

# La salud de las mujeres en la concertación social

Durante el pasado mes de julio, se celebraron diversas reuniones entre los sindicatos y el Gobierno para la discusión del Proyecto de Salud Laboral, con la presencia de la Secretaría Confederal en la Delegación de CC.OO.

Al borrador del Proyecto de Ley presentado por el Gobierno, CC.OO. ha contestado con numerosas observaciones y propuestas de modificaciones con el objetivo de conseguir que sea una ley de prevención fundamentalmente, que se adapte y sirva para desarrollar la normativa comunitaria y, en concreto, la Directiva Marco 89/391/CEE, así como para ampliar las competencias de los representantes sindicales en la prevención de la salud.

Vamos a centrarnos aquí en analizar el contenido del artículo 20 del borrador del proyecto de ley, llamado «Protección a la maternidad», en él se estipula lo siguiente:

«Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que atienda a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo 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.

Este cambio de puesto 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 compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Sólo en el caso de que no existiera ningún puesto de trabajo compatible procederá el inicio de la situación de incapacidad laboral transitoria.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el médico que atienda a la trabajadora.»

Hasta aquí el proyecto del Gobierno que viene a recoger una reivindicación planteada por CC.OO. desde hace ya bastantes años y que sólo ahora, en el marco de una remodelación general de la legislación sobre salud laboral, va a encontrar su aceptación.

Sin embargo, el redactado final nos sigue pareciendo excesivamente abierto a diversas posibilidades en las que las trabajadoras no podrían ver cumplido su deseo de cambiar a un puesto de trabajo no nocivo durante su período de gestación.

Por ejemplo, sólo se contempla la posibilidad de cambio de puesto si así lo certifica el médico que atienda a la trabajadora, no dejando alternativa para los casos -que se producen con frecuencia- en que el médico no acepte entrar a calificar la peligrosidad o nocividad de un puesto de trabajo. Para estos casos, nosotras consideramos como una alternativa la negociación de los representantes de los trabajadores con la empresa sobre la tipificación y descripción de los puestos de trabajo que pueden ser nocivos para una mujer gestante y/o para su futuro hijo/a.

Otro aspecto es la prerrogativa que parece tener (en la redacción del texto del Gobierno) el empresario para destinar a una trabajadora a puestos de trabajo que no correspondan a su grupo o categoría profesional, con lo que se nos plantean serias dudas sobre qué ocurrirá si el empresario no quiere cambiar a la trabajadora a otro puesto y le ofrece su pase a ILT. Este pase a ILT es una nueva posibilidad que se crea para los casos en que en una empresa no existan puestos alternativos exentos de riesgos para una mujer gestante.

Finalmente, señalar que si bien se ha recogido nuestra petición de hacer extensivo el cambio de puesto de trabajo al período de lactancia, no han tenido la misma suerte otras de nuestras propuestas destinadas a contemplar la inversión de la carga de la prueba en los casos en que el empresario no considere un puesto de trabajo peligroso o alegue no tener puesto alternativo, es decir, que sea la empresa quien tenga que aportar las pruebas que confirmen su posición, ni tampoco lo que se recogía sobre el derecho a percibir el cobro del 100 por 100 de las percepciones salariales durante el período maternal, a la vez que se asimilan los requisitos para las prestaciones de la Seguridad Social con el accidente laboral, ni el establecimiento de revisiones ginecológicas como medida preventiva.

En conclusión, que aunque el proyecto del Gobierno supone un avance importante sobre la situación actual, en nuestra opinión, es preciso que cuando se reanuden las negociaciones, paralizadas por el Gobierno desde hace ya más de dos meses, se insista en la eliminación de las lagunas que tiene el proyecto.

Por otra parte, en las reuniones del mes de julio también se abordaban otros aspectos relacionados con la maternidad, pero que no están ni estarán regulados por la normativa de salud laboral.

A este respecto, los sindicatos plantearon los siguientes puntos:

- Ampliación del permiso de maternidad a dieciocho semanas, debiendo tomar obligatoriamente dos con anterioridad a la fecha prevista para el parto.
- Ampliación del período de excedencia forzosa (con reserva del puesto de trabajo) de uno a tres años para el cuidado de hijos/as.
- Permisos retribuidos para la preparación al parto y para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida. En ningún caso estos permisos serán computados como absentismo.
- En supuestos de adopción, se tendrán los mismos derechos en excedencias y permisos que en la maternidad/paternidad natural.

Todas estas propuestas fueron recogidas por el Gobierno, que alegó no poderlas tratar en el marco de la Ley de Salud y pospuso para negociaciones posteriores el debate sobre las mismas.

Los trabajadores y trabajadoras llevamos mucho tiempo exigiendo la adecuación de las normativas sobre salud laboral, debido a la total obsolescencia de las actualmente vigentes, y consideramos totalmente injustificada la paralización de las negociaciones de este proyecto de ley. Esperamos que cuando este boletín vea la luz, las negociaciones se hayan reanudado y los planteamientos de los sindicatos hayan sido tenidos en cuenta.

## **Trabajadora**