

La prevención de riesgos laborales en España: una aproximación al tema desde la perspectiva de género*

Ana Isabel Pérez Campos **

RESUMEN: *La mujer trabajadora forma parte de un colectivo especialmente sensible a determinados riesgos laborales que derivan en la necesidad de prevenirlos a través de una protección reforzada. El estudio que se inicia pretende analizar el alcance de la especial protección que el ordenamiento jurídico español dispensa a esta materia.*

Palabras clave: *mujer trabajadora, riesgos laborales, embarazo, maternidad.*

ABSTRACT: *Working woman forms a part of a group specially sensitive to certain labour risks that derive in the need to anticipate (prepare) them across a reinforced protection. The study that begins tries to analyze the scope of the special protection that the juridical Spanish classification gives to this issue.*

Key words: *working woman, labour risks, pregnancy, maternity.*

SUMARIO: 1.Introducción 2. Situaciones protegidas: embarazo, maternidad y lactancia. 3. Medidas preventivas. 3.1. Evaluación de los riesgos. 3.2. Adaptación del trabajo. 3.3. Movilidad funcional. 3.4. Movilidad geográfica. Bibliografía.

1. Introducción

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto, en buena medida, la transformación de las relaciones familiares, que se han visto impregnadas por serios obstáculos cuyo origen se encuentra en el papel que tradicionalmente ha asumido la mujer de forma natural, siempre o casi siempre, vinculada con responsabilidades familiares.

La protección frente al riesgo de la mujer embarazada, en situación de parto reciente o lactancia requiere la corrección de las medidas ordinarias de protección ya existentes, o incluso, en ciertos casos, conlleva que sean considerados factores

* Artículo recibido el 17 de noviembre de 2009 y aceptado para su publicación el 7 de diciembre de 2009.

** Doctora en Derecho. Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

de riesgo, agentes que en situaciones ordinarias no implican riesgo alguno¹. Entre los riesgos más frecuentes a los que está expuesta la mujer trabajadora en su condición materna puede encontrarse sometida la mujer embarazada como consecuencia de su estado, y que pueden afectar tanto a aspectos físicos (cansancio, lumbalgias, náuseas, varices, dificultad respiratoria, etc.) como a aspectos psicológicos (estrés, ansiedad, etc.). Por otro lado, es necesario tener en cuenta las particularidades de cada embarazo, las condiciones y las circunstancias concurrentes en cada caso.

La constatación de los riesgos que de forma diferenciada afectan a la salud de la mujer respecto de los trabajadores ordinarios, conlleva la protección específica que se brinda a aquélla por medio del tratamiento normativo aplicable ante las situaciones de riesgo ya mencionadas, contenido básicamente en los artículos 25 y 26 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Se trata de una norma que ha venido a remediar las notables deficiencias que se habían puesto de manifiesto hasta esa fecha en la regulación de los aspectos jurídico-preventivos de la maternidad de la mujer trabajadora. Ahora bien, ante la defectuosa e incompleta transposición efectuada de la Directiva 92/85/CEE llevada a cabo por la LPRL resultó necesaria su modificación. Dicha modificación se produjo en virtud de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras².

2. Situaciones protegidas: embarazo, maternidad y lactancia

Cuando se alude a la seguridad y salud de la mujer trabajadora, ésta se centra y limita la protección específica frente a los riesgos laborales capaces de afectar negativamente a la maternidad. Como señala la doctrina científica “la legislación española no protege genéricamente a la mujer trabajadora, sino sólo a aquélla que se encuentra en la situación de embarazo, parto o lactancia”³.

Ahora bien, del contenido del artículo 26 LPRL se infiere que el ámbito de aplicación o los estados biológicos objeto de protección no se circunscriben meramente a la maternidad en sentido estricto sino que, por el contrario, se

¹ PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A., *Mujer y salud laboral*, La Ley, Madrid, 2000, p. 19.

² MELLA MÉNDEZ, L., “Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Aranzadi Social*, núm. 21, 2000, p. 52-53; ALBIOL MONTESINOS, I., *La modificación del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral núm. 107, 2001, Valencia, p. 59.

³ MONTOYA MELGAR, A., “Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales” *Aranzadi Social*, núm. 13, 2000, p. 68.

La prevención de riesgos laborales en España: una aproximación al tema desde la perspectiva de género

extienden más allá, entendiendo la maternidad como un proceso que se inicia con la gestación, parto y puerperio de la mujer trabajadora, de manera análoga a la norma comunitaria⁴.

No cabe desconocer que durante el embarazo se producen una serie de cambios en la mujer tanto anatómicos como fisiológicos y psicológicos muy importantes. Dichos cambios pueden agravar los efectos que en la salud de la trabajadora logra ocasionar su exposición a los riesgos presentes en el trabajo, haciéndola más sensible a la enfermedad o al accidente relacionados con el mismo. Por su parte, la exposición de la mujer gestante a ciertas condiciones de trabajo también puede influir en el feto de forma que quede comprometida bien la viabilidad del embarazo o la salud o la integridad física o psíquica del futuro hijo.

Situación parecida es la que se ocasiona con el parto donde a pesar de que, por regla general, éste discurre sin incidencias para la salud de la madre, en ocasiones, pueden producirse la aparición de infecciones lo cual puede dejar a la mujer púrpura en un estado físico y fisiológico e inusual agotamiento y, por ende, de especial vulnerabilidad frente a cualquier factor potencialmente lesivo para su salud, dentro de los que cabe incluir los riesgos inherentes a la actividad laboral.

Por último, la lactancia es un período de duración variable que puede durar según los casos entre varios meses a varios años. A ello debe añadir que la lactancia puede ser natural o artificial o incluso mixta. La lactancia en tanto actividad de alimentación del recién nacido se realizará bien sólo por la madre en el caso de lactancia natural o bien podrá realizarse también por el padre u otras personas cuando se haga de manera artificial. En cualquier caso implica un estrecho y repetido contacto con el niño, conexión que si la madre está expuesta en su trabajo a agentes físico o químicos infecciones pueden secretarse en la leche materna y así transmitirse al recién nacido; o incluso transmitirse también por otras vías -cutánea, respiratoria, por la ropa, etc.- que implica la existencia de cauces alternativos de transmisión al recién nacido distintos a los maternos.

3. Medidas preventivas

El artículo 26 LPRL rubricado “protección de la maternidad” es el encargado de establecer el conjunto de medidas dirigidas a tutelar la situación fisiológica de la mujer embarazada o en período de lactancia. Se estructura en cinco apartados, que,

⁴ El artículo 26 LPRL se refiere a “las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente”. El mismo precepto en sus párrafos 1 y 2 aluden también al “feto” y por último, el párrafo cuarto en el período de lactancia alude “a la salud de la mujer y del hijo”.

básicamente se corresponden con las obligaciones específicas a adoptar por el empresario en cuanto a la protección de la maternidad de sus trabajadores: la evaluación de los riesgos, la adopción de medidas preventivas, la movilidad funcional y la suspensión del contrato de trabajo.

La adopción de unas y otras medidas depende del alcance de los riesgos, de las circunstancias personales de la trabajadora y de la capacidad organizativa de la empresa. Las características a destacar de esta posibilidad de suspensión del contrato de trabajo es la de obligatoriedad y temporalidad. El primero, para hacer referencia al hecho de que no son susceptibles de renuncia, habida cuenta de la propia finalidad de la norma cuya aspiración no es sólo la protección de la trabajadora sino también del feto o hijo de ésta. El segundo, toda vez que su existencia está ligada a una situación transitoria como es el embarazo, el parto o la lactancia.

3.1. Evaluación de los riesgos

La aplicación de los específicos mecanismos de protección y prevención de la maternidad frente a los riesgos laborales se hace depender de los resultados de la evaluación de tales riesgos que, con carácter general, debe llevar a cabo el empresario –artículo 16 LPRL y conforme al desarrollo reglamentario realizado en virtud de lo dispuesto en el RD 39/1997, de 17 enero sobre Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RSP)-.

La evaluación de riesgos se configura como una especificación de la obligación general de evaluación que tiene el empresario⁵, que deberá comprender acciones diversas tales como “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 (definidos en el artículo 4 LPRL) que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico” (artículo 26.1 LPRL).

La evaluación del riesgo se desarrolla en dos fases, una inicial, se supone que coincidente con el inicio de la actividad empresarial⁶, en la que se determinarán los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto los

⁵ SEMEPRE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y salud en el trabajo*, 3ª ed., Cívitas, Madrid, 2001, p. 237.

⁶ MOLINA GARCÍA, M., “La protección de la maternidad en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales” en AA.VV *La prevención de riesgos laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1997, p. 291.

La prevención de riesgos laborales en España: una aproximación al tema desde la perspectiva de género

que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puestos de trabajo o función específica y, otra continuada, si en esta evaluación primera el empresario considerara necesaria la realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

No se delimitan cuales deben ser los agentes o condiciones que han de evaluarse especialmente por el empresario. A pesar de ello y de forma esporádica, la negociación colectiva se ha ocupado del tema al disponer que la evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrá especial consideración a los factores químicos, físicos o bioquímicos. Dicha carencia podría haberse suplido, tal y como han hecho otras normativas europeas, con la incorporación de los Anexos I y II previstos en la Directiva 92/85 en donde se realiza una enumeración no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo que se consideran pueden suponer un perjuicio para la salud de la trabajadora y/o feto. Por ello, se hace necesario un desarrollo reglamentario en el que se establezca una relación de los potenciales agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora⁷.

Ciertamente, resulta criticable que la evaluación inicial de los riesgos laborales, de cuyos resultados depende el posterior establecimiento de las medidas de prevención, sea competencia exclusiva del empresario, sin que esta exclusiva atribución quede justificada, pues también las medidas de prevención se configuran en la ley como un derecho de los trabajadores (artículo 14).

3.2. Adaptación del trabajo

Una vez valorados los factores de riesgo, cuando repercutan negativamente en la mujer embarazada o lactante, el empresario adoptará las medidas necesarias destinadas a su minoración o evitación a través de una “adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo”. La LPRL (artículo 26.1) es clara al respecto, “el empresario adoptará las medidas necesarias, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo”. Resulta cuando menos “curiosa” la referencia específica a la modificación del tiempo de trabajo habida cuenta que no es sino una condición de trabajo más.

⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *La protección de la maternidad*, Tirant Monografías, Valencia, 1997, p. 289.

Ahora bien, el legislador no ha especificado las posibles razones que permiten justificar la imposibilidad de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, ya que la ley únicamente establece que “no resultase posible”. En consecuencia, sigue sin cubrirse la laguna legal existente al respecto, quedando como única solución la transposición de la Directiva, según la cual se recurrirá al segundo nivel de protección consistente en el cambio de puesto de trabajo⁸.

3.3. Movilidad funcional

De no ser posible la modificación de las condiciones de trabajo en garantía de la seguridad y la salud de la trabajadora, ésta deberá ser trasladada a un puesto de trabajo compatible con su estado. El tenor literal del párrafo segundo del artículo 26.2 LPRL señala que “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”.

Para facilitar la aplicación de esta figura de la movilidad funcional se le pide a la empresa que elabore una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Se trata de una obligación empresarial y constituye un derecho de la trabajadora. En este sentido el empresario no podría excusarse para no cumplir con su deber de cambio de puesto de trabajo en el consentimiento de la trabajadora.

El empresario debe consultar a los representantes de los trabajadores⁹ sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo a efectos de determinar cuáles son, en la medida en que facilitarían todo el proceso de cambio. Se trata de una consulta preceptiva, aunque la repuesta dada por los representantes no vincula al empresario. Como indica la doctrina científica resulta sorprendente que se deje en manos del empresario la determinación de estos puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora. Lo más correcto hubiese sido regular la vinculación de la decisión empresarial a los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos. La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos, al igual que debería suceder con las condiciones de trabajo que deban adaptarse, debería estar recogida en el

⁸ Véase al respecto, HERRAÍZ MARTÍN, M^a. S., “La prevención de riesgos laborales y la trabajadora embarazada”, *Tribuna Social*, núm. 118, 2000, p. 30

⁹ Cierta doctrina se muestra partidario de la notificación empresarial debe consultar con aquellos que ostenten mayor formación en la materia. Sólo en defecto de estos la consulta la realizaría con la representación unitaria LÓPEZ RUBIA, E., “Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo: nueva redacción del artículo 26 de la LPRL”, *Tribuna Social*, núm. 115, 2000 p. 31.

La prevención de riesgos laborales en España: una aproximación al tema desde la perspectiva de género

plan de seguridad que toda empresa elaborará una vez realizada la evaluación de riesgos¹⁰.

El procedimiento para el cambio será el de la movilidad funcional (artículo 26.2 LPRL) poniendo énfasis en el carácter temporal del mismo, al establecer que “tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior”, recurriendo, en primer lugar, a la movilidad funcional ordinaria -dentro del mismo grupo o categoría equivalente- y, si esta vía no es posible a la movilidad extraordinaria -dentro de otro grupo o categoría- en cuyo caso se conservará el derecho a la retribución del puesto de origen.

Lo más destacable del precepto que se comenta es su falta de concreción, como consecuencia de la misma, derivan varios aspectos problemáticos: remuneración a percibir por la mujer si de una movilidad ascendente se trata, esto es, a un puesto superior y mejor remunerado; la posibilidad o no de desplazamiento de la trabajadora o la necesidad de certificado médico no sólo para el traslado sino también para el retorno.

Respecto de mantenimiento de las percepciones económicas disfrutadas, pese a la dicción literal del artículo 26 LPRL que alude a que “la trabajadora conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen” parece adecuado pensar que el legislador refiere a que conservará su retribución cuando sea trasladada a un puesto con una retribución inferior. A su vez, en esta misma línea interpretativa, es lógico pensar que si la trabajadora va realizar funciones superiores procederá a percibir la retribución correspondientes a las mismas, ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 39.3 ET del Real Decreto Legislativo 1/1995, en solución adecuada para prevenir el enriquecimiento injusto por parte del empresario.

Respecto de si el cambio de puesto de la trabajadora podría acarrear simultáneamente un desplazamiento baste señalar que se trata de una cuestión no resuelta por la ley, no obstante, se ha venido señalando que tal posibilidad “supondría una alteración de la finalidad protectora del precepto y podría tener efectos negativos sobre la trabajadora”¹¹. A falta de previsión legal cabría proceder al cambio de centro, salvo afirmación en contrario contenida en convenio colectivo.

¹⁰SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, J., CARDENAL CARRO, M., *Op. Cit.*, p. 230.

¹¹BURGOS GINER, M^a. A., *Protección especial de determinados colectivos en AA.VV (Coord. J. L. García Ninet y A. Garrigues Jiménez) Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Univesitat Jaume I, Castellón de la Plana, 1997, p. 134. RODRÍGUEZ RAMOS, M. J. PÉREZ BORREGO, G., “Grupos

Por último, cuestión todavía más delicada y que merece un estudio más exhaustivo es la relativa a la certificación médica que acredita la existencia de un perjuicio para la salud de la trabajadora o de su hijo. En efecto, del artículo 26.2 LPRL se deduce que el legislador interno introduce un elemento o requisito adicional para que se active la movilidad funcional: *el certificado médico*. Debe tenerse en cuenta que dicha exigencia quizá constituya uno de los puntos más conflictivos de la regulación, sobre todo por su posible falta de adecuación con la normativa comunitaria de la que trae causa, donde se reconoce el derecho al cambio de puesto de manera incondicionada, desde el momento en que se constate la existencia de un riesgo que no se puede evitar ni paliar.

La problemática que surge respecto de la necesaria certificación médica obliga a abordar una serie de cuestiones, entre las que destaca como más relevantes las siguientes:

- La primera, la naturaleza esencialmente pública de la intervención médica en relación con los riesgos derivados del embarazo, produciéndose así una huida de cualquier atribución competencial a médicos privados, basada seguramente más, en posibles desconfianzas en torno a su posible conveniencia con la trabajadora, que en el desconocimiento de la situación de riesgo profesional que afecta a aquella, que igualmente concurre en el facultativo que la atiende en la Seguridad Social.
- La segunda, el desdoblamiento de la intervención médica en dos fases distintas, con intervención de dos sujetos también diferenciados: fase previa de informe, que queda reservada al facultativo que en el Servicio Público de Salud atiende a la trabajadora embarazada, y donde ha de expresarse la situación de embarazo de la misma, así como que las condiciones del puesto de trabajo desempeñado pueden influir negativamente en su salud o en la del feto. Y fase de certificación que compete a los Servicio Médicos del INSS y de las Mutuas¹², donde conste que, como consecuencia de lo anterior, la

especiales de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales”, en *AAVV: Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 425.

¹² La doctrina viene reclamando el cambio de denominación proponiendo que se hable Mutuas o de Mutuas Patronales. SEMPERE NAVARRO, A.V., “La incesante metamorfosis de la Mutuas Patronales: ideas para el estudio”, *Tribunal Social*, número 100, 2001 p. 57.

La prevención de riesgos laborales en España: una aproximación al tema desde la perspectiva de género

trabajadora debería desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado¹³.

Al margen de la polémica suscitada en relación con el alcance y titularidad de la certificación médica conviene precisar que el juicio del cambio de puesto o función de una trabajadora concreta es un juicio mixto, a la vez técnico y médico, ya que los servicios de prevención empresariales, propios o ajenos, han de contar necesariamente con esa dimensión médica que integrará la decisión final de la propuesta de cambio hecha por esos mismos servicios.

En cualquier caso, en modo alguno la nueva redacción del precepto que diferencia entre un órgano informante y otro emisor del certificado, solventa el problema preventivo que plantea la elaboración de dicho certificado. Y es que para su correcta emisión sería necesario el reconocimiento de dos factores indispensables para apreciar la situación de riesgo, como es su constatación en la empresa así como la sensibilidad a dichos riesgos por parte de la trabajadora.

En lo que refiere a si resulta necesaria o no la certificación médica en los supuestos de retorno al puesto de trabajo originario, ante el silencio del legislador cabe entender que parece lógico pensar que así como es necesario el certificado para acreditar el riesgo también debe de serlo para concluir en su desaparición¹⁴.

Por último, según el artículo 26.2 LPRL “el cambio de puesto o función se llevará 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”.

Sobre la base de esta medida se sigue la preferencia por una modificación poco importante y similar a la acordada por la empresa en virtud del *ius variandi* ordinario: dentro del mismo grupo o categoría equivalente, respetando las exigencias de titulación académica, y los límites generales a la movilidad funcional de no menoscabar la dignidad del trabajador y sin perjuicio de la formación y promoción profesional¹⁵.

¹³ Se trata de medidas excesivas que los que producen es una mayor burocratización en el régimen de traslado de puestos. RIVAS VALLEJO, P., “La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999, una reforma técnica”, *Tribuna Social*, núm.108, 1999, p. 29-30.

¹⁴ En este mismo sentido, véase SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 99,2000, p. 35.

¹⁵ A este respecto es importante señalar la opinión de PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A., *Op. Cit.*, p. 54 , en relación a que pese a la amplitud con que queda redactado este precepto debe entenderse que las posibilidades de la movilidad no son absolutas, sino que se encuentran

Eliminado el riesgo, la trabajadora volverá a su puesto original sin posibilidad de consolidar el nuevo, aun cuando lo desempeñe durante un lapso de tiempo considerable. Ahora bien, situación distinta es la de si, por razones congénitas o secuelas derivadas del proceso de gestación o del parto, el estado biológico de la mujer perdiera de por vida su inmunidad frente a los riesgos del puesto de trabajo originariamente ocupado, en cuyo caso, el principio de adaptación del trabajo a las personas generará el derecho de la trabajadora ocupar definitivamente el puesto transitoriamente desempeñado u otro similar protegida siempre del riesgo al que resulta sensible la trabajadora.

Respecto de las posibles previsiones de la negociación colectiva en la materia, cabe señalar, como regla general, que si bien es cierto que la mayoría de las cláusulas convencionales se limitan a reiterar lo ya previsto en el artículo 26 de la LPRL, algunos identifican los riesgos que pueden afectar negativamente a la salud de la trabajadora embarazada¹⁶ e, incluso, otros reconocen el derecho de ésta al cambio funcional a partir de un determinado mes de embarazo y sin necesidad de certificación médica¹⁷.

3.4. Movilidad geográfica

La LPRL omite cualquier referencia expresa a una posible movilidad geográfica de la trabajadora en situación de riesgo por embarazo, parto reciente o en período de lactancia. No obstante, si puede ocurrir que la empresa carezca de puesto de trabajo exento de riesgo en el centro de trabajo concreto en que la trabajadora presta servicio, pero tal puesto inocuo sí existe en otro centro de trabajo.

Si bien es cierto que la cuestión es importante porque de admitirse como posible el cambio de residencia, éste procedería con carácter preferente a la suspensión del contrato de trabajo, habrá que estar a futuros pronunciamientos

condicionadas por dos factores: la buena fe contractual y el derecho a la dignidad profesional del trabajador.

¹⁶ Por ejemplo el CC para las empresas de mediación de seguros privados (BOE de 16 de marzo de 1999) reconoce que “ sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopadoras tendrán derecho al traslado del puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita.

¹⁷ Por ejemplo, el CC de distribuciones cinematográficas (BOE de 2 de diciembre de 1999) reconoce que a partir “del quinto mes de embarazo, la empresa, dentro de las posibilidades existentes, facilitará un puesto de trabajo idóneo a su estado”.

La prevención de riesgos laborales en España: una aproximación al tema desde la perspectiva de género

jurisprudenciales. La doctrina científica coincide en afirmar que la hipótesis cae fuera de lo permitido por la ley, en la medida en que no es posible imponer un nuevo puesto o función a costa de forzar el cambio de residencia de la trabajadora¹⁸. La negociación colectiva, de forma aislada, recoge el derecho de la trabajadora a solicitar un cambio geográfico de destino, provisional para mejor compatibilizar embarazo y actividad laboral¹⁹.

Por tanto, parece que el silencio legal acerca de una posible movilidad geográfica cierra toda posibilidad a que la misma pudiera llevarse a cabo, en la medida en que podría implicar un riesgo más para la salud de la madre, del feto o del hijo²⁰. En otras palabras, la protección de los trabajadores especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo constituye un límite a la facultad empresarial de cambio de lugar de trabajo.

¹⁸ PÉREZ DEL RÍO T., y BALLESTER PASTOR, M. A, *Op. Cit.*, p. 58. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Op. Cit.*, p. 48.

¹⁹ A título de ejemplo; destaca: el Convenio Colectivo de contratas ferroviarias (BOE de 3 de diciembre de 2002) y el Convenio Colectivo Nacional de prensa no diaria (BOE de 8 de junio de 2000).

²⁰ CABEZA PEREIRO, J., y LOUSADA AROCHENA, J. F., *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 1998, p. 165. SÁNCHEZ CASTILLO, M., "Lactancia y salud laboral: crónica de una situación insuficientemente protegida", *Relaciones Laborales*, núm.12, 2003, p. 37.

Bibliografía

- ALBIOL MONTESINOS, I., *La modificación del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral núm. 107, 2001, Valencia.
- BURGOS GINER, M^a. A., *Protección especial de determinados colectivos en AA.VV (Coord. J. L García Ninet y A. Garrigues Jiménez) Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Univesitat Jaume I, Castellón de la Plana, 1997.
- CABEZA PEREIRO, J., y LOUSADA AROCHENA, J. F., *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 1998.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., *La protección de la maternidad*, Tirant Monografías, Valencia, 1997.
- HERRAÍZ MARTÍN, M^a. S., "La prevención de riesgos laborales y la trabajadora embarazada", *Tribuna Social*, núm. 118, 2000.
- LÓPEZ RUBIA, E., "Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo: nueva redacción del artículo 26 de la LPRL", *Tribuna Social*, núm. 115, 2000.
- MELLA MÉNDEZ, L., "Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de Seguridad Social", *Aranzadi Social*, núm. 21, 2000.
- MOLINA GARCÍA, M., "La protección de la maternidad en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales" en AA.VV *La prevención de riesgos laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1997, p. 291.
- MONTOYA MELGAR, A., "Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales" *Aranzadi Social*, núm. 13, 2000.
- PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A., *Mujer y salud laboral*, La Ley, Madrid, 2000.
- RIVAS VALLEJO, P., "La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999, una reforma técnica", *Tribuna Social*, núm.108, 1999.
- RODRÍGUEZ RAMOS, M. J. PÉREZ BORREGO, G., "Grupos especiales de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales", en AAVV: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Pamplona, 1997.
- SÁNCHEZ CASTILLO, M., "Lactancia y salud laboral: crónica de una situación insuficientemente protegida", *Relaciones Laborales*, núm.12, 2003.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 99,2000.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "La incesante metamorfosis de la Mutuas Patronales: ideas para el estudio", *Tribuna Social*, número 100, 2001.
- SEMERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y salud en el trabajo*, 3^a ed., Cívitas, Madrid, 2001.

Legislación

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 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 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.