



GUÍA

PARA LA
PREVENCIÓN
DE LOS RIEGOS
DURANTE EL

**EL EMBARAZO
Y LA LACTANCIA**



GENERALITAT
VALENCIANA



INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Autor:

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS)

Agradecemos la colaboración de Jaime González de la Secretaría Confederal de Salud Laboral de CS CCOO

Edita:

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO PV

Diseño y maquetación:

Virginia Agudo

Imprime:

Edipag

Deposito legal:

V-1710-2018



PRE SEN TA CIÓN

La exposición en el trabajo a radiaciones, sustancias químicas, frío o calor extremo, vibraciones, ruido, agentes biológicos, posturas forzadas, manipulación de cargas, horarios inadecuados, estrés y otras condiciones de trabajo pueden suponer un grave riesgo para la salud de la mujer embarazada y/o lactante, y su descendencia.

Estos riesgos laborales pueden prevenirse, ya sea eliminándolos o adoptando las medidas preventivas para evitar la exposición.

Esta guía pretende servir como herramienta técnica y sindical para facilitar la acción de nuestras representación.

MILA CANO MONTERDE

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO PV.



ÍNDICE

1. Introducción	P. 5
2. Riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia natural	P. 9
2.1 Riesgos ergonómicos	P. 11
2.2 Riesgos por exposición a sustancias y productos químicos peligrosos. Especial atención a las sustancias disruptoras endocrinas	P. 12
2.3 Riesgos Físicos	P. 18
2.4 Riesgos Biológicos	P. 20
2.5 Riesgos Psicosociales	P. 22
2.6 Riesgos de seguridad	P. 24
3. Cómo actuar en la empresa	P. 25
4. Prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural	P. 37
5. Dudas frecuentes	P. 43
6. Para profundizar	P. 51
Anexo 1. Artículo 26: Protección de la maternidad en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales	P. 53
Anexo 2. Anexos VII y VIII del Reglamento de los Servicios de Prevención (listado no exhaustivo de riesgos)	P. 55
Anexo 3. Modelo de escrito para "Procedimiento para actuación ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia y existencia de riesgo"	P. 60
Anexo 4. Modelo de escrito para "Comunicación de la trabajadora de su situación de embarazo o lactancia"	P. 65
Anexo 5. Acrónimos y listado de instrumentos normativos citados	P. 66
Anexo 6. Esquema Legal Aplicable.	P. 68

01

INTRODUCCIÓN



Determinadas condiciones de trabajo pueden suponer un riesgo para la salud de las personas trabajadoras. Además, hay algunos factores que de manera particular pueden afectar a un grupo determinado: las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.

El objetivo de esta guía es hablar de riesgos que puede darse en situaciones de embarazo y lactancia y que además de afectar a la trabajadora pueden suponer riesgos para el futuro bebé o el lactante, por lo que es necesario extremar la adopción de medidas preventivas.

A lo largo de esta guía hablaremos de algunos de los riesgos más determinantes para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, como por ejemplo, algunas actividades físicas, la adopción de posturas forzadas o el trabajo continuado en bipedestación.

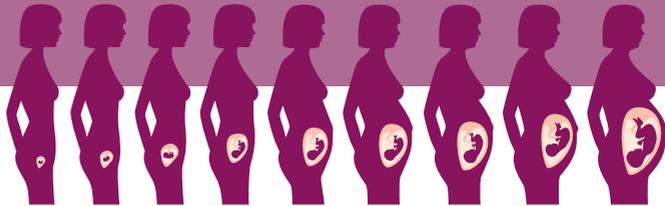
Pero también hay otros riesgos relacionados con la organización del trabajo, como el trabajo a turnos, o el trabajo nocturno. Por último, la exposición a sustancias químicas, y biológicas o los riesgos físicos como el ruido, las vibraciones o las radiaciones, pueden afectar al normal desarrollo del embarazo o perjudicar a la madre en periodo de lactancia natural.





Efectos de los cambios fisiológicos de la trabajadora embarazada y lactante ante las condiciones de trabajo:

- Mayor sensibilidad al sobreesfuerzo físico y mental
- Mayor dificultad para adoptar y mantener posturas forzadas/incómodas
- Mayor necesidad de descanso
- Mayor vulnerabilidad a los efectos perjudiciales del trabajo nocturno o a turnos.
- Problemas de equilibrio y de percepción del volumen corporal
- Mayor sensibilidad a las variaciones de temperatura y a las temperaturas demasiado calurosas o demasiado frías
- Mayor vulnerabilidad a los efectos perjudiciales de las sustancias químicas peligrosas para embarazo.



Efectos de las condiciones de trabajo sobre el embrión, el feto o criaturas lactantes:

El embrión, el feto o las criaturas lactantes son especialmente sensibles a los riesgos que pueden estar expuestas sus madres (sustancias químicas, ruido, trabajo nocturno, estrés, etc.)



Las condiciones de trabajo también pueden afectar a la lactancia natural

- Trabajo nocturno y a turnos
- Jornadas largas
- Exposición a temperaturas extremas (el calor se relaciona con deshidratación)
- Organización del trabajo que genere estrés
- Exposición a sustancias químicas peligrosas (en este caso, además, muchas sustancias químicas pasan a la leche materna)

La legislación española tiene en cuenta estos aspectos y obliga a las empresas a llevar a cabo acciones para proteger la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural y de su descendencia que van desde la adaptación del puesto de trabajo, hasta la suspensión del contrato de trabajo.

El objetivo de esta guía es, precisamente, orientar al conjunto de actores de la empresa (trabajadoras afectadas y su representación sindical, la dirección y personal técnico de prevención) sobre las cuestiones básicas de los riesgos durante el embarazo y lactancia y, sobre cómo gestionar la prevención para garantizar la salud de la mujer gestante y de su descendencia.

02

RIESGOS LABORALES
DURANTE EL EMBARAZO
Y LA LACTANCIA



En la vida diaria en los puestos de trabajo, puede haber múltiples situaciones en las que pueden existir factores de riesgo laboral para las embarazadas o las lactantes. Dado que es imposible preveerlas todas, a continuación describimos de forma resumida, bastante esquematizada y no exhaustiva algunos problemas y situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia que se pueden dar en la actividad laboral.

También proponemos actividades preventivas básicas para abordar la intervención.



2.1. Riesgos ergonómicos

Problemas que pueden poner en riesgo el embarazo y la lactancia natural

Los esfuerzos físicos pueden provocar lesiones musculares y fatiga en la madre. Se ha probado que el exceso de carga física durante el embarazo genera una mayor probabilidad de abortos, partos prematuros y fetos con bajo peso al nacer.

El riesgo de aborto está relacionado con el peso de las cargas (especialmente con el peso total manipulado en la jornada) y la frecuencia con la que se manipulan.

Estar demasiado tiempo en la misma postura y realizar o mantener posturas forzadas, como por ejemplo:

- Pasar más de 4 horas de la jornada laboral de pie,
- Agacharse, flexionar el tronco hacia delante o los lados cuando se repiten con frecuencia

Estos riesgos pueden provocar lesiones musculares, especialmente en la zona lumbar, la aparición de edemas y varices, riesgo de trombosis, mareos y desmayos, fatiga, además de abortos espontáneos, bajo peso al nacer y parto prematuro;

¿En qué situaciones lo puedo encontrar?

Arrastrar, empujar, mover, levantar, trasportar, manipular, desplazar pesos...

Estar de pie al realizar las distintas tareas sin posibilidad de descansar cuando aparece el cansancio.

Trabajos en zonas de difícil acceso como por ejemplo zonas en las que haya que agacharse o torcer el tronco.



Medidas preventivas

Evitar manipulación de cargas, sobre todo en ambientes calurosos o fríos.

El manejo de cargas muy pesadas debe evitarse durante todo el embarazo.

Reducir la frecuencia y el peso de las cargas.

Ajustar la duración y frecuencia de las pausas.

Revisar la organización y el volumen del trabajo.

Evitar posturas forzadas o extremas al realizar la tarea, mediante la adaptación del puesto y las herramientas de trabajo.

Evitar las inclinaciones repetidas del tronco.

Evitar puestos de trabajo con ritmos elevados que la trabajadora no pueda modificar libremente.

Establecer pausas y descansos adecuados.

Fomentar momentos para caminar y proveer de zonas de descanso con mobiliario acorde.

Durante el primer y segundo trimestre de embarazo se establecerán pausas para descansar de al menos 15 minutos cada 4 horas de trabajo; en el último trimestre se debe evitar estar de pie más de 30 minutos seguidos durante la jornada laboral.

2.2 Riesgos por exposición a sustancias y productos químicos peligrosos

Problemas que pueden poner en riesgo el feto, el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<p>La presencia en el ambiente de trabajo de productos y sustancias químicas tóxicas puede afectar de manera perjudicial al feto, o pasar a la leche materna.</p> <p>Existe un gran número de sustancias peligrosas según los efectos que tengan sobre las trabajadoras y, en términos generales, podemos decir que las sustancias cancerígenas, los disruptores endocrinos y los neurotóxicos son muy peligrosos para el feto, la madre y las criaturas lactantes.</p>	<p>Productos de limpieza que se usan para desinfectar, desengrasar, etc.</p> <p>Disolventes utilizados para eliminar pintura,...</p> <p>Plaguicidas aplicados</p> <p>Desincrustantes de grasa.</p> <p>Plaguicidas aplicados recientemente en las instalaciones</p> <p>Algunos limpiametales</p> <p>Sustancias para el mantenimiento de la madera...</p> <p>Diversos procesos que implican combustión (motores y otros) y generan Monóxido de Carbono y exposición a humos de diésel.</p> <p>Sustancias y compuestos presentes en la industria</p> <ul style="list-style-type: none"> - metales (cromo, plomo o mercurio y sus derivados), - vapores de pintura - disolventes industriales - humos de soldadura - etc <p>Sustancias y compuestos presentes en el ámbito sanitario</p> <ul style="list-style-type: none"> - gases anestésicos, - fármacos citostáticos, - óxido de carbono, - algunos desinfectantes, germicidas, antisépticos - diversos tratamientos en aerosoles 	<p>Asegurar que no se produce exposición a sustancias peligrosas durante todo el embarazo y la lactancia.</p> <p>Evitar la exposición es la medida más eficaz, bien por modificación del puesto de trabajo (no usar sustancias peligrosas), el cambio de puesto por otro sin riesgo o por suspensión de contrato.</p> <p>Revisar a fondo todas las sustancias que pueden estar en contacto con la trabajadora, tanto por inhalación como por contacto directo. Asegurar un buen sistema de información sobre los productos que se manipulan: etiquetas y fichas de datos de seguridad.</p> <p>Son de especial peligrosidad los productos que en la etiqueta se identifican con las "frases" de riesgo H340, H341, H350, H351, H360, H361, H362, pero también hay que valorar la situación si en la ficha viene alguna sustancia con frases con los números de la H300 a la H400.</p> <p>Siempre que estas imágenes estén en la etiqueta, se debe buscar información adicional</p> <div data-bbox="732 1259 1001 1332" style="text-align: center;"> </div> <p>Hay que tener especial atención pues en ocasiones el etiquetado no es correcto o los productos se trasvasan sin conservar la información adecuada.</p>



Especial referencia a los riesgos derivados de la exposición a sustancias químicas disruptoras endocrinas

¿QUÉ SON LOS DISRUPTORES ENDOCRINOS?

Los disruptores endocrinos son sustancias químicas ajenas al cuerpo humano que alteran el sistema hormonal. Las consecuencias para la salud de esta alteración hormonal son muchas, pero entre ellas podemos destacar las alteraciones de la función reproductora, en la fase previa a la gestación, durante embarazo y en la lactancia natural; además pueden producir de alteraciones neurológicas y del metabolismo sobre la persona expuesta o su descendencia. Los disruptores endocrinos pueden ser pleigrosos para las embarazadas y su descendencia, aunque la exposición se haya producido antes de embarazo,

Un gran número de trabajadores y trabajadoras están expuestos a estas sustancias a través de la exposición a agentes químicos en los lugares de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DE LA EXPOSICIÓN A DISRUPTORES ENDOCRINOS

La relación entre la dosis y los efectos a la salud que causan no es lineal, como ocurre con otras sustancias químicas, por lo que pueden generar daños a dosis muy bajas.

Efecto combinado: Algunos disruptores endocrinos pueden no presentar efectos a nivel individual, pero si presentarlos cuando existe exposición a diversas sustancias, dando lugar a que se produzca un efecto sinérgico, aditivo, antagonico o una respuesta paradójica.



Momento en el que ocurre la exposición: Existen periodos del desarrollo en los que se da una especial vulnerabilidad a los disruptores endocrinos; por ejemplo, sus efectos sobre los fetos y los bebés son especialmente importantes, pudiendo causar daños a la salud de por vida.

Latencia: sus efectos se pueden manifestar mucho tiempo después de haberse producido la exposición. Los efectos de la exposición prenatal se suelen manifestar en la edad adulta, por lo que se debe tener especial protección durante el embarazo.

No existe un límite de exposición seguro por debajo del cual podamos afirmar que no existe riesgo para la salud de las personas expuestas.

ENFERMEDADES Y MALFORMACIONES RELACIONADAS CON LA EXPOSICIÓN A DISRUPTORES ENDOCRINOS.

La exposición a sustancias disruptoras endocrinas se relaciona con importantes daños a la salud, como los siguientes:

- Daños al sistema reproductor masculino, entre las que estarían principalmente la disminución de la calidad seminal, la infertilidad y la disminución de la testosterona. Afectan principalmente a niños las malformaciones del tracto urogenital, como la criptorquidia (no descenso testicular) o el hipospadias (malformación del pene que consiste en que el orificio de la uretra no está en el lugar adecuado).
- Daños al sistema reproductor femenino, entre los que estarían la pubertad precoz, la reducción de la fertilidad, los resultados adversos en el embarazo (como la muerte embrionaria o fetal), la endometriosis, y los tumores no cancerosos.
- La aparición de tumores en órganos dependientes del sistema hormonal como pueden ser el cáncer de mama, el cáncer de ovarios, el de próstata, el cáncer de testículo y el de tiroides.
- Enfermedades metabólicas como la diabetes y la obesidad.
- Las alteraciones del sistema neurológico y neuroinmunológico: encefalopatías, síndrome de fatiga crónica y fibromialgia.

Además, hemos de señalar que son especialmente importantes los efectos que pueden producir sobre en la descendencia de las personas

expuestas, aunque la exposición haya tenido lugar en periodos previos al embarazo y la lactancia . Entre ellos podemos destacar: Pubertad precoz, cáncer vaginal, mayor incidencia de cánceres, deformaciones en órganos reproductores, problemas en el desarrollo del sistema nervioso central, bajo peso de nacimiento, hiperactividad, problemas de aprendizaje, disminución del coeficiente de inteligencia y de la comprensión lectora.

¿DÓNDE SE PUEDEN ENCONTRAR DISRUPTORES ENDOCRINOS EN EL TRABAJO?

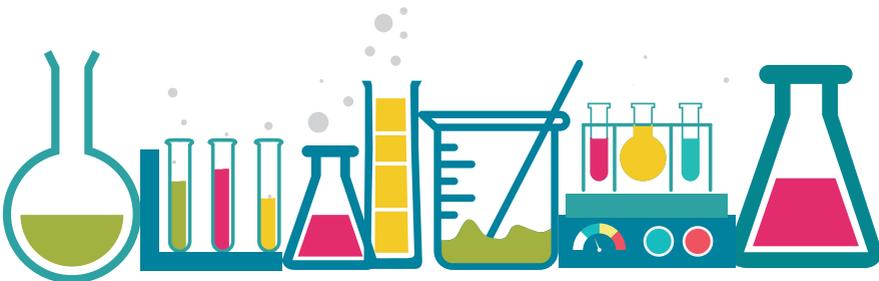
Actualmente estas sustancias se encuentran en multitud de productos de uso común, plaguicidas, productos de uso industrial, y contaminantes ambientales. Algunos de los disruptores endocrinos más conocidos y utilizados en el ámbito laboral son los siguientes:

Bisfenol A, componente de plástico de policarbonato y de las resinas epoxi. Se utiliza en la industria para fabricar gran cantidad de productos. Además se puede encontrar en las botellas de plástico, juguetes plásticos duros, en las tintas que se utilizan en la impresión de los tickets de la compra, etc.

Dioxinas cloradas: generadas en algunos procesos industriales de combustión y con presencia de cloro, como por ejemplo durante la incineración de residuos.

Ftalatos: Son compuestos orgánicos sintéticos que forman parte de los plásticos, de PVC, de celulosa y componentes de lubricantes. Están presentes también en el procesado de alimentos.

Percloroetileno: Disolvente empleado en las tintorería para limpiar en seco.



Nonilfenol: utilizado en los detergentes.

Pantallas o filtros Ultravioleta utilizados para la protección solar en trabajos en exterior.

Triclosan: agente bactericida

Pirotardantes bromados: empleados como retardantes de la llama en textiles, plástico y componentes electrónicos.

Compuestos perfluorados (PFOAS, PFOS), utilizados en cosméticos, impermeabilizantes de textiles, cuero y papel, y como antiadherentes en menaje de cocina.

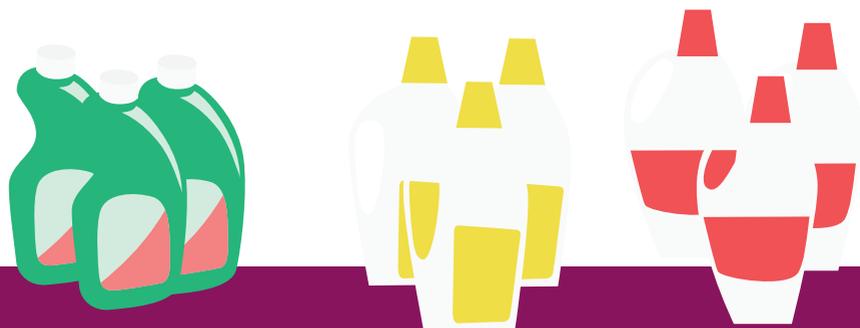
Parabenos: Conservantes presentes en productos cosméticos y de higiene personal.

Metales pesados como el plomo, el mercurio, el cadmio, el níquel y el arsénico, utilizados en la fabricación de pinturas, baterías, etc.

Plaguicidas: Principalmente los organofosforados y organoclorados, como el aldrín, el dieldrín clordano, hexaclorociclohexano, DDT, metoxicloro, clorpirifos...

Tribulestaño (TBT). Se usa como conservante de la madera y como aditivo en plaguicidas.

Estireno, utilizado en numerosos procesos industriales, como disolvente, limpiador etc.



¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR ANTE LA PRESENCIA DE DISRUPTORES ENDOCRINOS?

Como ya hemos dicho, los efectos derivados de la exposición a disruptores endocrinos se producen a dosis muy bajas, y en general muy por debajo de los límites de exposición legalmente establecidos.

La gravedad a la que pueden llegar los daños por exposición a dichos agentes, hace que deban calificarse como sustancias especialmente peligrosas y que se deban evitar los riesgos derivados de la exposición.

La primera medida preventiva que debe proponerse debe ser su **eliminación o sustitución**. Solamente en caso de que esta sustitución no sea técnicamente posible se deberían adoptar otras medidas para reducir la exposición de los trabajadores (medidas de protección colectiva e individual).

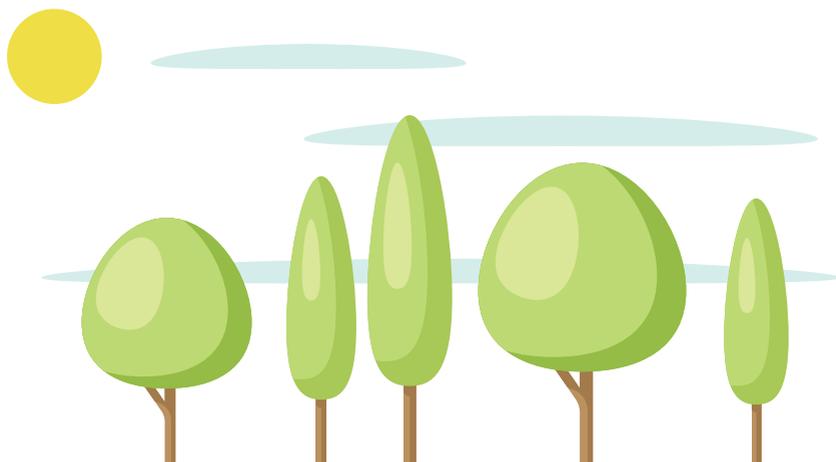
En el caso de las mujeres en edad reproductiva, embarazadas y mujeres en periodo de lactancia habría que evitar la exposición.

Ante la posibilidad de exposición de trabajadoras embarazadas, o en situación de lactancia, el empresario debe seguir los pasos ya citados para el resto de riesgos laborales:

1. Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición, a través de la adaptación del puesto de trabajo de la trabajadora afectada.
2. Cuando la adaptación del puesto de trabajo no resultase posible, cambiar a la trabajadora a otro puesto compatible con su estado.
3. Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o período de lactancia cuando el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, teniendo la trabajadora derecho a percibir un subsidio.

2.3 Riesgos Físicos: Calor y frío, radiaciones, vibraciones y ruido

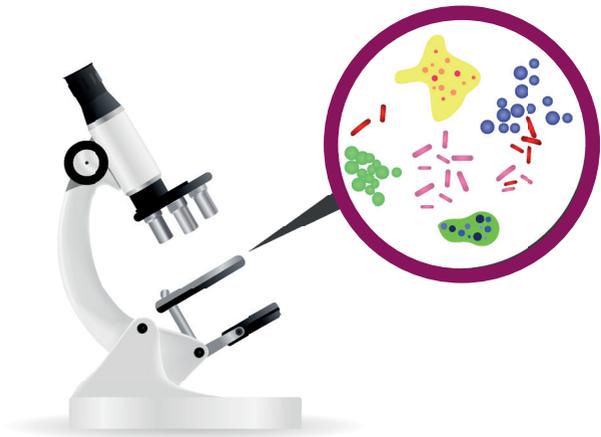
Problemas que pueden poner en riesgo el feto, el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<p>Calor y frío suponen un riesgo tanto para el embarazo como para la lactancia.</p> <p>La temperatura corporal de las embarazadas aumenta en torno a 1.5°C por lo que presentan menor tolerancia al calor y son más propensas a los desmayos, fatiga o al estrés debido al calor.</p> <p>Además las temperaturas extremas afectan al sistema vascular, lo que puede reducir el aporte de oxígeno al feto pudiendo causarle daños.</p> <p>La deshidratación derivada del calor y el frío intenso perjudican la lactancia.</p>	<p>En trabajos que se realicen en el exterior o en lugares de trabajo con mucho frío o mucho calor.</p>	<p>Las trabajadoras embarazadas o lactantes no deben estar expuestas a calor ni a frío excesivos y prolongados.</p>

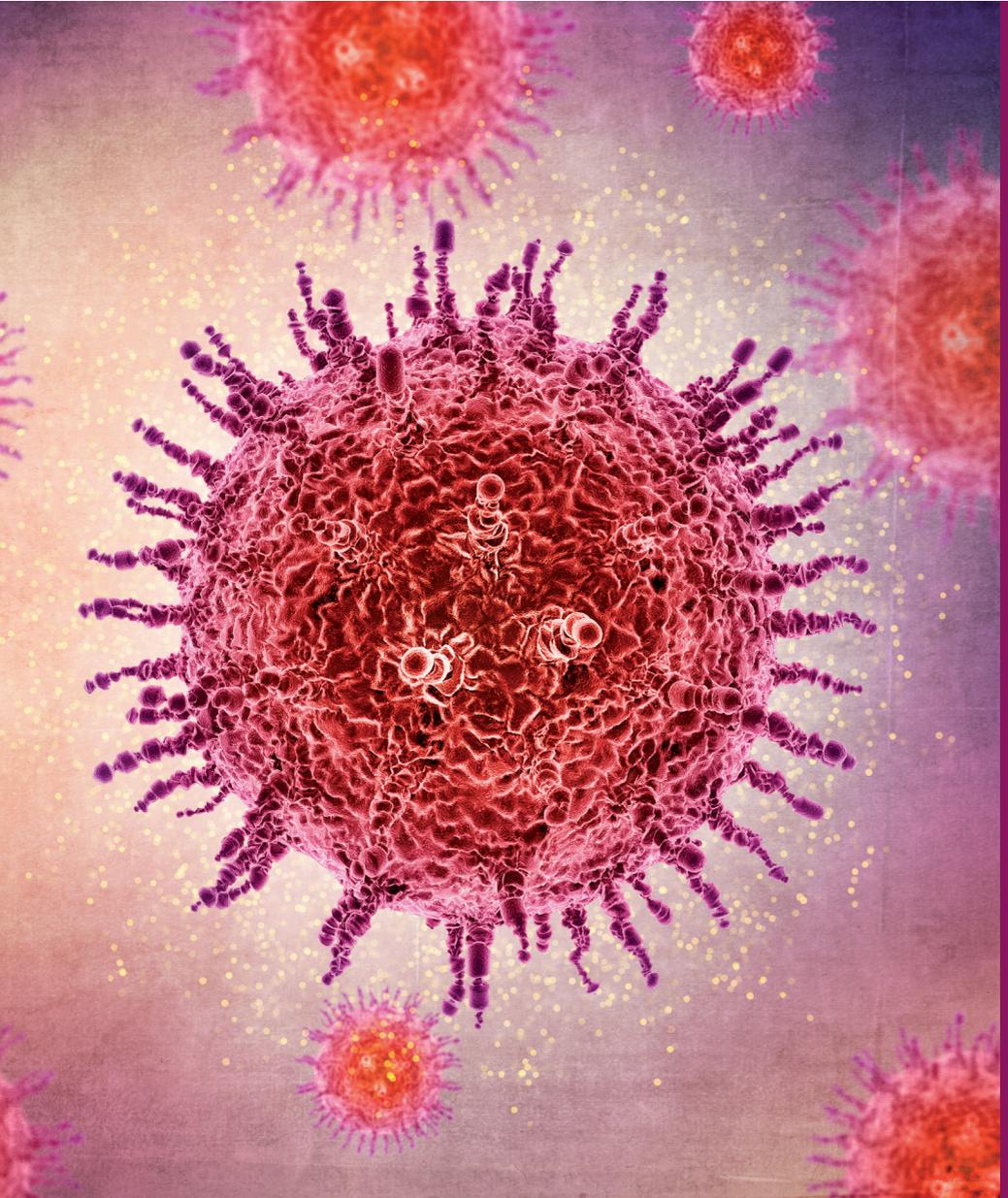


Problemas que pueden poner en riesgo el feto, el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<p>Las radiaciones son otro riesgo muy relevante para la salud del feto y el lactante. Las radiaciones ionizantes pueden provocar abortos, malformaciones y cáncer infantil.</p> <p>También hay que prestar atención a posibles fuentes de radiaciones no ionizantes con posibles efectos en el embarazo.</p>	<p>Las radiaciones ionizantes se encuentran en el subsector sanitario en los servicios de rayos x, radioterapia, medicina nuclear o laboratorios de radioinmunoanálisis. También en algunas industrias.</p> <p>Las radiaciones no ionizantes con suficiente potencia para producir daños en el feto proceden de aparatos como hornos de secado, soldadura de plásticos, telecomunicaciones, etc.</p> <p>En el ámbito sanitario, algunos instrumentos de fisioterapia, o de diagnóstico deben tenerse en cuenta.</p>	<p>Evitar que la trabajadora embarazada o lactante esté expuesta a radiaciones ionizantes, se recomienda el cambio de puesto desde el primer momento.</p> <p>La trabajadora debe estar alejada de fuentes potentes de radiaciones no ionizantes,</p>
<p>El ruido puede aumentar la presión arterial y fatiga y, según la intensidad, puede afectar la capacidad auditiva del feto. Además es un factor de estrés para las trabajadoras, por lo que puede contribuir a disminuir la producción de leche materna.</p>	<p>Multitud de máquinas, herramientas e instalaciones pueden constituir focos de altos niveles de ruido.</p>	<p>Evitar la exposición a ruido. Los protectores auditivos como tapones u orejeras no protegen al feto.</p>

2.4. Riesgos biológicos

Problemas que pueden poner en riesgo el feto, el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<p>El riesgo biológico es uno de los más desconocidos, a la vez que especialmente importante en la situaciones de embarazo y lactancia natural.</p> <p>El manejo de productos biológicos, o el trato con personas de riesgo implica la posibilidad de contraer enfermedades que pueden resultar muy graves en función de la propia enfermedad, del tiempo de embarazo y del estado de vacunación de la madre. También las criaturas lactantes pueden adquirir la enfermedad a través de la leche materna o del contacto físico.</p> <p>Algunos ejemplos son: rubéola, toxoplasma, varicela, sarampión, hepatitis, etc.</p>	<p>Están especialmente presentes en el ámbito sanitario y en instituciones donde conviven personas en espacios cerrados, sobre todo en colegios, residencias de cuidado de ancianos o personas dependientes y lugares similares.</p>	<p>Se debe evitar totalmente la exposición si existe la posibilidad de contagio, en función del estado de vacunación de la madre.</p>





2.5 Riesgos psicosociales

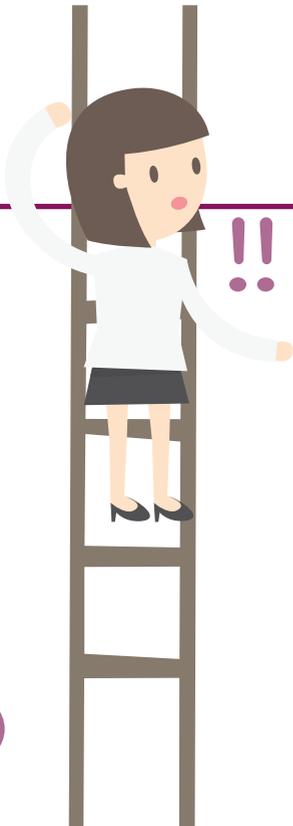
Problemas que pueden poner en riesgo el feto, el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<p>Una inadecuada organización del trabajo puede suponer riesgos para la salud de la mujer embarazada.</p> <p>Por ejemplo en circunstancias en las que el ritmo de trabajo es elevado, intenso, en especial cuando es impuesto y las pausas no se puedan decidir, aumenta la fatiga, y genera riesgo de sufrir estrés agudo, trastornos del embarazo y criaturas con bajo peso al nacer.</p> <p>Del mismo modo puede afectar de manera negativa a la lactancia natural.</p> <p>Un bajo nivel de apoyo de compañeros y superiores potencia los efectos negativos de la carga elevada de trabajo.</p>	<p>Estos riesgos se producen cuando hay que realizar muchas tareas en poco tiempo, cuando además no se puede controlar el ritmo del trabajo ni de las pausas.</p>	<p>Reducir el volumen y ritmo de trabajo.</p> <p>Aumentar la capacidad de autorregulación del volumen y ritmo de trabajo, así como de establecer las pausas en la medida que la trabajadora perciba que las necesita.</p> <p>Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.</p>
<p>El trabajo a turnos y el trabajo nocturno, pueden provocar aumento de la fatiga, trastornos digestivos, nerviosos o cardiovasculares, abortos, bajo peso al nacer y parto prematuro.</p> <p>Además este tipo de turnos pone especialmente en riesgo la lactancia natural.</p> <p>También puede incrementar la posibilidad de sufrir estrés y enfermedades relacionadas con el mismo.</p>	<p>Se considera trabajo a turnos cuando se trabaja en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.</p> <p>Se considera trabajo nocturno aquel que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, es suficiente con trabajar al menos 3 horas de la jornada diaria o una tercera parte de la jornada en este horario.</p>	<p>Adaptación temporal de los horarios de trabajo en mujeres embarazadas y lactantes.</p> <p>Se realizarán más pausas de descanso y no se realizará trabajo nocturno y a turnos.</p>

Problemas que pueden poner en riesgo el feto, el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<p>Las largas jornadas de trabajo prolongadas pueden tener también consecuencias para la salud de las trabajadoras embarazadas o poner en riesgo la lactancia, puesto que produce cansancio y fatiga, incrementa el riesgo de padecer estrés y sus trastornos derivados. Ello incrementa el riesgo de parto prematuro, aborto, bajo peso al nacer, además de dificultar el mantenimiento de la lactancia y aumentar el riesgo de mastitis.</p>	<p>Se considera jornada prolongada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - más de 8 horas diarias, - más de 40 horas semanales, - trabajo más de cinco días seguidos sin descanso, - ausencia, escasez y/o rigidez de pausas. 	<p>Evitar horas extras, jornadas por encima de las 8 horas diarias y más de 5 días seguidos sin descanso.</p> <p>Organizar pausas más largas y frecuentes, con autonomía para elegir el momento las pausas, incluidas las pausas al lavabo.</p>



2.6 Riesgos de seguridad

Problemas que pueden poner en riesgo el feto, el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<p>Los golpes, choques o caídas son más frecuentes en embarazadas por los cambios de equilibrio y mayor volumen. Son especialmente peligrosos si se producen a nivel abdominal, dado que puede provocar aborto, parto prematuro, desprendimiento de placenta, rotura temprana de membranas, muerte fetal, lesiones fetales, etc.</p> <p>Cuanto más avanzado esté el embarazo más riesgo y peligro.</p>	<p>En los lugares de trabajo con mucho cambio de nivel, escaleras, desorden o superficies deslizantes. Los suelos mojados son un importante factor. La falta de espacio suficiente para moverse es también un elemento a tener en cuenta.</p> <p>Cuando el ritmo de trabajo es elevado y los desplazamientos frecuentes.</p> <p>En trabajos con niños, y manejo de personas dependientes o especialmente agresivas en residencias, sector sociosanitario.</p>	<p>Orden y limpieza.</p> <p>Adaptar el trabajo para que las trabajadoras embarazadas no tengan que transitar por zonas con mucho cambio de nivel, escasa iluminación y uso de escaleras.</p> <p>Disponer de calzado antideslizante, cómodo y con sujeción al pie.</p>



En el anexo 2 de esta guía se incluyen los listados de riesgos durante el embarazo y/o lactancia natural a evaluar y evitar, recogidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 298/2009) (en adelante RSP).

En la aplicación de medidas preventivas se recomienda considerar los criterios que proponen las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).

03

CÓMO ACTUAR
EN LA EMPRESA



**Art. 14, 15
y 16 LPRL
Art. 26 LPRL**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora LPRL) obliga a las empresas a adoptar las medidas necesarias para garantizar que las condiciones de trabajo no suponen un riesgo para las y los trabajadores en general y en concreto para el embarazo y la lactancia natural.

En este capítulo de la guía nos vamos a centrar en los pasos que debe dar la empresa para cumplir con la obligación de garantizar condiciones de trabajo que no suponga un riesgo para el embarazo y la lactancia:

1. Incluir en la Evaluación de riesgos aquellos relacionados con el embarazo o lactancia natural.
2. Elaborar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo y con riesgo
3. Desarrollar un procedimiento por escrito que especifique las actuaciones de la empresa ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia.
4. Informar y formar a las trabajadoras sobre los riesgos específicos para el embarazo y lactancia natural.

La experiencia nos demuestra que, según la realidad de cada empresa, es posible empezar por cualquiera de estas actividades. No todas las empresas tienen que seguir exactamente este orden, pero lo importante es que finalmente se realicen todas. Especialmente importante es contar con la evaluación de riesgos, el listado de puestos con riesgos y el procedimiento de actuación por escrito.

Desafortunadamente, en la mayoría de las empresas los riesgos durante el embarazo y la lactancia no se han contemplado en las evaluaciones de riesgo. A partir de allí tampoco se realizan las otras actuaciones necesarias, como son identificar los puestos de trabajo sin riesgo, adoptar medidas preventivas, etc. También es frecuente que las empresas sólo actúen después de la comunicación del embarazo o lactancia y ante la existencia de uno o varios riesgos, lo que no asegura la protección total de la salud de la trabajadora y de su descendencia, retrasando el proceso prevención y protección.

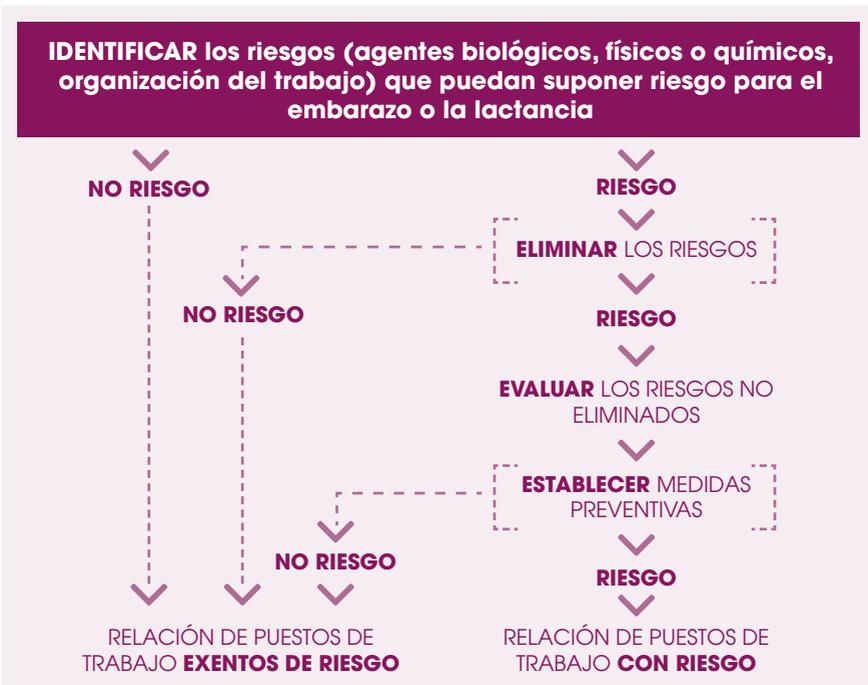
3.1. Evaluación de riesgos

Una de las principales acciones que se deben realizar en las empresas es incluir en la evaluación de riesgos aquellos específicos para el embarazo y la lactancia natural.

La evaluación de riesgos es un procedimiento por el que se determina el alcance y la gravedad de cada uno de los riesgos que se derivan de las condiciones de trabajo en cada puesto de trabajo. Es necesaria para identificar las medidas preventivas más adecuadas.

Asegurar que este proceso se realice es obligación de la empresa. A menudo las suelen llevar a cabo los servicios de prevención con la participación de la representación sindical. Es muy importante recordar qué norma contempla el derecho de los delegados y delegadas de prevención a participar a lo largo de todo el proceso.

Para hacer la evaluación de riesgos para el embarazo o lactancia proponemos el siguiente esquema:



Pasos:

1º Identificar los riesgos

Se trata de identificar todos los peligros y situaciones generales, así como los agentes físicos, biológicos o químicos y otras condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo potencial durante el embarazo o la lactancia natural.

En el apartado anterior de esta guía hemos incluido un listado de los riesgos más frecuentes que suelen estar presentes en los lugares de trabajo y que deben incluirse en la evaluación. En el anexo 2, reproducimos un listado que pertenece a la normativa específica, recogida en los anexos VII y VIII del Reglamento de los Servicios de Prevención.

2º Eliminar los riesgos

Los riesgos identificados que se puedan eliminar directamente se eliminan, como por ejemplo, sustituir una sustancia química que sabemos que puede alterar la salud reproductiva.

3º Evaluar los riesgos no eliminados

La empresa debe realizar o garantizar que se realice la evaluación de los riesgos para el embarazo y la lactancia, teniendo en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o en período de lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, el feto o el lactante.

En la evaluación de riesgos como mínimo se deben tener en cuenta los riesgos contemplados en la lista no exhaustiva de riesgos para el embarazo y la lactancia natural contemplada en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Lo recomendable es que tengan en cuenta todos los riesgos recogidos en las Directrices

Art. 26 LPRL

Art. 15 LPRL

Art. 26 LPRL

Art.4 RSP

Anexos
VII y VIII
RSP

para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo editada por el INSSBT Instituto Nacional de Seguridad, Salud y bienestar en el trabajo, (anteriormente denominado Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) (anteriormente INSHT).

La evaluación de riesgos debe tener en cuenta los puestos de trabajo ocupados por trabajadores y trabajadoras de Empresas de Trabajo Temporal, y se recomienda que se incluyan las de las empresas subcontratadas.

La evaluación de riesgos debe hacerse conforme indica la LPRL y el Real Decreto de Servicios de prevención y debe repetirse siempre que cambien las condiciones de trabajo o cuando se haya producido algún daño para la salud.

4º Establecer medidas preventivas

Si en el proceso de evaluación de riesgos se detecta la presencia de riesgos que puedan afectar durante el embarazo o la lactancia natural, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para eliminarlos y evitar la exposición de las trabajadoras.

3.2. Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo y con riesgos

A partir de los datos de la evaluación de riesgos, la empresa debe determinar, previa consulta con la representación de los y las trabajadores, la relación de los puestos de trabajo donde existan riesgos durante el embarazo y/o lactancia así como aquellos que no presenten riesgos (estos últimos son los denominados puestos exentos de riesgo).

El listado de puestos exentos de riesgo a los que se podrá plantear que la trabajadora se cambie temporalmente, deberá revisarse periódicamente y, sobre todo, se tendrán en cuenta las posibles modificaciones en las condiciones de trabajo que influyan en los riesgos identificados. En caso de que se hayan modificado las condiciones de trabajo se volverá a evaluar cada puesto

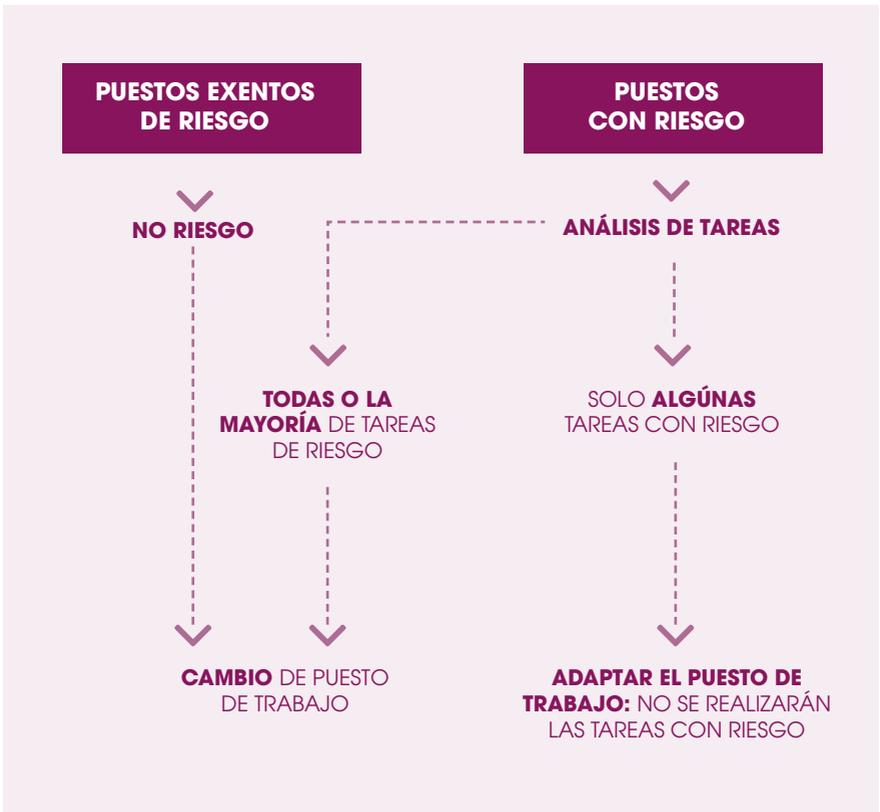
Art 16 LPRL
y Art.3-6 RSP

Art 15, 16
y 26 LPRL

Art 26.1
LPRL

y se valorará si ese puesto sigue o no exento de riesgos para una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural.

El resto de los puestos se deben analizar con el fin de identificar los riesgos concretos y establecer las adaptaciones necesarias para prevenirlos, modificando las condiciones (restringiendo el acceso a determinadas áreas o reduciendo el tiempo de trabajo expuesto a determinadas circunstancias, o eliminando algunas tareas, por ejemplo), según el siguiente esquema:



En función de los resultados del análisis de los puestos de trabajo, con o sin riesgo, se está en condiciones de determinar qué actuación es la más segura para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural.

En el caso de que la mayor parte o la totalidad de tareas impliquen riesgo para el embarazo o lactancia natural la adaptación será inviable, por lo que se procederá al cambio de puesto de trabajo y, si esto no es posible, se procederá a tramitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

3.3. Actuaciones ante la comunicación de la situación de embarazo o lactancia y existencia de riesgo

La trabajadora no tiene la obligación de informar a la empresa que está embarazada.

En ese sentido, en la normativa española no se señala la obligatoriedad de la comunicación de la situación de embarazo o lactancia natural a la empresa, pero para poder activar los mecanismos para prevenir riesgos, es imprescindible que la trabajadora lo comunique, por eso recomendamos hacerlo.



En el anexo 4 de esta guía encontrarás un modelo de comunicación de la situación de embarazo a la empresa.

Como hemos señalado anteriormente, la empresa deberá establecer las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos para el embarazo y/o la lactancia natural.

Art. 26.1 LPRL

Para poder establecer estas medidas preventivas, la empresa debe valorar en base a la evaluación los riesgos las posibles situaciones de riesgo tras la comunicación de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora.

¿Qué ocurre cuando de la Evaluación de riesgos no proporciona resultados evidentes o muy concluyentes sobre los riesgos para la embarazada, el feto o el lactante?

Especialmente en estos casos se aplicará el principio de precaución es decir, en condiciones de incertidumbre frente al riesgo, o lo que es lo mismo, aún cuando no exista una certeza absoluta sobre los daños a la salud que se pueden generar, pero si existan indicios de efectos graves, hay que actuar como si el riesgo fuera cierto.

En el origen de este planteamiento está la constatación de que el conocimiento de los riesgos y la legislación para prevenirlos suelen ir excesivamente rezagados en relación a la gravedad de los daños ocasionados y las amenazas futuras.

Ante la falta de certidumbre sobre un riesgo, lo más sensato, siguiendo este principio, es tomar las medidas necesarias para eliminarlo, sin esperar a tener la certeza absoluta sobre la magnitud o la gravedad de ese riesgo.

El proceso para establecimiento de medidas preventivas seguirá el siguiente esquema:



Entre las medidas a aplicar la norma señala las siguientes:

1º Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo

Art. 26.2 LPRL

Como comentábamos en el apartado anterior, esta medida sólo será posible si el puesto de trabajo presenta pocas tareas con riesgo.

2º Cambio de puesto de trabajo

Art 26.2 y 26.4. LPRL

Si la adaptación (de las condiciones o del tiempo de trabajo) no fuera posible o, a pesar de aplicar

adaptaciones, se mantuviera el riesgo, habría que recurrir al cambio de puesto de trabajo.

Además, debemos recordar que todas las empresas deben disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

El cambio de puesto estará sujeto a los supuestos de movilidad funcional del Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la trabajadora tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, salvo en los casos que las funciones sean inferiores, en los que mantendrá la retribución de su puesto de origen.

3º Suspensión del contrato de trabajo

Si el proceso anterior fracasara en la eliminación del riesgo, es decir la adaptación o cambio de puesto no son técnica u objetivamente posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, que supondrá el reconocimiento de una prestación de la Seguridad Social por parte del INSS o la Mutua, según quién gestione las contingencias profesionales de la empresa (en la gran mayoría de las empresas es una mutua).

Esta suspensión se mantendrá mientras persista la situación de embarazo y hasta que el menor cumpla 9 meses.

En el apartado 4 de esta guía se detalla el procedimiento de solicitud de esta prestación.

**Art. 45.1.e)
y 26.4. de la LPRL.**

**Art. 186 y 187 RDL
8/2015 Ley General
de la Seguridad
Social**

3.4. Información y formación de las trabajadoras

La LPRL establece el derecho de todas las personas trabajadoras a recibir la información y formación correspondiente acerca de los riesgos específicos que afecten a su actividad y de las medidas de prevención y protección adecuadas.

Por lo tanto, las trabajadoras en edad fértil deben saber cuáles son sus derechos y qué pasos deben seguir en caso de quedarse embarazadas o estar en periodo de lactancia natural, como mínimo debe conocer:

- si su puesto de trabajo está en el listado de puestos exentos de riesgo que comentamos anteriormente o no,
- cómo debe comunicar su situación de embarazo o lactancia a la empresa,
- cuáles son las medidas que debe adoptar la empresa.

Art. 18
y 19 LPRL



04

PRESTACIÓN POR RIESGO
DURANTE EL EMBARAZO
O LACTANCIA



**Art. 134
y 135, RDL
8/2015 Ley
General de
Seguridad
Social**

Si no fuera posible la eliminación de riesgo o la adopción de otras medidas organizativas alternativas, se puede optar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Durante la suspensión del contrato la trabajadora:

- percibe una prestación considerada a todos los efectos como contingencia profesional, con una cuantía económica del 100% de la base reguladora;
- tiene reservado el puesto, por lo que la trabajadora puede reincorporarse a su puesto al finalizar la situación y mantiene sus cotizaciones a la Seguridad Social, dado que la empresa está obligada a continuar la cotización.

Buenas prácticas:

Es necesario contar con el listado de puestos con riesgos, así como con la evaluación de riesgos, para que quede demostrado que existen riesgos laborales para el embarazo o lactancia natural identificados y reconocidos en la empresa.

**-Art. 45.1.d.
del Estatuto
de los
trabajadores**

Esta suspensión se mantendrá mientras persista la situación de embarazo y en el caso de lactancia natural hasta que el menor alcance la edad de 9 meses, siempre que implique la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Es importante tener clara la diferencia y no confundir entre:

- **Incapacidad Temporal por enfermedad común:** cuando hay un riesgo para la salud de la madre, feto o lactante que impide la actividad laboral pero que no se deriva de las condiciones de trabajo.

Dará lugar a una prestación por Incapacidad Temporal derivada de contingencia Común

- **Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural:** situación que se da cuando el riesgo para la salud de la madre, feto o lactante se deriva de la exposición a determinadas condiciones laborales que no se pueden eliminar o controlar.

Da lugar a una prestación por riesgo durante el embarazo, que es considerada derivada de una contingencia profesional.

Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social

Existe una bonificación al 100% para las cuotas de la persona que ocupará el puesto de trabajo de la embarazada o en periodo de lactancia durante el tiempo que dure la suspensión del contrato.

Proceso para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia natural

El siguiente esquema muestra los pasos y documentación que debe dar la trabajadora para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

**RD 2064/1995
y para
trabajadoras por
cuenta ajena y
art. 38 de la Ley
20/2007 Estatuto
del Trabajador
autónomo**

Documentación que la trabajadora debe aportar:

- Documento 1. Solicitud de certificación
- Documento 2. Informe que realiza el médico del Servicio Público de salud que acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto o situación de lactancia natural.
- Documento 3. Certificado firmado por la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo.



Solicita a la Mutua o el INSS, (según quien gestione las contingencias profesionales), el documento 4. "Certificación médica de la existencia de riesgo durante el embarazo"



La Mutua o el INSS remite a la trabajadora el **"certificado que señala la existencia de riesgo"**



Dado que no ha sido posible el cambio de puesto de trabajo, **la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato.**



Se solicita a la Mutua o el INSS el subsidio de la prestación por riesgo durante el embarazo.

La resolución se debe dictar en el plazo de 30 días.

Ver pto 5
de la guía:
dudas más
frecuentes

La Mutua o el INSS **deniegan el certificado** y comunica a la trabajadora que no cabe iniciar el proceso de solicitud de la prestación.

Documentación que debe aportar la trabajadora (todos menos el documento 5 y el 11 los facilita la empresa):

- Documento 5. Modelo de solicitud cumplimentado por la trabajadora
- Documento 6. Certificado de empresa en el que conste la cuantía de la base de cotización de la trabajadora por contingencias profesionales correspondiente al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato, y en su caso, las cantidades de percepción no periódica y cotizaciones por horas extraordinarias, durante el año anterior a la fecha de suspensión del contrato.
- Documento 7. Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora o, cuando éstos existan, sobre la imposibilidad técnica u objetiva, de realizar el traslado correspondiente, o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Deberá también reflejar la fecha en la que la trabajadora ha suspendido la relación laboral.
- Documento 8. Informe técnico del Servicio de Prevención que realice las funciones de Vigilancia de la Salud sobre la exposición a riesgos relacionados con el embarazo y lactancia y la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo.
- Documento 9. Evaluación inicial de riesgos del puesto de trabajo.
- Documento 10. Listado de puestos de trabajo exentos de riesgos.
- Documento 11. Libro de familia o certificado oficial emitido por el registro civil.

¿Dónde obtener información sobre la documentación y tramitación de la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia?

1. Infórmate en tu sindicato

Los gabinetes de salud laboral de CC.OO. de tu territorio o federación, están preparados para asesorarte en cada paso de este procedimiento.

Los delegados y delegadas de prevención de tu empresa te pueden ayudar a gestionar las necesidades de información sobre los riesgos de tu puesto de trabajo y promover la evaluación de riesgos específicos para el embarazo y lactancia y la mejora de las condiciones de trabajo. También sabrán cómo solventar las dificultades en caso de disconformidad con la práctica de las mutuas.

2. Documentación para trámites

Las mutuas tienen impresos de solicitud normalizados, por lo que recomendamos informarse sobre los documentos necesarios en la mutua que corresponda a cada empresa, o bien en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en caso de que sea éste quien tramite las contingencias profesionales de la empresa.

3. Instituto Nacional de la Seguridad Social

A través de su web www.seg-social.es se puede conseguir información sobre los procedimientos y trámites, descargar todos los formularios necesarios y conseguir direcciones de interés.

4. El Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)

Es el organismo técnico estatal de referencia en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo criterio es de mucha importancia, en especial cuando hay disparidad de opiniones. En su web (www.inssbt.es) dispone de información específica sobre riesgos laborales que afectan al embarazo y la lactancia. Las Notas Técnicas de Prevención (NTP) 992 y 993 resultan muy útiles para ayudar a organizar el procedimiento de gestión ante el riesgo para el embarazo y la lactancia en la empresa.

05

ALGUNAS DUDAS FRECUENTES



¿Qué debe hacer la trabajadora cuando existan riesgos para el embarazo o la lactancia natural?

La trabajadora deberá seguir los siguientes pasos:

- 1º Solicitar al profesional médico del Sistema Público de Salud que emita informe que certifique la situación de embarazo o la lactancia natural y la fecha prevista del parto.
- 2º Comunicar la situación de embarazo o lactancia natural a la empresa, a las personas con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de su empresa.
- 3º Si en el puesto de trabajo existen riesgos para el embarazo/lactancia que no se han podido modificar o no se ha cambiado a la trabajadora a un puesto sin riesgo, la trabajadora solicitará la suspensión del contrato y realizará los trámites pertinentes para que le concedan la prestación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

¿Por qué debe comunicar la trabajadora embarazada o lactante su estado a la empresa?

Desde el punto de vista legal, no es obligatorio comunicar a la empresa la situación de embarazo, sin embargo para que su situación pueda ser reconocida legalmente y se pueda por tanto, exigir la adopción de las medidas preventivas es necesario que comunique su estado de gestación o lactancia natural.

¿Cómo se debe comunicar la situación de embarazo o de lactancia natural?

Se recomienda comunicar la situación a la empresa por escrito, para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo.

Esta comunicación podrá ser directa a la empresa o realizarse a través del delegado o delegada de prevención.

El Anexo 4 incluye un modelo de comunicación de la situación de embarazo o lactancia a la empresa.

¿Qué podemos hacer para incluir en la evaluación de riesgos la protección del embarazo y la lactancia?

Si en la empresa hay trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y no hay Evaluación de Riesgos, o no contempla los riesgos específicos para el embarazo y lactancia, la empresa está incumpliendo con la normativa.

Los delegados y las delegadas de prevención actuarán, como en otros casos de incumplimiento, poniendo de manifiesto los hechos y exigiendo a la empresa que se realice adecuadamente.

Para ello se deberá formular por una petición por escrito de Evaluación de Riesgos, indicando a la normativa de referencia que se incumple (art. 26 de la LPRL principalmente).

Si no se consiguiera se podría interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

¿Qué tiene que incluir la evaluación de riesgos?

Debe incluir todos los riesgos derivados de las actividades y que se desarrollan en la actividad laboral:

Los agentes físicos (ruido, radiaciones, vibraciones), biológicos (riesgo de contraer enfermedades, infecciones), riesgos ergonómicos (posturas, pesos), riesgo por exposición a agentes químicos (sustancias y productos peligrosos), riesgos psicosociales (ritmos, horarios irregulares, trabajo nocturno,) y riesgo de accidentes para cada puesto que pueda estar ocupado por una mujer embarazada o lactante

¿Qué es la Prestación por Riesgo de Embarazo o riesgo durante la lactancia natural?

La prestación por riesgo durante el embarazo trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, no resulte técnica u objetivamente posible dicho cambio o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En ese caso se pasará a la situación de suspensión del contrato y se tendrá derecho a la percepción económica correspondiente.

La cuantía de la prestación será del 100% de la base reguladora.

¿Cómo se gestiona la prestación de riesgo por embarazo o en periodo de lactancia?

Para la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia natural se debe utilizar el documento estándar de la mutua a la que está afiliada la empresa. Este documento debe estar a disposición de la trabajadora en el momento que lo requiera. (Por ejemplo, se pueden descargar de la web de las mutuas)

¿Quién expide el certificado médico de embarazo? y ¿qué debe contener?

El certificado médico lo expide el médico/a de cabecera o el ginecólogo/a del sistema público de salud. Este documento certifica la situación de embarazo y la fecha prevista del parto o de la lactancia natural de la trabajadora, así como la previsión de su duración.

En ocasiones la Mutua proporciona a la trabajadora embarazada un documento a cumplimentar por la persona médica del Servicio Público de salud con el objetivo de señalar la situación clínica de embarazo. Debemos señalar que la cumplimentación de este documento no es necesaria ni obligatoria ya que el sistema público utiliza sus propios soportes de comunicación.

¿Se puede despedir a una trabajadora en suspensión de contrato por riesgo para el embarazo o lactancia?

No se puede despedir durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia, y en caso de suceder, será un despido nulo (según el Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5). Salvo que en esos casos, se declare la procedencia por motivos no relacionados con el embarazo o la lactancia natural.

¿Es necesaria una cotización mínima para acceder a la prestación económica por suspensión de contrato?

No se requiere periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación económica de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

¿Qué pasa si se solicita la prestación por riesgo durante el embarazo (suspensión de contrato) mientras se está con una incapacidad temporal?

Cuando la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal y solicite la prestación de riesgo durante el embarazo no procederá el reconocimiento del subsidio hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal.

¿Qué pasa si se solicita la prestación por incapacidad temporal mientras se está con una suspensión de contrato?

Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo (en suspensión de contrato) y durante la misma solicite la prestación por incapacidad temporal, no procederá el reconocimiento de ésta hasta la finalización de la situación de riesgo durante el embarazo.

¿Qué cantidad se percibe durante la suspensión de contrato?

El subsidio por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural es del 100% de la base reguladora por contingencias profesionales. Concretamente la base reguladora en el caso de las contingencias profesionales se calcula según la fórmula:

$$\frac{\text{Base de cotización del mes anterior}}{\text{número de días que tiene el mes}} + \frac{\text{Cotización por las horas extraordinarias del año anterior natural}}{365 \text{ días}}$$

¿Quién reconoce el subsidio y paga las prestaciones por suspensión de contrato?

El reconocimiento y abono de la prestación lo realizará la entidad que gestiona las contingencias profesionales. Para la mayor parte de las empresas será la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a la que la empresa esté asociada. Aunque en algunas empresas las contingencias profesionales son gestionadas por el INSS.

¿Qué duración tienen las prestaciones por riesgo durante el embarazo o lactancia (suspensión de contrato)?

La prestación de riesgo durante el embarazo comenzará el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo y finalizará

el día anterior al que se inicie el permiso por maternidad o el día de reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior (por desaparecer el riesgo) o a otro compatible con su estado. En el caso de riesgo durante la lactancia, la prestación terminará cuando la criatura cumpla 9 meses.

¿Pueden extinguirse las prestaciones por riesgo durante el embarazo (suspensión de contrato)?

Las prestaciones pueden extinguirse si:

- la trabajadora que se encuentra en situación de riesgo durante el embarazo se le extinga su contrato. En este caso pasará a la situación de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos, la correspondiente prestación,
- por interrupción del embarazo,
- por fallecimiento de la beneficiaria.
- por incorporación a un puesto de trabajo compatible con su situación

¿Pueden extinguirse las prestaciones por riesgo durante la lactancia natural (suspensión de contrato)?

Las prestaciones de riesgo por lactancia natural pueden extinguirse si:

- el hijo/a cumple los 9 meses,
- la mujer trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo o actividad profesional anterior o a otros compatibles con su estado,
- se extinga el contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas o cese en el ejercicio de la actividad profesional,
- se interrumpa la lactancia natural,
- fallezca la beneficiaria o el hijo/a lactante.

¿Qué hacer si la mutua requiere a la trabajadora embarazada para una revisión médica previa a la concesión de la prestación?

Puede darse el caso de que la mutua solicite a la trabajadora embarazada someterse a una revisión médica previa a la tramitación de la prestación, que consiste en una analítica de sangre y una

ecografía, para confirmar que el embarazo de la trabajadora es "normal".

La trabajadora no tiene obligación de someterse a ningún examen médico previo por parte de la mutua. Es suficiente con el certificado del médico del Servicio Público de Salud en la que se hace constar que la trabajadora tiene un embarazo sin riesgo, dado que el seguimiento clínico es función del sistema público de salud.

¿Qué hacer en caso de que la mutua rechace la solicitud de prestación, por no reconocer la existencia de algún riesgo para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural?

En caso de que no se reconozca una situación de riesgo para el embarazo o la lactancia natural se recomienda acudir a los Gabinetes de Salud Laboral o a los Servicios Jurídicos de tu Sindicato, puedes contactar con ellos a través de la representación legal de las y los trabajadores de tu empresa.

Además reclama en la oficina virtual de reclamaciones para usuarios ante las Mutuas:

La dirección es la siguiente: <http://www.ovrmatepss.es/virtual/>

De esta forma la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social tendrá conocimiento del caso y de la correspondiente reclamación y además a la mutua estará obligada a contestarnos por escrito en un plazo no superior a 20 días.

Hay varias actuaciones que puedes realizar, mejor con el asesoramiento de tu sindicato:

- Presentar una reclamación por escrito en la mutua, en la que se indique el desacuerdo y se pida expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y se gestione como contingencia profesional.
- Acudir al médico de cabecera, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común, mientras se resuelve la reclamación en la mutua.
- Presentar una reclamación ante el INSS, para que quede constancia de la actuación de la mutua y del desacuerdo con la misma.

- Denunciar la situación a la Inspección de Trabajo.
- Interponer las correspondientes demandas judiciales ante el Juzgado de lo Social competente en demanda del reconocimiento del derecho y de la prestación. (Procedimiento especial abreviado por vulneración de derechos fundamentales)

Y, ¿si la mutua se sigue negando?

Implicar a la empresa en la que la trabajadora presta sus servicios para que tome las correspondientes medidas y evitar así la situación de desprotección de la trabajadora.

La empresa debe pronunciarse dejando claro que su centro de trabajo no dispone de puestos exentos de riesgo para la trabajadora en situación de embarazo o lactancia.

Y, ¿si la empresa reconoce que no tiene un puesto seguro para la trabajadora embarazada pero la mutua se niega a tramitar la prestación por riesgo?

Se le debe exigir que su negativa se exprese por escrito a la trabajadora de manera motivada. Se recurrirá a la Inspección de Trabajo y/o Juzgado de lo Social para que se reconozca a la trabajadora el derecho a la suspensión por riesgo durante el embarazo.

¿En caso de terminar la relación laboral continúa la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural?

En caso de que el contrato se extinga y con él la relación laboral la prestación por riesgo para el embarazo o lactancia no continuaría, pero esto sólo se puede dar en caso de que finalice su vinculación con la empresa, por ejemplo, por tener un contrato temporal, un contrato por obra y servicio o un contrato fijo discontinuo en el que termina el tiempo de actividad. En estos casos automáticamente cesa este tipo de prestación dado que el contrato ya no estaría en suspensión, ni existe un puesto de trabajo que propicie el riesgo para la gestación.

Pero recuerda que en ningún caso el embarazo o la lactancia pueden ser motivo de despido, ya que entonces se trataría de un despido nulo.

06

PARA
PROFUNDIZAR



- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, 2011, INSST http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf
- Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad laboral durante el embarazo. Secretaria de Estado de la Seguridad Social

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100442.pdf>

- NTP 413 Carga de trabajo y embarazo
- NTP 915: Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud, del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (www.insht.es)
- NTP 992: mbarazo y lactancia natural: PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LAS EMPRESAS. ([ww.insht.es](http://www.insht.es))
- NTP785 Ergomater: método para la evaluación de riesgos ergonómicos en trabajadoras embarazadas
- NTP 993: EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL: EL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA PRESTACIÓN POR RIESGO LABORAL. (www.inssbtt.es)
- Protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia materna. Colección: Acción Sindical en Salud Laboral: Ideas y propuestas para la intervención en la empresa. 2013. www.ccoo.cat/salutlaboral
- Guía sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia. ISTAS/CCOO, 2009

<http://www.ccoo.es/7d1f6a312194ed0cb58de765b4556d9b000001.pdf>

ANEXO I**Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)****Artículo 26: Protección de la maternidad**

1. 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.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o el 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, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de 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.

3. 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.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del descendiente y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
5. 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.

ANEXO 2

Reglamento de los Servicios de Prevención (Anexos VII y VIII)

El Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, modificó el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997 de 17 de enero), con el fin de incluir 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.

El anexo VII de este Real Decreto incluye una lista no exhaustiva 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 cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.»

ANEXO VII

Lista no exhaustiva 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

A. Agentes.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:
 - a) Choques, vibraciones o movimientos.
 - b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
 - c) Ruido.
 - d) Radiaciones no ionizantes.
 - e) Frío y calor extremos.
 - f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
2. Agentes biológicos.–Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos. –Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren en el anexo VIII.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

c) Mercurio y derivados.

d) Medicamentos antimitóticos.

e) Monóxido de carbono.

f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.»

Se incorpora un nuevo anexo VIII, con la siguiente redacción:

ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

A. Trabajadoras embarazadas.

1. Agentes.

a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos:

Toxoplasma.

Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo. –Trabajos de minería subterráneos.

B. Trabajadoras en período de lactancia.

1. Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas como H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo. –Trabajos de minería subterráneos.»

ANEXO 3

Modelo de escrito para “Procedimiento para actuación ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia y existencia de riesgo”

Para garantizar que las posibles actuaciones se realicen adecuadamente y que todos los casos se protegerán en igualdad de condiciones, conviene tener por escrito un procedimiento negociado y aprobado con la empresa. Proponemos un posible modelo de escrito para un procedimiento y en los laterales se explica sus distintos apartados. Este escrito se debe adaptar a la realidad de cada empresa.

Indicar el nombre de la empresa y el periodo que durará el acuerdo

Procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, en la (empresa). Entra en vigor el (día) de (mes) de (año) y tiene vigencia hasta el (día) de (mes) de (año).

Ámbito en el que se aprueba

El presente procedimiento ha sido aprobado en el Comité de Seguridad y Salud con el consenso de la dirección de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y el apoyo del servicio de prevención.

Se justifican los motivos por los que se desarrolla el procedimiento

El presente procedimiento se realiza con el objetivo principal de garantizar que la empresa cuenta con un proceso de intervención rápido, eficaz e igualitario para todas las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia. No será utilizado con fines diferentes a la prevención de riesgos laborales y en ningún caso con fines discriminatorios.

Los objetivos del presente procedimiento son:

- 1) Garantizar la protección de la salud de la mujer embarazada y lactante, así como de su descendencia;
- 2) Conseguir que el 100% de las mujeres embarazadas y lactantes comuniquen su situación con el fin de poner en marcha las medidas preventivas;
- 3) Garantizar que en el 100% de los casos tras la comunicación de situación de embarazo y lactancia se valoran los riesgos laborales del puesto de trabajo y se ponen en marcha las medidas preventivas necesarias;
- 4) Garantizar que en el 100% de los casos en los que sea imprescindible la suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo y la lactancia la empresa asesorará y facilitará la documentación necesaria a la trabajadora para su gestión.

El presente protocolo se aplicará al conjunto de mujeres de la plantilla de todos centros de trabajo de toda la empresa, tanto de la empresa propia como las contratadas a partir de empresas de trabajo temporal.

Anualmente se revisará la evaluación de riesgo; además se revisará también en el caso de que cambien las condiciones de trabajo.

Se plantean los objetivos que se pretenden conseguir con su aplicación

Se debe indicar a quien va dirigido, sin olvidar a las trabajadoras temporales, de ETT, etc.

Es muy importante que se indiquen tanto los puestos exentos de riesgos como los que suponen un riesgo, indicando, en este último caso, las tareas que en concreto suponen riesgos

Incluir tabla de puestos concretando las tareas que puedan representar un riesgo).

Se deben describir los pasos en el proceso que se va a seguir, señalando a quién en concreto se comunica el embarazo/lactancia

En la revisión de la evaluación de riesgos realizada en (mes) de (año) se identificaron los siguientes puestos de trabajo exentos de riesgos durante el embarazo y la lactancia: ... (incluir listado tal como se recogía en la evaluación de riesgos).

En la siguiente tabla se incluyen todos aquellos puestos de trabajo que se consideran de riesgo especificando las tareas de riesgo... (Incluir tabla de puestos concretando las tareas que puedan representar un riesgo).

El proceso de intervención se iniciará a partir de la comunicación de la trabajadora de su situación de embarazo y lactancia. Dicha comunicación se realizará mediante el escrito del anexo "Comunicación de embarazo o lactancia", que será entregado al jefe o jefa inmediata, que en el plazo de 24 horas lo pondrá en conocimiento del servicio de prevención con el fin de que emita un informe técnico sobre las medidas preventivas que se deben adoptar.

Dicho informe se remitirá en el plazo máximo de dos días desde la comunicación de la trabajadora, con copia a la trabajadora afectada, a la persona que ha solicitado la valoración, a la dirección de la empresa, a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y la persona responsable de poner en marcha las medidas preventivas, si fuese necesario.

La persona responsable de la puesta en marcha de la(s) medida(s) preventiva(s) es xxxx. Una vez recibido el informe del Servicio de Prevención, si fuese necesario alguna actuación se llevará a cabo en el plazo máximo de 2 días hábiles.

Como medidas preventivas, en primer lugar se tratará de adaptar las condiciones y/o tiempo de trabajo del puesto de trabajo. Si esto no fuese posible se cambiaría de puesto de trabajo, en cuyo caso se realizará teniendo en cuenta los criterios de movilidad funcional del Estatuto de los Trabajadores, es decir: se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la trabajadora. La trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones inferiores que mantendrá la retribución de origen. Por último, en caso de no existir ningún puesto de trabajo exento de riesgos para el embarazo o lactancia la empresa facilitará a la trabajadora toda la documentación y procedimiento a seguir para solicitar la prestación por riesgos durante el embarazo y lactancia.

Para el seguimiento y evaluación de la implementación de este procedimiento se realizará un registro en el que constará: nombre de la trabajadora, puesto de trabajo, situación a proteger (embarazo o lactancia), fecha de comunicación, fecha de resolución y medida(s) adoptada(s). Los indicadores que se utilizarán para evaluar la eficacia de la implementación del procedimiento serán los siguientes:

- Porcentaje de aplicación = $(\text{n}^\circ \text{ de comunicaciones} / \text{n}^\circ \text{ real de embarazos o lactancia}) \times 100$

Se debe especificar la jerarquía de las medidas preventivas

Un buen procedimiento debe ser evaluado para comprobar su eficacia. Por ello se registrarán los casos recogiendo siempre los mismos datos y se evaluarán en función de una serie de indicadores

- Duración media de la resolución del proceso= suma todos los días de proceso/nº de comunicación
- Nº de comunicación con una duración de la resolución superior a 5 días y descripción de la causa.

El procedimiento se evaluará anualmente en el Comité de Seguridad y Salud y siempre que se detecten mejoras del resultado de la evaluación se incorporarán en el procedimiento.

Se informará a todo el personal de la empresa sobre este procedimiento. Para su correcta difusión y entendimiento se realizará una sesión presencial para informar a las personas responsables de cada una de las secciones, así como al colectivo de mujeres que puedan verse, en algún momento, afectadas por él. Se realizará un recordatorio de la existencia de dicho procedimiento como mínimo una vez al año. Se informará también de la existencia de este procedimiento a las nuevas incorporaciones en la empresa.

Por último se debe incluir el listado de anexos al procedimiento.

Anexos que debe incluir el procedimiento:

- Modelo de "Comunicación de la trabajadora de su situación de embarazo o lactancia"
- Modelo de "Registro para seguimiento y evaluación"
- Modelo de "Informe de la reevaluación de riesgos ante la comunicación de embarazo o lactancia"
- Glosario de términos
- Embarazo: Cualquier trabajadora que comunique su situación de embarazo.-
- Lactancia: Cualquier trabajadora que comunique su situación de lactante natural, según recoge la normativa española hasta los 9 meses después del parto (este periodo se puede ampliar por convenio colectivo o pacto de empresa)
- Normativa de aplicación: artículo 26 de la LPRL

ANEXO 4

Modelo de escrito para “Comunicación de la trabajadora de su situación de embarazo o lactancia”

<Nombre y Apellidos, teléfono o correo electrónico de contacto>

trabajo en la <sección o departamento o centro, puesto de trabajo> realizando tareas de <hacer listado de tareas>

Manifiesto encontrarme en situación de embarazo, (o lactancia), a los efectos de notificación a la empresa con el fin de que se realice la oportuna valoración de los riesgos laborales para el embarazo (o lactancia) de mi puesto de trabajo y se me informe del resultado de ella. Y en caso de ser necesario se adopten las medidas preventivas necesarias para proteger mi salud y la de mi descendencia.

<Lugar y fecha de entrega>

Firmado por <nombre de la trabajadora>

<Identificación, firma y recibí de la persona que lo recepciona>

Datos de identificación y contacto de la trabajadora

Datos de identificación del puesto de trabajo

Comunicación propiamente dicha

Es importante que quede claro que se ha recibido

ANEXO 5

Acrónimos y listado de instrumentos normativos citados

- **INSHT:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actualmente INSSBT Instituto Nacional de Salud, Seguridad y Bienestar el el Trabajo)
- **INSSBT:** Instituto Nacional de Salud, Seguridad y Bienestar el el Trabajo
- **INSS:** Instituto Nacional de la Seguridad Social
- **NTP** (Notas Técnicas de Prevención)
- **H351** Posibles efectos cancerígenos
- **H350** Puede causar cáncer
- **H340** Puede causar alteraciones genéticas hereditarias
- **H350i** Puede causar cáncer por inhalación
- **H360F** Puede perjudicar la fertilidad
- **H360D** Riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto
- **H360Df** Posible riesgo de perjudicar la fertilidad
- **H361d** Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto
- **H362** Puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna
- **H371** Posibilidad de efectos irreversibles
- **RSP.** Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- **LPRL.** Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre,

- **LSGG.** Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio
- **Estatuto de los Trabajadores.** (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)
- Disposición Adicional septuagésima séptima sobre Reducción de la cotización a la Seguridad Social, de la Ley 17/2012 de 27 de diciembre, de **Presupuestos Generales del Estado para 2013**
- **Real Decreto 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.
- **Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, Ley orgánica 3/2007 , de 22 de marzo.

ANEXO 6

Esquema Legal Aplicable.

En este anexo intentamos recoger las diferentes normas que son de aplicación en situaciones de embarazo y lactancia, como afectan y protegen a la trabajadora embarazada y en periodo de lactancia natural.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) y RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)

4.1. b RSP. La trabajadora no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del Anexo VIII, cuando de acuerdo con las conclusiones de la Evaluación de Riesgos, puedan poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto.

Art.26 LPRL Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelan un riesgo para la seguridad y la salud sobre el embarazo y la lactancia, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, por medio de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Art. 26 LPRL Cuando la adaptación a las condiciones o el tiempo de trabajo no sea posible o las condiciones puedan influir negativamente, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, se deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado.

Art. 26LPRL. Si este cambio no fuese posible o no se pueda exigir por motivos justificados, se puede declarar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural durante el periodo necesario para la protección de la seguridad y salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado, de acuerdo con el art 45 del E.T.

RELACIONES LABORALES. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.



Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.



Art. 45 El contrato de trabajo se puede suspender por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo por lactancia natural de un menor de 9 meses.



Art.48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (Art 26 LPRL), la suspensión del contrato finaliza el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el día que el lactante cumpla 9 meses respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



Art. 52 Extinción del contrato por causas objetivas. No se computaran como faltas de asistencia las ausencias debidas a maternidad, riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

SEGURIDAD SOCIAL. SITUACIONES PROTEGIDAS.

Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social

42.1 c) Acción protectora de la Seguridad Social en riesgo de embarazo.

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

144.4 Continúa la obligación de cotizar.

La obligación de cotizar por parte de empresario continuará en la situación de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural.

Art 237 Cotizaciones incrementadas al 100 % para riesgo embarazo y lactancia natural en situaciones de reducción de jornada del art. 37.6. LET.

A efectos de las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

SEGURIDAD SOCIAL. SITUACIONES PROTEGIDAS.

Real Decreto 295/2009 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.

Art.31 Situación Protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Art. 32. Beneficiarias

Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie dicha suspensión.

También lo serán las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar, que presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.

3. Las trabajadoras por cuenta ajena anteriormente relacionadas se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de la obtención del subsidio, aunque su empresa hubiera incumplido sus obligaciones.

Artículo 39 Procedimiento para el reconocimiento del derecho

1. El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud que se acreditará la situación de embarazo y la fecha probable del parto.
2. Con el citado informe, acompañado de un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto, solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, ante la entidad gestora o colaboradora.
3. Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio de puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
4. Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud a la dirección provincial de la entidad gestora, o ante la que le corresponda, acompañándose de los documentos :
 - a) Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo.
 - b) Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos compatibles con el estado de la trabajadora o, imposibilidad, de realizar el traslado, o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Se reflejará la fecha en la que la trabajadora ha suspendido la relación laboral.
Informe sobre estos particulares emitido por el servicio de prevención de la empresa.
 - c) Certificado de empresa en el que conste la cuantía de la base de cotización de la trabajadora por contingencias profesionales, del mes anterior al del inicio de la suspensión, las cantidades de percepción no periódica abonadas durante el año anterior a la fecha de suspensión del contrato. As como la cotización por realización de horas extraordinarias en el año anterior al inicio de la suspensión.
5. A la vista de la documentación presentada la entidad gestora dictará resolución expresa de reconocimiento de la prestación, y la notificará en el plazo de treinta días, desde la recepción de la solicitud.



GENERALITAT
VALENCIANA



INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball