

MOCIÓN PARA MODIFICAR LA REGULACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA Y EL RIESGO POR LACTANCIA

Es necesario poner de manifiesto el gran problema de natalidad que sufre España por la carrera de obstáculos que supone para una persona la decisión de tener un hijo o hija. El INE en el informe de 2018 dio a conocer que se estaba produciendo el menor número de nacimientos en España desde que existen registros en 1941. Uno de los motivos por los que las mujeres no tienen hijos es por razones laborales y de conciliación. De no corregir esta tendencia este país tendrá un gravísimo problema de envejecimiento de la población en un corto espacio de tiempo.

Si partimos de la base de que, según ese mismo informe, el número de hijos/as por mujer es de 1.31, se comprenderá que el impacto económico por trabajadora en relación con el beneficio que supone es mínimo. Por todo ello comprendemos que es urgente habilitar instrumentos que favorezcan las condiciones óptimas para ayudar a que los perjuicios de esa carrera sean mínimos. Para ello se propone la modificación de la regulación normativa tanto del permiso por lactancia como del riesgo por lactancia.

Permiso por lactancia

Es necesario recordar que, en la Ley de 13 de marzo de 1900, de condiciones de trabajo de mujeres y niños, y el posterior reglamento de desarrollo del 13 de noviembre del mismo año ya reguló el permiso de lactancia retribuido, a disposición de la madre y mientras estuviera amamantando (sin límite), incluso el aumento de la hora de disfrute, esto sí sin retribuir.

Posteriormente, por decreto de 31 de marzo de 1944 (BOE 11 de abril de 1944), se recoge en el artículo 168 una redacción prácticamente idéntica a la ley de 1900 posibilitando a las mujeres “mientras tengas hijos en periodo de lactancia, tendrás derecho, siempre dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día...Estos descansos serán utilizados por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más que comunicar al director o representante de la empresa, al entrar al trabajo, las horas que hubieran escogido...”.

A partir de esta fecha se ha producido un lento retroceso legislativo que no se ha detenido con la promulgación de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores o la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral.

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece, a falta de modificación normativa, un permiso específico hasta los 9 meses del menor. Sería necesario que, en caso de lactancia materna, este periodo no tuviera duración máxima, aunque a partir de los 9 meses (o 12) en caso de seguir amamantando al/ a la menor, esta hora o fracción fuera retribuida y bonificada a la empresa como pago delegado (igual que en caso de incapacidad temporal).



Por todo ello es preciso la modificación normativa respecto al disfrute del periodo de lactancia.

Peticiones:

1. Periodo de lactancia de, como mínimo 12 meses, y un periodo adicional y voluntario hasta que el/la menor siga lactando naturalmente.
2. Que este periodo adicional se convierta en un pago delegado de la empresa, pero bonificado por la Seguridad Social, de forma similar a los pagos por IT.
3. Que el tiempo de disfrute de una hora o dos fracciones siga siendo retribuida por la empresa y determinado por la madre dentro de la jornada de trabajo.
4. Que la acumulación en jornadas completas prevista en el artículo 37.4 sea a simple petición del o la progenitora, sin necesidad de venir especificado por negociación colectiva ni acuerdo con el empresario. Es un derecho, sin más.
5. Que se respete escrupulosamente los tiempos necesarios por la madre para la extracción de la leche, según su necesidad biológica, sin ningún tipo de restricción temporal.
6. Que se proporcione por parte de la empresa un espacio para hacer posible la extracción y conservación en condiciones higiénicas y sanitarias adecuadas.

Riesgo por lactancia

La protección a la mujer trabajadora no debe limitarse al embarazo y después de este. El empresariado, en su potestad organizativa y el estado en su capacidad normativa, deben evitar las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora.

La ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales en su artículo 26 señala que las empresas deben evaluar los riesgos, la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras, y si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si esto no es posible, puede declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato.

Pero la realidad es que sólo a “golpe” de sentencia las mujeres están consiguiendo que se evalúe el riesgo, no solo por tóxicos u otros agentes evidentes, sino factores psicosociales como la sobrecarga de trabajo, la falta de espacio y tiempo para la extracción y las debidas condiciones higiénicas (Tripulante de cabina de pasajeros ST de 24 de abril de 2012) y, sobre todo, falta de alternativas por parte de la empresa.

Es necesario señalar que según la Directiva 2006/54/CE y Directiva 92/85/CEE el trato menos favorable a una trabajadora debido a su condición de mujer en periodo de lactancia constituye una discriminación directa por razón de sexo, de



ahí que es necesario que se produzca la inversión de la carga de la prueba, es decir, que cuando la madre lactante aporta indicios de que el puesto no se ha evaluado correctamente, es la empleadora quien debe demostrar que el puesto no presenta riesgo para la madre y para el lactante; y por tanto, que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato. (Confirmado todo ello por la STJUE 19 septiembre 2018).

Problemas:

- La decisión judicial es tardía y nunca será de posible reparación la obligación de modificar la alimentación del menor, o la expulsión de la mujer del mercado laboral.
- Las desestimaciones no están siendo únicamente porque no se ha demostrado la existencia de riesgos específicos, sino por no existir evaluación o por ser incompletas por lo que además de vulneración del principio de igualdad de trato se produce también vulneración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Peticiones:

1. Que la situación de riesgo por lactancia se amplíe hasta los 12 meses como mínimo o hasta que el menor esté lactando.
2. Que se adopte un criterio no rigorista a la hora de analizar las condiciones que rodean al puesto de trabajo, es necesario un análisis del caso concreto priorizando el bienestar de la madre lactante.
3. Que se aplique la normativa en cuando a la adaptación del puesto de trabajo favoreciendo la distribución de los tiempos de descanso a necesidad de la madre, y fijando una sala de lactancia en el centro de trabajo que de forma razonable pueda existir.
4. En caso de no poder adaptarse el puesto y las condiciones de desarrollo de trabajo, que se cambie, de puesto de trabajo.
5. Y si nada de lo anterior es posible que se facilite la suspensión de contrato por riesgo evaluando su situación individual y entendiendo el riesgo de forma genérica a todas las condiciones del puesto.

