

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La especial protección de la seguridad y salud de la mujer en el medio laboral: embarazo, lactancia y nuevas situaciones protegidas

Mirentxu MARÍN MALO*

RESUMEN: El embarazo y la lactancia natural son momentos en que las mujeres trabajadoras son especialmente vulnerables frente a ciertos riesgos presentes en el lugar de trabajo. Si bien la mayoría de las mujeres puede trabajar en esta etapa, deben tomarse medidas de protección especiales, que garanticen la prestación de servicios sin riesgo para la mujer, el feto o el lactante. Con ese objetivo, la normativa laboral ha establecido medidas de asistencia social y preventivas dirigidas a identificar los riesgos para el embarazo y la lactancia y adoptar medidas dirigidas a evitarlos. Este trabajo se centra en analizar la regulación actual dirigida a la protección de estas situaciones, señalando aquellas cuestiones que suscitan mayores problemas en la práctica y poniendo de manifiesto las debilidades que este sistema de protección presenta. Igualmente, se hará una referencia general a las medidas dirigidas a proteger las enfermedades femeninas, que han sido recientemente aprobadas en España.

Palabras clave: Trabajadora embarazada, lactancia natural, salud laboral, adaptación del puesto de trabajo, reubicación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco normativo. 3. Obligaciones específicas en materia preventiva para la protección de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. 3.1. La realización de una específica evaluación de riesgos. 3.2. La adaptación del puesto de trabajo y la reubicación de la trabajadora afectada como medidas preventivas en el supuesto de embarazo o lactancia natural. 3.3. La suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo o reubicar a la trabajadora. 4. Las principales cuestiones respecto a las obligaciones empresariales derivadas de estas situaciones. 4.1. La determinación del momento de nacimiento de las obligaciones. 4.2. Conceptos salariales que deben mantenerse durante la adaptación del puesto de trabajo. 4.3. Reubicación de la trabajadora y sus efectos. 4.4. Otras cuestiones problemáticas: el complejo procedimiento para la suspensión del contrato de trabajo. 5. Enfermedades femeninas: un nuevo horizonte. 6. Bibliografía.

* Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pública de Navarra (España).

The Special Protection of the Safety and Health of Women in the Workplace: Pregnancy, Breastfeeding and New Protected Situations

ABSTRACT: Pregnancy and breastfeeding are times when working women are especially vulnerable to certain risks present in the workplace. Although most women can work at this stage, special protection measures must be taken to guarantee the provision of services without risk to the woman, fetus or infant. With this objective, labour regulations have established social assistance and preventive measures aimed at identifying the risks for pregnancy and lactation and adopting measures aimed at avoiding them. This paper focuses on analysing the current regulation aimed at protecting these situations, pointing out those issues that cause the greatest problems in practice and highlighting the weaknesses that this protection system presents. Likewise, a general reference will be made to the measures aimed at protecting female diseases, which have recently been approved in Spain.

Key Words: Pregnant female worker, breastfeeding, health at work, workplace adaptation, re-location.

1. Introducción

El derecho a una protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores se establece en el art. 19 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). Este derecho laboral, reconocido a las personas trabajadoras, «conecta de inmediato con el objetivo social de alcanzar el más alto y completo grado de salud para la población, pues el *derecho a la salud* se concibe en la actualidad como un *derecho fundamental de la persona*»¹. Asimismo, el art. 4.2.d TRET recoge el derecho de todos los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política en materia preventiva. Todo ello, unido al mandato constitucional relativo a la igualdad, así como a la consiguiente prohibición de discriminación por cualquier condición² – reconocido a su vez en el art. 4.2.c TRET para todos los trabajadores – suponen la necesidad de tomar medidas de especial protección para las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural³.

Se considera que estas situaciones hacen que, durante un periodo de tiempo determinado, la trabajadora se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad frente a los riesgos laborales, lo que «justifica social, técnica y legalmente una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer y de su descendencia»⁴. Como consecuencia de lo anterior, desde hace años, el derecho a la protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o en periodo de lactancia natural está reconocido en nuestra normativa preventiva de forma expresa.

Esta necesidad de especial protección se debe entre otras cosas, y tal como ha señalado el propio Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), a «los cambios fisiológicos y anatómicos que ocurren durante un embarazo normal, las posibles complicaciones ligadas al mismo, al post-parto o a la lactancia y al tiempo necesario para la recuperación después del

¹ J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora*, en *esta Revista*, 2020, n. 4, p. 322.

² Véase el art. 14 de la Constitución Española de 1978.

³ En este sentido, A. MORENO SOLANA, *Salud laboral y mujer trabajadora: cuestiones más recientes*, en *esta Revista*, 2018, n. 4, p. 151 ss., ha señalado que la igualdad de género (o, más bien, la desigualdad actual en el medio laboral) es un factor de riesgo que afecta a las mujeres, en general, y a las mujeres embarazadas, en parto reciente o en lactancia natural, en particular.

⁴ N. MORENO, D. ROMANO, S. BRUNEL, *Guía sindical para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia*, ISTAS, 2008, p. 3. En similar sentido, véase C. GUILLÉN SUBIRÁN, *La protección de las trabajadoras embarazadas en el ámbito laboral*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2021, n. 194.

parto», que pueden interferir en la capacidad laboral de la mujer⁵.

Por tanto, proteger esta situación en el medio laboral se muestra indispensable para garantizar la seguridad y salud de este colectivo en tanto que dura la situación especialmente protegida.

Con este doble objetivo – proteger la seguridad y salud de la trabajadora embarazada y del feto o lactante –, nuestro sistema jurídico-laboral ha centrado sus esfuerzos en garantizar, por una parte, la protección social de esta situación y, por otra, en proteger la seguridad y salud de este colectivo durante la prestación de servicios en el embarazo y la lactancia natural.

El presente trabajo se centra en las medidas de protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, por lo que se abordarán las prestaciones derivadas de estas situaciones solo de manera tangencial. Así, se pretende analizar, por una parte, el disperso sistema normativo actual en la materia; centrándose en la normativa específica en materia de seguridad y salud laboral de la mujer embarazada y en periodo de lactancia natural.

Posteriormente, se analizarán las cuestiones más conflictivas en materia laboral que derivan de estas situaciones. Para ello, se abordarán algunas cuestiones tradicionalmente problemáticas, como la determinación del momento de nacimiento de las diferentes obligaciones empresariales en materia preventiva; la obligación de mantener ciertos conceptos salariales en caso de adaptación del puesto de trabajo o la obligación específica de reubicar a la trabajadora en tanto se mantenga la situación protegida y sus efectos en materia laboral. Por último, se realizará una breve mención a la reciente regulación dirigida a proteger las llamadas “enfermedades femeninas”, analizando sus ventajas y desventajas en materia de protección de la mujer trabajadora.

2. Marco normativo

La protección de la trabajadora embarazada, en parto reciente o lactancia natural ha sido incluida en nuestro ordenamiento jurídico laboral desde sus inicios, estableciendo medidas que garantizaran el respeto de sus derechos laborales y garantizando un trato igual en el acceso y mantenimiento del empleo de este colectivo, así como la conciliación de la vida laboral con las necesidades de cuidado del menor.

En materia de seguridad y salud de este colectivo, la protección de su seguridad y salud tradicionalmente se limitaba a incluir en nuestra normativa

⁵ INSHT, *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, 2012, p. 7.

la prohibición a la realización de determinados trabajos considerados como peligrosos. Estas prohibiciones, en un principio, estaban fundamentadas en estereotipos que señalaban a la inferioridad física de la mujer⁶. Sin embargo, en las últimas décadas se ha presenciado una importante evolución normativa. Así, estas prohibiciones a la realización de ciertos trabajos o tareas por parte de la trabajadora embarazada y en lactancia natural tienen su base en diversos estudios que demuestran los efectos negativos que estos trabajos o funciones pueden tener para el embarazo o la lactancia natural, teniendo en cuenta la protección, no solo de la trabajadora sino del feto o lactante.

Es en las últimas décadas cuando la protección de esta especial situación se ha postulado como uno de los objetivos del legislador, tanto nacional como europeo⁷. Esta reciente preocupación ha traído consigo la aprobación, en los últimos años, de numerosa normativa en esta materia. A consecuencia de ello, la regulación resulta dispersa, debiendo atender a diversos ámbitos y normativas de diferente índole para abordar la temática planteada.

En España, no es hasta la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) cuando se introducen medidas específicas dirigidas a la protección de la seguridad y salud de este colectivo en el entorno laboral. Esta normativa, atendiendo al mandato de la 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, presta una especial atención a la necesidad de proteger la seguridad y salud de la trabajadora embarazada y en lactancia natural, estableciendo este colectivo en la normativa preventiva como un grupo especialmente protegido por ser más vulnerable a los riesgos laborales.

Así, la citada LPRL traspone parcialmente el contenido de dicha Directiva 92/85/CEE, y recoge en su redacción algunas de las directrices establecidas por la OIT en su Convenio C003 sobre la protección de la maternidad⁸;

⁶ Sirva como ejemplo de ello la Ley de la Silla de 1912, en la que se obligaba a los empresarios de actividades no fabriles, a conceder una silla a la trabajadora durante su jornada laboral. En este sentido, véase J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *op. cit.*, p. 322, donde señala que «tradicionalmente la normativa sobre la protección de la salud laboral de la mujer [...] se ha centrado en aspectos exclusivamente biológicos».

⁷ En este sentido, D.M. CAIRÓS BARRETO, *Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia*, en *Lan Harremanak*, 2010, n. 23, p. 85, señala que «la preocupación por la protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada no se ha manifestado en el ordenamiento jurídico español hasta fechas muy recientes y más reciente aún es la preocupación por los momentos previos y posteriores al parto».

⁸ Revisado por el Convenio C103 de 1952 y posteriormente actualizados en el Convenio C183 de 2000.

estableciendo medidas dirigidas a la protección de la seguridad y salud de este colectivo.

Por otra parte, a las medidas de protección establecidas en el art. 26 LPRL y que se analizarán posteriormente en detalle, le acompañan medidas de asistencia social cuando la adopción de medidas que garanticen una efectiva protección de la salud de la trabajadora embarazada, el feto o lactante sea imposible. De esta forma los arts. 186 y 187 LGSS reconocen el derecho de acceso a una prestación económica para los supuestos de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural respectivamente. En ambos supuestos, la situación protegida es «el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de su puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el art. 26.3 LPRL, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados». Estas concretas situaciones protegidas están directamente vinculadas a la normativa en materia preventiva que se analizará a continuación y, de forma específica, a la regulación especial para la protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, estableciendo una obligación empresarial específica de protección de la seguridad y salud de estas trabajadoras durante la prestación de sus servicios y reconociendo derechos de adaptación y reubicación específicos.

3. Obligaciones específicas en materia preventiva para la protección de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia

3.1. La realización de una específica evaluación de riesgos

En materia preventiva, como ya se ha señalado, la protección al embarazo, maternidad y lactancia natural se encuentra recogida en el art. 26 LPRL. Entre las obligaciones empresariales específicas que establece el citado artículo, se encuentran la de tener en cuenta, en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo de la empresa recogida en el art. 16 LPRL, la posibilidad de que sea ocupado por una trabajadora embarazada en algún momento. En concreto, establece la obligación de «determinar 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». Así, la adopción de medidas preventivas dirigidas a evitar dicho riesgo una vez llegado el caso debería ser casi automática.

En todo caso, y pese a que dicho precepto no lo señale de forma expresa, una vez que la empresa tiene conocimiento de la situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, deberá analizar, si no lo ha hecho previamente, las condiciones del puesto de trabajo que pueden suponer un riesgo para la trabajadora, el feto o el lactante, y adoptar las medidas preventivas que resulten oportunas en cada caso, con el objetivo de que la trabajadora pueda continuar prestando servicios en su puesto de trabajo.

Para la realización de esta evaluación de riesgos debe tenerse en cuenta, en primer lugar, el art. 4 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), donde se establece el procedimiento y contenido que debe tener la citada evaluación. Asimismo, se deberá considerar lo establecido en los Anexos VII y VIII RSP. El primero de ellos ofrece un listado no exhaustivo de «agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural». En cuanto al segundo, establece un listado no exhaustivo de agentes y condiciones laborales a las que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no podrán estar expuestas en ningún caso.

Además, en la realización de esta especial evaluación de riesgos deberán tenerse en cuenta las guías para la evaluación de riesgos específicos de la mujer embarazada, en parto reciente o lactancia natural recogidas en la Directiva 92/85/CEE, así como las Notas Técnicas de Prevención elaboradas por el INSST y cualquier otra herramienta que pueda ser de utilidad, con el fin último de garantizar el máximo nivel de protección de la seguridad y salud de estas trabajadoras.

Así, si la evaluación de riesgos pusiera de manifiesto algún tipo de riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o del feto o lactante se deberán adoptar las medidas oportunas para eliminar dicho riesgo. A este respecto, el Tribunal Supremo ha señalado reiteradamente que la realización de esta evaluación de riesgos de forma correcta y su revisión periódica es un requisito previo e indispensable para adoptar las medidas preventivas adecuadas⁹.

⁹ Véase STS 1º octubre 2012 (rec. 2373/2011); STS 28 octubre 2014 (rec. 2542/2013); STS 7 abril 2014 (rec. 1724/2013); STS 24 abril 2012 (rec. 818/2011) o STS 17 marzo 2011 (rec. 1865/2010).

3.2. La adaptación del puesto de trabajo y la reubicación de la trabajadora afectada como medidas preventivas en el supuesto de embarazo o lactancia natural

En aquellos casos en los que sea imposible o insuficiente la adopción de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, el feto o el lactante, el art. 26 LPRL señala que deberá procederse a la adaptación del puesto de trabajo que podrán incluir la adaptación de las condiciones laborales, del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada o de cualquier otra característica de este. El objetivo final debe ser que no se genere ningún riesgo para este colectivo vinculado a su especial vulnerabilidad.

Cuando dicha adaptación sea imposible o, aun adoptando medidas de este tipo se muestren como insuficientes por la permanencia del riesgo, será necesario que la empresa certifique dicha imposibilidad o insuficiencia de adaptación a través de certificado expedido por los servicios médicos correspondientes.

En estos casos, y una vez determinada la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo, el art. 26.2 LPRL establece que será obligación empresarial facilitar a la trabajadora «un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado». Es decir, se deberá proceder a la reubicación de la trabajadora en otro puesto de trabajo de la empresa que no genere riesgos. Esta reubicación podrá realizarse dentro del grupo profesional de la trabajadora o, en caso de que sea imposible, en un puesto de trabajo correspondiente a otro grupo profesional. En este segundo supuesto, cuando el cambio de puesto se realice fuera del grupo profesional, deberán tenerse en cuenta las reglas y criterios que operan en casos de movilidad funcional, y que se establecen en el art. 39 TRET.

Para dar cumplimiento a este mandato legal, la LPRL señala que será imprescindible contar, previamente, con una «relación de puestos de trabajo exentos de riesgos» realizada previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. De nuevo, esto permitirá que cuando la adopción de medidas preventivas o la adaptación de puesto de trabajo sean insuficientes, la reubicación se realice de forma rápida, casi automática y sin esperas por la necesaria realización de evaluaciones de riesgo añadidas, etc. Así, se garantizará el menor perjuicio a la trabajadora en situación protegida.

3.3. La suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo o reubicar a la trabajadora

En aquellos supuestos en que la adaptación o la reubicación sean imposibles y queden acreditadas de forma objetiva, la normativa preventiva plantea, como última opción, la suspensión de la prestación de servicios por parte de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural¹⁰. Es decir, el acceso a las prestaciones derivadas de dicha suspensión «está condicionado al cumplimiento de una serie de pasos previos» que incluyen la imposibilidad de adaptación o reubicación. La efectiva ejecución o imposibilidad de los citados pasos previos requiere de su constatación fehaciente, «convirtiéndose la prueba de ellos en un elemento determinante para proceder a la suspensión del contrato»¹¹.

Esta suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se regula en el art. 45.1.e TRET, e, donde se establece como causa de suspensión «el riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses». Tendrá una duración diferente cuando se trate de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. Así, en el primer supuesto, se mantendrá en tanto sea necesaria, hasta garantizar que la trabajadora puede incorporarse a su puesto de trabajo (o a otro compatible con su estado) sin riesgos para su salud o para la del feto o lactante. En el segundo caso, la suspensión por riesgo durante la lactancia natural se mantendrá hasta garantizar la incorporación al trabajo sin riesgo, con una duración máxima de 9 meses desde el momento del parto¹².

En este supuesto, la trabajadora podrá solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural establecidas en la LGSS.

En concreto, los arts. 186 y 188 LGSS establecen que estas prestaciones «tendrán la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales», por lo que no se exige periodo de carencia para acceder a la misma. Además, en ambos casos la cuantía equivaldrá al 100 por cien de la base reguladora derivada de contingencias profesionales, corriendo a cargo de la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social con que la empresa haya concertado la cobertura de los riesgos profesionales.

¹⁰ Véase el art. 26.3 LPRL.

¹¹ A. MORENO SOLANA, *op. cit.*, p. 158.

¹² Véase los arts. 45.1.e TRET y 189 LGSS.

4. Las principales cuestiones respecto a las obligaciones empresariales derivadas de estas situaciones

Las medidas de protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, en parto reciente o lactancia natural analizadas en el apartado anterior traen consigo una serie de problemas a los que tanto la doctrina como la jurisprudencia vienen haciendo frente hace años. A continuación, se analizarán las principales cuestiones problemáticas suscitadas en la aplicación de dichos preceptos legales con el objetivo de poner de manifiesto las deficiencias del articulado y facilitar el criterio de aplicación a seguir en cada cuestión concreta.

4.1. La determinación del momento de nacimiento de las obligaciones

Una de las primeras cuestiones que se plantearon tras la entrada en vigor de la normativa preventiva fue la determinación del momento en que el empresario estaba obligado a poner en marcha las medidas de adaptación y reubicación señaladas anteriormente, pues existe una desigual regulación entre la normativa comunitaria y la interna en este ámbito. Así, la Directiva 92/85/CEE establece que se considerará trabajadora embarazada, que ha dado a luz o en periodo de lactancia a cualquier trabajadora que, estando en uno de los estados señalados, lo comunique al empresario.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que nuestra normativa (art. 26 LPRL) no obliga a la trabajadora a comunicar a la empresa su situación de embarazo o lactancia natural, y, a su vez, limita la capacidad empresarial de conocer datos relativos a la salud de sus trabajadores anteponiendo el derecho a la intimidad de estos¹³, pues entiende esta información incluida en el ámbito protegido del derecho a la intimidad establecido en el art. 18.1 CE¹⁴.

¹³ Para saber más sobre estas limitaciones, véase S. GONZÁLEZ ORTEGA, J. APARICIO TOVAR, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, 1996, donde se realiza un estudio genérico de la obligación de vigilancia de la salud. Realizando un estudio sobre los límites empresariales al uso de la información obtenida a través de reconocimientos médicos, véase F.A. GONZÁLEZ DÍAZ, *Límites específicos en la realización de la obligación preventiva de vigilancia de la salud laboral: tratamiento de la información médica obtenida a través de los reconocimientos*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Libertad de Empresa y Poder de Dirección del Empresario en las Relaciones Laborales. Estudios ofrecidos al profesor Alfredo Montoya Melgar*, Aranzadi, 2011.

¹⁴ En igual sentido, véase J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *op. cit.*, p. 325.

Es decir, la trabajadora es libre de comunicar o no su especial situación al empresario, por lo que este, que no tiene otra forma de conocerla salvo dicha comunicación, no estará obligado a actuar hasta que no sea conocedor de la misma. La trabajadora podrá comunicar su situación a la empresa tanto de forma oral como escrita. Sin embargo, y tal como se extrae de la jurisprudencia, es preferible la forma escrita, en aras de dejar constancia de la fecha de conocimiento de la situación por parte del empresario y, por tanto, del inicio de sus obligaciones preventivas al respecto¹⁵.

Esto no implica que, si el empresario conoce dicha situación de especial vulnerabilidad por otros medios que no sean la comunicación directa de la trabajadora, no esté obligado a actuar; pues su obligación de actuar se inicia en el momento en que sepa que la trabajadora está embarazada o en lactancia natural, con independencia del modo en que esta información ha llegado a su poder; siempre que haya sido respetando el derecho a la intimidad de la misma¹⁶.

En el caso de la lactancia natural, puede ser que el empresario no conozca la situación; ya que, el disfrute del permiso establecido en el art. 37.4 TRET no implica, necesariamente, que la forma de alimentación del lactante sea mediante lactancia natural; por lo que la situación es similar a la del embarazo y, por tanto, la obligación empresarial de adaptar o reubicar a la trabajadora no operará hasta que se le informe de que se está ante un supuesto de lactancia natural.

Esto no ocurre con el parto reciente, que está protegido por las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto que establece el art. 48.4 TRET.

4.2. Conceptos salariales que deben mantenerse durante la adaptación del puesto de trabajo

Una cuestión que resultó especialmente problemática con la entrada en vigor de las obligaciones empresariales señaladas anteriormente estuvo relacionada con el mantenimiento de ciertos conceptos salariales en el caso de adaptación del tiempo de trabajo o de otras características del puesto de trabajo que dan origen a los mismos. Para abordar esta problemática resulta indispensable acudir a los tribunales.

A este respecto, la jurisprudencia ha señalado que, si como consecuencia de la situación de embarazo se limita la jornada semanal, o se suspende la

¹⁵ En este sentido, véase STS 26 febrero 2004 (rec. 2569/2003); STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 1550/2007 (rec. 384/2007) y STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 1828/2006 (rec. 1054/2005), entre otras muchas.

¹⁶ En este sentido, J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *op. cit.*, p. 326.

nocturnidad y turnicidad de la trabajadora por el riesgo derivado para su salud y la del feto, esta no puede dejar de percibir la retribución correspondiente a dicho concepto porque la trabajadora «no debe sufrir las consecuencias de la obligación empresarial de adaptar el puesto de trabajo a la situación de embarazo»¹⁷.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha señalado que se deben abonar la totalidad de las retribuciones que se viniesen percibiendo por los conceptos fijos y periódicos y, en su caso, por la media aritmética de las cantidades devengadas por los servicios efectivamente realizados durante los tres meses inmediatos anteriores a la fecha de la baja¹⁸. Así, tal como señala la STS 43/2017 de 24 de enero, aunque la adaptación suponga la eliminación de elementos que están vinculados a un determinado plus retributivo – como pueden ser las guardias en el caso de trabajadoras sanitarias – y esta responda a eliminar o evitar el riesgo derivado para el embarazo o lactancia natural, y en tanto que la trabajadora siga prestando servicios activamente, aunque no lo haga en dichos elementos adaptados, y aunque no exista una previsión legal expresa para el mantenimiento de dichos complementos en los supuestos de adaptación o reubicación del puesto de trabajo derivados del riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, debe atenderse a lo previsto en el art. 11.1 de la Directiva 92/85/CEE que consagra «el derecho al mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras». Además, teniendo en cuenta que, en caso de que la adaptación o reubicación sea imposible, el ordenamiento jurídico interno prevé una prestación consistente en el 100% de la base reguladora de la trabajadora (incluyendo así los posibles pluses señalados), se debe concluir, y así lo concluye el Tribunal Supremo, que «la trabajadora afectada no puede sufrir una disminución salarial que, no solo se produce en relación con la situación habitual de prestación de servicios – esto es, cuando no habiendo riesgos, se realizan efectivamente las guardias –, sino incluso con respecto a los emolumentos percibidos en el caso de suspensión del contrato de trabajo, en que, como hemos visto, las cotizaciones por guardias médicas del mes anterior tendrán reflejo en la prestación»¹⁹.

En definitiva, deben mantenerse los citados complementos variables vinculados a un determinado riesgo que obliga la adaptación del puesto de trabajo respecto al mismo durante la situación de adaptación o reubicación de la trabajadora derivada del riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

¹⁷ Véase STSJ Castilla-La Mancha 1276/2020 (rec. 748/2019) y STSJ Castilla-La Mancha 1220/2012 (rec. 918/2012); STSJ Cataluña 6471/2000, de 20 de julio.

¹⁸ STS 43/2017 (rec. 1902/2015), FD 5°.

¹⁹ *Ibidem*, FJ 6°.

4.3. Reubicación de la trabajadora y sus efectos

En tercer lugar, debe recordarse que, para que nazca la obligación de reubicar a la trabajadora en un puesto diferente al suyo con el objetivo de proteger su seguridad y salud y la del feto o lactante, debe haberse determinado previamente la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo originario de la trabajadora. Esta imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo debe ser certificada y determinada bien por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, bien por la mutua colaboradora de la Seguridad Social con que la empresa haya suscrito la cobertura de las contingencias profesionales, previo informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

Una vez recibido el pertinente informe con arreglo a lo señalado, nacerá la obligación de reubicar a la trabajadora en un puesto de trabajo diferente al suyo y compatible con su estado, en el que no existan riesgos para los sujetos protegidos.

Ahora bien, la reubicación de la trabajadora puede ser de tres tipos: en un puesto de su misma categoría profesional, en un puesto de categoría profesional superior o en un puesto de categoría profesional inferior. En función de qué tipo de reubicación se produzca los efectos para la trabajadora serán unos u otros.

Cuando la reubicación se produzca dentro del mismo grupo o categoría profesional, no habrá efectos para la trabajadora más allá del mantenimiento o no de ciertos conceptos salariales con arreglo a los criterios jurisprudenciales señalados en el apartado anterior.

Cuestión diferente es que la reubicación suponga un cambio de grupo o categoría profesional pues, en estos casos, operará la regulación prevista para la movilidad funcional del art. 39 TRET. Esto implica, en primer lugar, que deberán tenerse en cuenta las titulaciones académicas o profesionales de la trabajadora a la hora de analizar la adecuación del nuevo puesto de trabajo a sus capacidades.

Este artículo establece que, en todo caso, cuando la movilidad se produzca a un grupo de categoría inferior, se mantendrá la retribución de origen. Por otra parte, de reubicarse en un puesto de categoría superior, la trabajadora deberá percibir «la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice»²⁰.

En todo caso, tanto si la reubicación se produce dentro como fuera del

²⁰ Art. 39.3 TRET.

grupo profesional de la trabajadora, esta durará el tiempo imprescindible; es decir, hasta que la trabajadora pueda retornar a su puesto de trabajo de origen sin riesgo para su seguridad y salud, la del feto o la del lactante, tal como establece el art. 26.2 LPRL.

4.4. Otras cuestiones problemáticas: el complejo procedimiento para la suspensión del contrato de trabajo

Una vez analizados los problemas tradicionales a los que se enfrentan las empresas y trabajadoras en estas situaciones, deben señalarse algunas cuestiones que suscitan controversia en la actualidad.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las trabajadoras embarazadas tiene relación con la suspensión del contrato de trabajo. Cuando la reubicación de la trabajadora es imposible, esta pasa a solicitar a la Mutua gestora de las contingencias profesionales el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural señaladas anteriormente. En estos casos, la Mutua exige demostrar que es imposible la reubicación en otro puesto de la empresa de forma fehaciente, lo que, en la práctica, no está claro que significa; por lo que resulta indispensable realizar un análisis de la jurisprudencia en la materia.

Debe tenerse en cuenta que esta suspensión del contrato no está relacionada con problemas en el embarazo, sino con la posibilidad de que las funciones y tareas encomendadas en su puesto de trabajo, así como las condiciones del mismo, puedan ocasionar problemas en la trabajadora, el feto o el lactante. A este respecto, la jurisprudencia exige demostrar la existencia de un riesgo concreto derivado de la presencia en el puesto de trabajo de un determinado agente, producto o condición laboral que pueda repercutir negativamente en el embarazo o la lactancia natural²¹. Para ello, será imprescindible tener en cuenta en la evaluación de riesgos específica el contenido de los Anexos VI y VII del RSP, donde se establecen las listas de agentes que pueden afectar a la salud de la trabajadora embarazada, al feto o al lactante, señalados anteriormente.

Por tanto, para acceder a esta causa de suspensión es imprescindible estar de alta y trabajando en una empresa. No cabe la posibilidad de acceder a esta situación si ya se está en una situación de incapacidad temporal, pues en ese caso no habría riesgos derivados del desempeño de las funciones

²¹ Véase STSJ País Vasco 11 marzo 2014 (rec. 336/2014); STSJ Andalucía 28 junio 2017 (rec. 500/2017); STSJ Navarra 18 octubre 2012 (rec. 318/2012) o STSJ Cataluña 1º junio 2004 (rec. 2219/2003).

laborales.

En cuanto al momento de solicitarla, la normativa laboral no especifica nada al respecto; es decir, no se establece a partir de qué semana de embarazo la Mutua está obligada a conceder la suspensión del contrato por esta causa. Tan solo se establece la obligación de concederla en el momento en que el trabajo pueda suponer un riesgo para la trabajadora embarazada, el feto o el lactante²².

A estos efectos, la jurisprudencia viene señalando que, para que no sea posible la reubicación, debe darse una de estas situaciones: que el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o que dicho cambio no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En cuanto a la primera opción – que el cambio no resulte técnica u objetivamente posible – una forma de demostrar que el cambio no resulta técnica u objetivamente posible serán los resultados de la evaluación de riesgos de la empresa, en la que deben haberse tenido en cuenta, como ya se ha señalado, aquellas condiciones laborales que pueden afectar al embarazo, feto o lactante y establecer qué puestos o tareas son incompatibles con estas situaciones especialmente protegidas y a partir de qué semana²³.

Igualmente, se deberá contar con la lista previa de puestos de trabajo sin riesgos o funciones sin riesgos derivados para estas situaciones, previa consulta de los representantes de los trabajadores, en la que debe señalarse, además, las semanas de embarazo que permiten estar en esos puestos. El adecuado cumplimiento de estas dos obligaciones preventivas sería, así, prueba suficiente de la imposibilidad de reubicar a la trabajadora por la inexistencia de otro puesto de trabajo compatible con su estado.

En todo caso, y con independencia del cumplimiento de las citadas obligaciones, el INSS ha elaborado la [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#) en la que aparecen varias tablas orientativas, realizadas por expertos, identificando diferentes factores de riesgo y la recomendación de la semana en que se debe conceder la suspensión del contrato derivada del riesgo durante el embarazo o lactancia natural en

²² En este sentido, A. MORENO SOLANA, *op. cit.*, p. 161, ha señalado que «la prevención de la trabajadora embarazada no se puede producir a partir de un determinado mes, que por cierto, es lo que hacen algunos convenios colectivos, porque los riesgos del trabajo pueden producirse en cualquier momento del embarazo, y en muchos casos, en los primeros meses del mismo».

²³ En este sentido, M.I. BENAVENTE TORRES, *El riesgo durante el embarazo, parto reciente y la lactancia natural. Un análisis propositivo*, Laborum, 2016, p. 70, ha señalado que la realización de esta evaluación de riesgos específica será un requisito casi indispensable para poder acceder a las distintas prestaciones derivadas del riesgo (bien durante el embarazo, bien durante la lactancia natural).

función de las actividades concretas desarrolladas por la trabajadora. Sin embargo, estas tablas han sido modificadas recientemente en perjuicio de la seguridad y salud de este colectivo, pues se han ampliado las semanas de permanencia en el puesto de trabajo en numerosos casos²⁴.

El principal problema respecto al acceso a esta suspensión del contrato de trabajo surge cuando, aun contando con los preceptivos informes o estando en una de las situaciones establecidas por el propio INSS, la Mutua gestora no concede la suspensión o se retrasa en la notificación de su aceptación; situación que, por desgracia, es habitual en la actualidad.

En estos supuestos, se añade, además, que, dependiendo de la Mutua gestora que se trate, se concede la prestación en una semana u otra o no se concede, aun tratándose de una misma actividad y puesto de trabajo. Es decir, no hay un sistema objetivo y automatizado para el reconocimiento de este derecho; lo que crea una gran inseguridad jurídica en las trabajadoras afectadas.

Ante esta situación, son numerosas las trabajadoras que optan por pasar a disfrutar de sus vacaciones hasta que se les conceda la suspensión del contrato de trabajo o, en la mayoría de los casos, pasan a una situación de incapacidad temporal por contingencia común de la mano de su facultativo del Sistema público de salud. Ninguna de estas dos soluciones resulta inocua para la trabajadora, pues en el primer supuesto, debe sacrificar un derecho laboral como son las vacaciones para no poner en riesgo su seguridad y salud ni la de su hijo. En el segundo supuesto, la situación se agrava, pues como ya hemos señalado, para acceder a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, así como para el consiguiente cobro prestacional, la trabajadora debe encontrarse en el momento de acceso de alta y prestando servicios activamente en la empresa, ya que estas situaciones están vinculadas a la exposición al riesgo y este requisito desaparece estando en situación de incapacidad temporal²⁵. Dicho de otro modo, es imposible acceder a la

²⁴ Como ejemplo de ello, una trabajadora expuesta a ruido (> 80 dB) debería pasar a la suspensión de su contrato por riesgo durante el embarazo en la semana 20. Si está expuesta a estrés térmico (< 0° o > 33°), desde el inicio del embarazo; al igual que si está expuesta a cualquiera de las sustancias o procedimientos incluidos en los Anexos VII y VIII RSP.

²⁵ Así lo establece, además, el art. 37 del RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, al señalar que, «cuando la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma, solicite la prestación de riesgo durante el embarazo, no procederá el reconocimiento, en su caso, del subsidio, hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal por cualquiera de las causas legal o reglamentariamente establecidas».

suspensión señalada desde una situación de incapacidad temporal previa²⁶. La solución más sencilla parece pasar por que la trabajadora solicite el alta voluntaria de la incapacidad temporal por enfermedad común para solicitar la de riesgo durante el embarazo o lactancia natural. Sin embargo, esta solución plantea problemas prácticos, ya que entre el día de la solicitud (en que la trabajadora debe estar prestando servicios activamente) y la resolución por parte de la Muta de esta, pueden pasar hasta 30 días según el procedimiento legalmente establecido, lo que supondría exponer a la trabajadora a los riesgos que se pretende evitar durante ese periodo²⁷.

Una solución a este problema específico – parcial y, atendiendo a lo señalado hasta el momento, carente de sentido – sería que, en la denegación inicial, la Mutua indicase la fecha exacta en la que sí se concederá la suspensión del contrato de trabajo a la trabajadora. De esta forma, la trabajadora embarazada podría solicitar la suspensión en el mismo momento en que conoce su situación de embarazo, y solicitar el alta voluntaria de una posible incapacidad temporal por contingencias comunes el día antes del señalado por la Mutua, ya que el reconocimiento sería directo.

Si realmente se quiere abordar este problema y plantear una solución integral y a largo plazo que garantice un nivel de protección efectivo de la seguridad y salud de este colectivo de riesgo, atendiendo así a los principios rectores de la política preventiva de nuestro país, pasaría por el establecimiento de criterios claros y objetivos por parte del INSS que deban ser aplicados por las Mutuas de forma automática, eliminando el plazo actual para la resolución de la solicitud y evitando demoras en el procedimiento. De esta forma, ante una determinada circunstancia, y adjuntando los documentos señalados anteriormente, el reconocimiento de la suspensión debería ser automático.

5. Enfermedades femeninas: un nuevo horizonte

En la actualidad, el Gobierno trabaja en el [*Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*](#), publicado en el *Boletín Oficial de las*

²⁶ STSJ Extremadura 27 julio 2010 (rec. 260/2010) y STSJ Valencia 2 julio 2009 (rec. 3005/2008).

²⁷ RD 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social. En todo caso, la normativa no indica si se trata de días naturales o hábiles, lo que genera, igualmente, inseguridad jurídica.

Cortes Generales el 12 de septiembre de 2022. Este nuevo texto prevé incluir algunas medidas dirigidas a la protección de la mujer embarazada, tanto para aquellos casos en que opte por interrumpir el embarazo como para el propio embarazo y parto.

En concreto, este Proyecto plantea un nuevo permiso preparto, a disfrutar desde la semana 39 de gestación y compatible con el posterior permiso de maternidad del que se disfruta en la actualidad²⁸. Este nuevo permiso podría dar solución, en parte (aunque de nuevo de forma parcial e insuficiente) al problema planteado en el apartado anterior respecto a la negativa o retrasos en la concesión por parte de las Mutuas de la suspensión del contrato derivada del riesgo durante el embarazo. En parte porque solo solucionaría aquellos casos en los que se deniega esta suspensión a partir de la semana 39 de embarazo, quedando en similar situación a la planteada el resto de supuestos que sucedan en semanas previas a la señalada.

Además, este Proyecto reconoce, por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, la salud menstrual como estándar de salud, si bien lo señala como una “enfermedad femenina”. Así, pretende modificar la LO 2/2010 para incluir un art. 5-*bis* que señale que «los poderes públicos reconocerán la salud menstrual como parte inherente del derecho a la salud sexual y reproductiva» y «combatirán los estereotipos sobre la menstruación que impactan negativamente en el acceso o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres». En esta materia, la medida más polémica propuesta es la que pretende incluir una nueva incapacidad temporal para las mujeres trabajadoras, abonada íntegramente por el Estado, para atender a aquellas mujeres que tengan periodos menstruales dolorosos e incapacitantes; equiparando la prestación ligada a esta causa a la de las contingencias profesionales. En concreto, plantea la inclusión de una «situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes» para aquellas bajas laborales a las que deba acceder la mujer por lo que dicho texto ha denominado como “menstruación incapacitante”²⁹.

El propio texto señala que, para acceder a dicha incapacidad y su prestación, será indispensable contar con un informe médico previo que acredite la situación señalada que deberá estar ligada a patologías como «endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como

²⁸ Véase la DF 10ª del [Proyecto de Ley](#), donde se incluye una modificación del art. 144.4 LGSS en el que se recoge este nuevo permiso.

²⁹ Apartado 5 del [Proyecto de Ley](#), con la inclusión de un nuevo art. 5-*ter* en la LO 2/2010. Igualmente, *vid.* la DF 10ª, donde modifica el art. 169.1.a LGSS para incluir dicha situación como determinante de incapacidad temporal.

dispareunia, disuria, infertilidad o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros»³⁰; por lo que la lista debe considerarse abierta. Esta cuestión es objeto de un importante debate en la actualidad en el que debemos manifestarnos de forma prudente.

Si bien es cierto que equipara la prestación a la de contingencia profesional, garantizando así que la trabajadora afectada por enfermedades como las señaladas, que serán las causantes de la situación protegida, no deje de percibir prestación en los días que no pueda acudir al trabajo, no lo es menos que esta situación ya está protegida por la incapacidad temporal vinculada a la enfermedad común. Por tanto, lo que se pretende no es proteger una situación desprotegida, sino garantizar unos ingresos mínimos en los días en que las trabajadoras afectadas se vean incapacitadas por esta causa para acudir a su puesto de trabajo.

Sin embargo, puede ocurrir que esta medida acabe agravando la situación de discriminación que la mujer sufre en el acceso, mantenimiento y promoción del empleo, pues estigmatiza aún más si cabe, una circunstancia biológica que solo puede afectarle por su sexo.

Ante la falta de doctrina y jurisprudencia en la materia, por lo reciente de la cuestión planteada, y a la espera de la aprobación definitiva de esta reforma normativa, no queda sino esperar para manifestar una opinión más completa, tras un detallado análisis de las citadas medidas que resulta imposible de realizar en este texto.

6. Bibliografía

BENAVENTE TORRES M.I. (2016), *El riesgo durante el embarazo, parto reciente y la lactancia natural. Un análisis propositivo*, Laborum

CAIRÓS BARRETO D.M. (2010), *Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia*, en *Lan Harremanak*, n. 23, pp. 83-119

GONZÁLEZ DÍAZ F.A. (2011), *Límites específicos en la realización de la obligación preventiva de vigilancia de la salud laboral: tratamiento de la información médica obtenida a través de los reconocimientos*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Libertad de Empresa y Poder de Dirección del Empresario en las Relaciones Laborales. Estudios ofrecidos al profesor Alfredo Montoya Melgar*, Aranzadi

GONZÁLEZ ORTEGA S., APARICIO TOVAR J. (1996), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta

³⁰ Exposición de motivos III.

GUILLÉN SUBIRÁN C. (2021), *La protección de las trabajadoras embarazadas en el ámbito laboral*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 194, pp. 28-38

INSHT (2012), [*Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*](#)

INSS (2020), [*Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo*](#)

MORENO N., ROMANO D., BRUNEL S. (2008), [*Guía sindical para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia*](#), ISTAS

MORENO SOLANA A. (2018), *Salud laboral y mujer trabajadora: cuestiones más recientes*, en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 4, pp. 149-170

RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2020), *Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora*, en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 4, pp. 319-357

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

