

## UNA VISIÓN JURÍDICA DEL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se exponen dos Sentencias y se extraen unas conclusiones

### **Sentencia número 3845/2004, de 13 de mayo, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª)**

El tribunal Superior de Justicia desestima el recurso interpuesto por el INSS demandado contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona, de fecha 26 de mayo de 2003, dictada en autos promovidos en reclamación de prestaciones de IT, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** Con fecha 17/2/03 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Incapacidad temporal, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 26/5/03 que contenía el siguiente Fallo:

«Estimando la demanda formulada por D<sup>a</sup>. María contra la empresa MCM, SA, el INSS y el Instituto Català de la Salut debo declarar y declaro el derecho de la actora a percibir la prestación por riesgo de embarazo a razón del 75% de la base reguladora de 42,26 euros día durante el período 21/8/02 a 11/3/03 y condeno al INSS al abono de la citada prestación. Absuelvo a la empresa demandada».

**SEGUNDO.** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

«I. - La parte actora D<sup>a</sup>. María, mayor de edad, viene prestando servicios por cuenta y orden de la empresa MCM, SA en la Sección de entrelazado, con coeficiente núm. 1,70.

II.- En fecha 9/9/02 solicitó pago directo de la prestación de riesgo durante el embarazo que fue denegada por resolución de la Dirección Provincial del INSS de fecha 25/9/02 por no tratarse de una situación de riesgo específico sino genérico.

III.- Contra la anterior resolución interpuso reclamación previa que fue desestimada por la de fecha de salida 3/1/03 confirmando su pronunciamiento inicial.

IV.- La actora acredita el mínimo de cotización exigible.

V.- **La empresa realizó valoración específica del riesgo durante el embarazo en el puesto de trabajo de la actora** concluyendo el informe que existía una exposición al ruido entre 80 y 90 decibelios y manipulación de

cargas superiores a 3 Kg. Estas situaciones de riesgo se producen en todos los puestos de trabajo de la fábrica.

VI.- Las tareas de la actora consisten en manipulación manual de cajas y cajones de peso superior a 3 Kg. con el producto acabado.

VII.- La base reguladora de la prestación asciende a 42,26 euros día.

**VIII.- En reunión del Comité de Seguridad y Salud de fecha 17/5/2002 se concluye que, a la vista del informe sobre evaluación de riesgos, no existen puestos de trabajo compatibles con la situación de embarazo, según las recomendaciones legales y reglamentarias existentes por lo que se debería pedir prestación por riesgo durante el embarazo.**

IX.- El período de la prestación en caso de estimarse la demanda sería de 21/8/02 a 11/3/03».

**TERCERO.** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte codemandada el INSS, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **ÚNICO. (...)**

Partiendo de la certeza jurídica del relato fáctico de instancia resulta en síntesis: la actora D<sup>a</sup>. María, viene prestando servicios en la empresa MCM SA en la sección de entrelazado. En fecha 9/9/02 solicitó pago directo de la prestación de riesgo durante el embarazo que le fue denegada por Resolución de la Dirección Provincial del INSS de fecha 25/9/02 **por no tratarse de una situación de riesgo específico sino genérico.**

La empresa realizó valoración específica del riesgo durante el embarazo en el puesto de trabajo de la actora concluyendo el informe que existía una exposición del ruido entre 80 y 90 decibelios y manipulación de cargas superiores a 3 Kg.

Estas situaciones de riesgo se producen en todos los puestos de trabajo de la fábrica. En reunión del Comité de Seguridad y Salud de fecha 17/5/2002 se concluye que, a la vista del informe sobre evaluación de riesgos, no existen puestos de trabajo compatibles con la situación de embarazo, según las recomendaciones legales y reglamentarias existentes por lo que se debería pedir prestación por riesgo durante el embarazo.

Con tales antecedentes fácticos, se ha de considerar acertada la resolución judicial impugnada por aplicación del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que regula la protección de la maternidad, al disponer que: (redacta el artículo 26 de la LPRL)

**El artículo 48.1 de la propia LPRL (actualmente derogado e incluido su contenido en el artículo 13 de la LISOS) señala como infracción muy grave: «No observar las normas específicas en materia de protección de la Seguridad y Salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo o lactancia».** los preceptos citados están en concordancia con la Directiva 92/1985/CEE de 19 de octubre, sobre medidas para promover la mejora de la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, artículo 7 de la Directiva 80/19836/Euratom, de 15 de julio, sobre las radiaciones ionizantes; Directiva 84/467/Euratom, de 3 de septiembre sobre radiaciones ionizantes; artículo 140.3 de la OGSHT, de 9 de marzo de 1971; artículos 37.4 y 39 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995, 997) y Convenio III OIT de 25 de junio de 1958 entre otras.

El artículo 134 de la LGSS establece que a los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, considera situación protegida el período de suspensión de contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, «dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados».

La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común (artículo 135 de la LGSS).

**Las anteriores consideraciones nos llevan a la íntegra confirmación de la sentencia recurrida y a la desestimación del recurso, al haberse acreditado la existencia de un riesgo en la trabajadora al tener que realizar, durante un quehacer laboral, esfuerzos al manipular cargas superiores a 3 Kg., y estar expuesta durante su tarea al ruido de 85 a 90 decibelios, y todo ello sin posibilidad de acudir a la adopción de otras medidas también previstas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que la actora se encuentra en la situación amparada por dicha normativa, como supuesto autónomo.**

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## **FALLAMOS**

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el INSS contra la sentencia de fecha 26 de mayo de 2003, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona, en el procedimiento núm. 125/2003, promovido por D<sup>a</sup>. María contra la empresa MCM, SA, el INSS y el Institut Català de la Salut; y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos dicha resolución.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

**Sentencia número 7909/2003, de 11 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª)**

El Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Barcelona, de fecha 13 de noviembre de 2002, dictada en autos promovidos en reclamación de cantidad, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** Con fecha 3.07.02 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclamación cantidad, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 13 de noviembre de 2002 que contenía el siguiente Fallo:

«Que estimando la demanda rectora de este proceso, declaro el derecho que asiste a D<sup>a</sup>. Rebeca a percibir las cantidades y por los conceptos reseñados en estas sentencia, condenando a la empresa SE, SA a estar y pasar por dicha declaración y a abonarle la cantidad de 2.375,65 euros».

**SEGUNDO.** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

«I.- La actora D<sup>a</sup> Rebeca, presta servicios, por cuenta y orden de la empresa demandada, con antigüedad del 25.02.98, categoría profesional reconocida de Grupo Profesional 5, y percibiendo un salario, según nómina de septiembre de 2001, de 1.904,04 euros al mes con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

II.- La actora está adscrita y prestaba servicios para la demandada en el laboratorio de la sección de control de resinas del centro fabril que la empresa posee en la población de Castellbisbal.

III.- La adscripción a este puesto de trabajo implicaba la prestación en régimen de turnos rotativos de trabajo quincenales, desarrollados de lunes a viernes, en mañana, tarde y noche.

Fruto de prestar servicios en este puesto de trabajo, y con el sistema de trabajo a turnos indicado, la actora venía devengando y percibiendo mensualmente, además de las retribuciones fijas (salario mínimo garantizado, antigüedad y plus convenio) determinados pluses funcionales tales como plus turno, plus nocturno y plus relevo.

IV.- La actora quedó embarazada dando a luz un hijo en fecha 23.10.01, fecha a partir de la cual entró en situación de suspensión de contrato, por maternidad, hasta el día 19.02.02.

Previamente entre el 20.10.01 y el 22.10.01, inclusive estuvo con el contrato suspendido con causa en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, aunque por afecciones relacionadas con su estado de embarazo.

V.- **Habiendo acreditado la actora fehacientemente, mediante certificación médica al efecto, el riesgo en el desarrollo de su trabajo, en las condiciones descritas en su puesto de trabajo en el laboratorio de la sección de control de resinas del centro, y que podía influir negativamente en su salud, y en la del feto dado su estado de embarazo, solicitó a la empresa el cumplimiento de lo prevenido en el art. 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, en redacción dada por la Ley 39/1999, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras**, así como lo previsto contenido en el art. 66.9 del Convenio General de la Industria Química.

VI.- Con motivo de tal solicitud la actora fue adscrita por la empresa, a partir del mes de abril de 2001, a prestar servicios en sección y puesto de trabajo distinto, pasando a desarrollar tareas administrativas de categoría equivalente, por imposible adaptación a su situación de embarazo de las condiciones y el tiempo de trabajo de su anterior puesto de trabajo.

A partir de entonces prestó servicios sin estar afectada por el anterior régimen de turnicidad implantado en la sección de origen, y sin que la prestación de servicios implique la prestación de servicios en trabajo nocturno.

VII.- La empresa en la mensualidad de junio de 2001 dejó de retribuir a la actora el plus nocturno, si bien continuó retribuyéndole las cantidades devengadas por plus turno y plus relevo hasta el mes de septiembre de 2001, abonados en la nómina del mes de octubre de 2001.

**No se le retribuyeron a la actora los conceptos plus turno y plus relevo devengados durante los días de octubre trabajados antes de entrar en situación de suspensión de contrato.**

Con posterioridad a su reincorporación, en fecha 19.2.02, tras el período de suspensión de contrato por descanso por maternidad, tampoco la empresa le ha satisfecho las retribuciones correspondientes a todos los pluses citados.

VIII.- En fecha 16.07.02 se celebró el preceptivo acto de conciliación con resultado de intentado sin efecto».

**TERCERO.** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** El presente recurso viene interpuesto por la empresa demandada, que resultó condenada por la sentencia de instancia a abonar a la trabajadora demandante la suma reclamada en concepto de determinados pluses.

El recurrente formula un único motivo, mediante el que denuncia la infracción, por interpretación errónea, del art. 26, apartados 2 y 4, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La argumentación que se acompaña se dirige en dos sentidos. Por un lado, con carácter general, **entiende la recurrente que la interpretación que recoge la sentencia de instancia llevaría a unas consecuencias contrarias al espíritu de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, ya que motivaría que las mujeres no fueran contratadas para determinados puestos por las empresas, para evitar la aplicación de esas disposiciones legales.** Y, por otra parte, con carácter más particular y refiriéndose al caso concreto, **señala que los complementos o pluses reclamados lo son de puesto de trabajo y, por tanto, sólo se perciben si la tarea se realiza en determinadas circunstancias, sin que estén vinculados al puesto por su propia naturaleza sino tan sólo si concurren las especiales circunstancias que los motivan.** Además, considera el recurrente que la interpretación del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lleva a una conclusión contraria a la recogida por la instancia puesto que en su número 2, párrafo segundo, 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...», entendiéndose que la maternidad ya motiva la medida excepcional del traslado, conservando el mismo salario aun cuando pase a realizar labores de categoría inferior. Por último, el recurrente razona sobre las diferencias que concurren en el presente caso con respecto al resuelto por esta Sala en la sentencia de 20.7.2000 (AS 2000, 3700), puesto que en aquél a la trabajadora no se le cambió de puesto de trabajo sino que tan sólo se le liberó de realizar unas determinadas guardias que eran obligatorias, mientras que en el contemplado en estos autos la actora cambia de puesto de trabajo y de horario.

**SEGUNDO.** Del incontrovertido relato de los hechos probados resulta que la actora estaba adscrita y prestaba servicios en el laboratorio de la sección de resinas de la empresa demandada, lo que le suponía la realización de turnos rotativos de trabajo quincenalmente, desarrollados de lunes a viernes, a la mañana, tarde o noche. En atención a su embarazo y a fin de evitar los acreditados riesgos para el feto, desde abril del año 2001, pasó a prestar servicios en otra sección, donde no había de cumplir con aquellos turnos. La empresa dejó de abonarle el plus de nocturnidad desde junio de 2001 y, desde octubre de 2001, tampoco le abona los pluses de turno y de relevo. Los tres pluses, en la cantidad devengada desde entonces, se demandan por

la actora en este proceso mientras la empresa niega tal obligación en atención a dicho cambio de puesto de trabajo.

Resulta de interés recordar la dicción del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la redacción proporcionada por el art. 10 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: (se expone el texto de la norma)

Dichos preceptos están en concordancia con la Directiva 92/1985/CEE, de 19 de octubre, sobre medidas para promover la mejora de la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; artículo 140.3 de la OGSHT, de 9 de marzo de 1971; arts. 37-4 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio III OIT, de 25 de junio de 1958, entre otras.

**TERCERO.** A la luz de tal precepto habrá de desestimarse el recurso que formula la empresa, rechazando cada uno de sus argumentos, comenzando por las «cuestiones previas» que expone, manifestando su preocupación porque la «Ley dirigida fundamentalmente a proteger a las mujeres trabajadoras se vuelva en contra de éstas», motivando «injustas posturas empresariales tendentes a negar determinadas contrataciones laborales para evitar la aplicación de estas disposiciones (...)». **Efectivamente, el hecho de que una determinada norma pueda motivar conductas fraudulentas no entraña el desacierto de la misma o una interpretación restrictiva de la misma.** Por el contrario, **nos encontramos ante unas disposiciones legales inspiradas por el interés social de dar una especial protección a la mujer en estado de gestación o de lactancia a fin de proteger tanto a ésta como a su hijo**, siendo éstos el espíritu y la finalidad que como criterio han de prevalecer al tiempo de ser interpretada (art. 3.1 del Código Civil); y en ellas se aprecia la adopción, con claro rigor, de varias medidas preventivas.

La primera medida de protección de la maternidad que se articula obliga al empresario a adoptar, en concretos casos, un cambio de puesto para la trabajadora en dicho estado. Esta medida fue fielmente cumplida por la empresa demandada. En cuanto a las retribuciones, la interpretación que pretende dar al precepto legal, sin embargo, a aquel espíritu.

**CUARTO.** Por otra parte, tampoco puede encontrar amparo la solicitud del recurrente en la letra del transcrito artículo 26. La empresa insiste en señalar en 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» y los pluses reclamados eran complementos de puesto de trabajo, que se devengaban por el concurso efectivo de determinadas circunstancias. **Ciertamente que dicho precepto prevé que se aplicarán los criterios de la movilidad funcional, pero también dispone, en el párrafo siguiente, que la trabajadora «podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen».** Y éste es el caso de autos. La actora ha tenido que ser destinada a una categoría diferente, pero

no por ello ha de perder «el conjunto de retribuciones de su puesto de origen», entendiendo que se refiere a todas las retribuciones que viniera percibiendo, sin citar excepción alguna. **En otro caso, la carga de la maternidad habría de ser soportada económicamente por la mujer, y la Ley se dirige, no sólo a liberarle de los posibles riesgos que para ella o su hijo entrañara la realización de su trabajo, sino también a que no se vea gravada en ningún otro aspecto laboral por el hecho de ser madre.**

**QUINTO.** En el sentido razonado resolvió esta Sala en la sentencia citada, de 20 de julio de 2000 (AS 2000, 3700) . Respecto al supuesto allí contemplado el caso de autos presenta ciertas diferencias, pero en ningún caso alcanzan la trascendencia pretendida por el recurrente. El hecho de que la actora hubiera habido de cambiar de grupo profesional y de horario, no realizando los turnos que acostumbraba con anterioridad, no nos lleva a una conclusión diversa, en atención precisamente a lo razonado más arriba sobre las previsiones específicas del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Consecuentemente habrá de confirmarse la sentencia de instancia, con el correspondiente pronunciamiento de condena en costas para la empresa recurrente.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación

## **FALLAMOS**

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa SE, SA contra la sentencia dictada el 13 de noviembre de 2002 por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Barcelona en los autos seguidos con el núm. 551/02, a instancia de Rebeca contra SE, SA, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución, condenando a la empresa recurrente a la pérdida del depósito constituido para recurrir y a pagar los honorarios del letrado de la parte impugnante, cifrados en 220 euros. Una vez firme esta sentencia, dése a las cantidades consignadas el destino legal previsto.

### **Conclusiones a la vista de los distintos pronunciamientos contenidos en las dos Sentencias expuestas.**

- En primer lugar es importante recordar que la regulación de la protección de la maternidad, en materia de prevención de riesgos laborales sufrió una profunda modificación en el año 1999.
- La redacción original dada por el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la protección de la maternidad no dio la cobertura necesaria que el tema requería, por tanto fue necesario que la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Actualmente el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece lo siguiente:

- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender 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 que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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 y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores durante el período necesario para la protección de su

seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
  - Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Las dos sentencias nos ponen de manifiesto unos hechos que son importante resaltar:
    - Es necesario seguir el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir: evaluación de riesgos, adopción de medidas de prevención y protección, informe del médico del Servicio Nacional de la Salud y consulta con los representantes legales de los trabajadores.
    - Acreditación de la existencia de un riesgo para la trabajadora embarazada.
    - Esta distinción no supone una discriminación para la mujer trabajadora. Se trata de una norma inspirada por el interés social de dar una especial protección a la mujer en estado de gestación o de lactancia a fin de proteger tanto a ésta como a su hijo.
    - Las disposiciones contenidas en el artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos laborales intentan conciliar la vida familiar con la laboral de las personas trabajadoras.
    - En caso de movilidad se deben aplicar los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la movilidad funcional.
    - Ahora bien esta movilidad está condicionada al requisito de conservación del derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen. En caso contrario, la carga de la maternidad habría de ser soportada económicamente por la mujer, y la Ley se dirige, no sólo a liberarle de los posibles riesgos que para ella o su hijo entrañara la realización de su trabajo, sino también a que no se vea gravada en ningún otro aspecto laboral por el hecho de ser madre.

- De conformidad con el artículo 13.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se califica como infracción muy grave el “no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia”.