esos factores de riesgo.

3) Si no fuera posible ni la adaptación, ni el cambio, podrá declararse el paso a la situación de **Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural**, y tendrás derecho a percibir la correspondiente prestación, equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

¿Cómo se solicita la prestación?

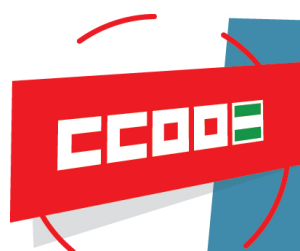
- El procedimiento comienza a instancia **de la trabajadora, mediante un informe que deberá solicitar al médico del Servicio Público de Salud**, en el que se acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto

- Además **ha de solicitar a la empresa un certificado** de la actividad que desarrolla y las condiciones de su puesto de trabajo

- Con el citado informe y el certificado de la empresa la trabajadora solicitará la emisión de la **certificación médica sobre la existencia de riesgo** (INSS o Mutua)

Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio del puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y ésta podrá solicitar la prestación. **La trabajadora deberá pedir la prestación ante la entidad que emitió el certificado** (INSS o Mutua), mediante el modelo oficial disponible acompañando los documentos antes mencionados.

En caso de discrepancia, si no se adapta el puesto y tampoco se concede la suspensión y por tanto, la prestación podrás acudir a la Inspección de Trabajo que debe habilitar un mecanismo urgente para resolver, en caso de que no se resuelva favorablemente se podrá acudir a la vía judicial.



Sentencia Tribunal Supremo 24 enero 2017...

"Considera que es discriminatorio que se tengan en cuenta como ausencias las bajas por maternidad y riesgo de embarazo a la hora del cobro de incentivos, partiendo de que son ausencias que afectan exclusivamente a las mujeres por razón de su sexo; cuando no es posible adaptar el puesto la trabajadora no puede verse perjudicada económicamente" **CONSULTA LA SENTENCIA**