

Guía para la prevención de los riesgos durante el **embarazo** y la **lactancia**

en el sector de la limpieza
de edificios e instalaciones



Guía para la prevención de los riesgos durante el
embarazo y la **lactancia**
en el sector de la limpieza de
edificios e instalaciones

Autoras: Aitana Garí Pérez, María José López Jacob

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud- ISTAS

Coordinación del proyecto: José Caballero, Responsable de Salud Laboral de la Federación de Servicios Privados de CCOO (FSP CCOO)

Edita: Federación de Servicios Privados de CCOO (FSP-CCOO)

Depósito legal: M-28228-2013

Coordinación de la publicación: Isabel Dudzinski
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud- ISTAS

Diseño y maquetación: Eva San José

Imprime: Edipag

Agradecimientos:

Agradecemos las aportaciones de Neus Moreno, Monste López, Loren Pascual, Francisco J. Barrios e Inmaculada Fernández y de los miembros de la comisión de seguimiento de este proyecto.

Queremos expresar nuestra especial gratitud a todas las trabajadoras y delegadas sindicales del sector que participaron en la construcción de esta guía en sus diferentes etapas.

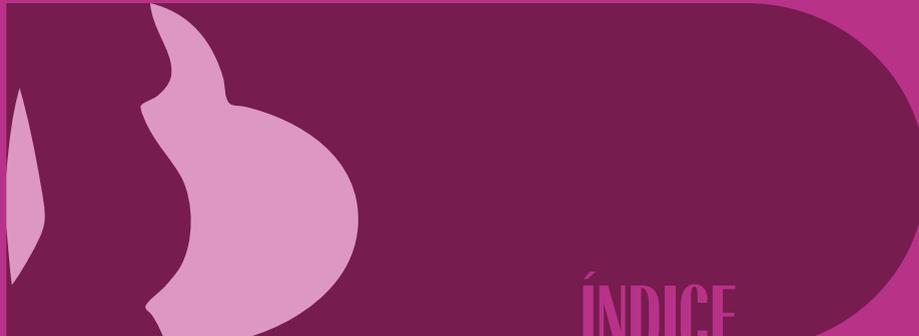
Esta publicación se realiza en el marco de la acción **Prevención de riesgo en el sector de Limpieza de edificios y locales. Guía de Protección para la Maternidad y la Lactancia. (IS054/2011)** financiada por la Fundación para la prevención de riesgos laborales en la convocatoria ordinaria 2011.

Presentación

Esta guía es el resultado final del proyecto “Prevención de riesgo en el sector de Limpieza de edificios y locales. Guía de Protección para la Maternidad y la Lactancia” (IS0054/2012).

El proyecto, realizado con la financiación de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, ha sido llevado a cabo por la Federación de Servicios Privados de CCOO (FSP-CCOO), conjuntamente con la Federación de Servicios de UGT (FeS -UGT), las Asociaciones Federadas de Empresarios de Limpieza Nacionales (AFELIN) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), con el apoyo técnico del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas-CCOO).

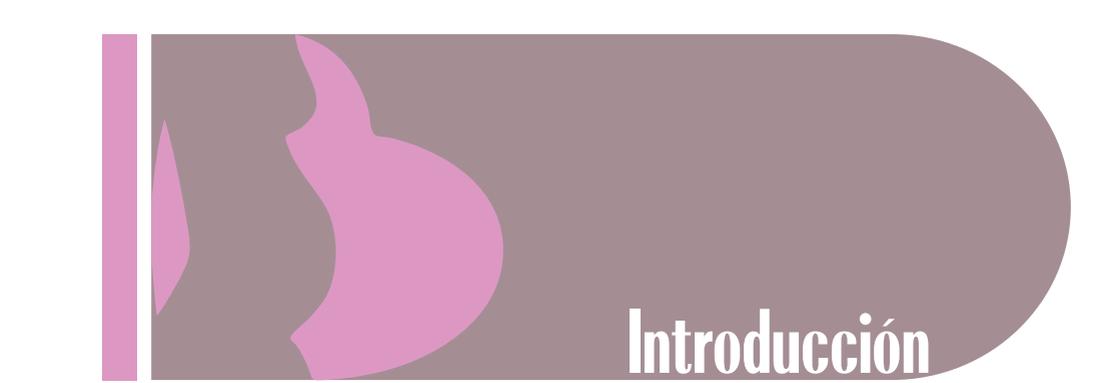
Para la elaboración de la Guía de Protección para la Maternidad y la Lactancia se ha partido de un análisis de la realidad de las empresas y experiencia diaria realizado durante un trabajo de campo, durante el que se ha entrevistado a trabajadoras del sector y se han realizado observaciones directas de distintas actividades laborales. Esta Guía pretende ser una contribución a la mejora de la prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia en las empresas del sector de la limpieza.



ÍNDICE

1	Introducción	7
2	Riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia en el sector de limpieza de edificios e instalaciones ..	11
3	Cómo actuar en la empresa	23
4	Prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia ..	39
5	Dudas más frecuentes	47
6	Para profundizar	61
Anexo 1.	Artículo 26: Protección de la maternidad en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales	62
Anexo 2.	Anexos VII y VIII del Reglamento de los Servicios de Prevención (con listado no exhaustivo de riesgos)	66
Anexo 3.	Modelo de escrito para “Procedimiento para actuación ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia y existencia de riesgo”	74
Anexo 4.	Modelo de escrito para “Comunicación de la trabajadora de su situación de embarazo o lactancia”	81
Anexo 5.	Acrónimos y listado de instrumentos normativos citados	82
Anexo 6.	Esquema Legal Aplicable	84





Introducción

El trabajo puede suponer un riesgo para el embarazo y la lactancia, independientemente de que el embarazo vaya bien y la mujer esté sana. Algunas condiciones de trabajo, como detallamos más adelante, pueden resultar peligrosas para los y las trabajadoras en general, pero por los cambios fisiológicos que ocurren durante este periodo, las mujeres se encuentran en una situación de especial sensibilidad a determinadas condiciones y características del puesto. Además estas condiciones pueden poner en peligro la buena marcha del embarazo y la salud del feto o la criatura.

La actividad de limpieza de edificios y locales no está exenta de estos problemas. En concreto, la actividad física que se realiza (la combinación del trabajo continuo en posición de pie, manipulando y transportando pesos y adoptando posturas forzadas) está relacionada con problemas de abortos, partos prematuros y niños con bajo peso al nacer. También otros riesgos relacionados con la organización del trabajo (turnos, trabajo nocturno, falta de control) o la exposición a sustancias químicas o los riesgos físicos como el ruido, las vibraciones o las radiaciones, influyen de manera determinante.

Efectos de los cambios fisiológicos de la trabajadora embarazada 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 efecto del trabajo a turnos y nocturno
- 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 efecto de las sustancias peligrosas

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



Del mismo modo, 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.)

Condiciones de trabajo afectan la capacidad de lactancia natural en términos de duración, cantidad o calidad



- Trabajo nocturno y a turnos
- Jornadas largas
- Exposición a frío y/o calor intenso
- Organización del trabajo que genere estrés
- Exposición a sustancias químicas (en este caso, además, muchas sustancias químicas pasan a la leche y son ingeridas por la criatura)

La legislación española tiene en cuenta estos aspectos y obliga a las empresas a garantizar unas condiciones de trabajo que no pongan en riesgo a la mujer y su descendencia estableciendo medidas preventivas; cuando esto no es posible, se dispone de un procedimiento de protección, la denominada **“Prestación por Riesgo durante el Embarazo y Lactancia”** que permite que la trabajadora deje de trabajar y, por tanto, de estar expuesta a riesgos, garantizando el salario íntegro durante el tiempo que dure la situación de riesgo.

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



02

Riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia

en el sector de limpieza de edificios e instalaciones

A continuación describimos de forma resumida y no exhaustiva las situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia que se pueden dar con más frecuencia en las actividades de limpieza; también proponemos actividades preventivas básicas para abordar la intervención.

En el anexo 2 se incluyen listas más extensas de riesgos durante el embarazo y/o lactancia natural a evaluar y evitar según el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD. 298/2009).

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 e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Esfuerzos físicos y posturas (conocidos como 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.

¿En qué situaciones lo puedo encontrar?

- Arrastrar, empujar, mover, levantar, trasportar, manipular, desplazar pesos: carros de basura, cajas o cubos, mobiliario, pesos en general.

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 (llenar cubos a la mitad, proveer de métodos de transporte mecánico, mantener el buen funcionamiento de los mismos).
- Ajustar la duración y frecuencia de las pausas.
- Revisar la organización y el volumen del trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> ● Estar demasiado tiempo en la misma postura y realizar o mantener posturas forzadas, como por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Estar de pie al realizar las distintas tareas sin posibilidad de descansar cuando aparece el cansancio. ● Limpiar zonas de difícil acceso como por ejemplo zonas en las que haya que agacharse o torcer el tronco (para limpiar debajo de muebles, duchas con rincones de difícil acceso...). 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sustancias y compuestos químicos (conocidos como riesgos químicos)



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

- La presencia en el ambiente de trabajo de productos y sustancias químicas tóxicas puede alterar el embarazo, afectar al feto, o pasar a la leche materna y perjudicar a la criatura.
- Pueden también provocar problemas de salud en las embarazadas, más sensibles por razones fisiológicas.
- Al margen de las sustancias empleadas en la actividad de limpieza, es muy importante conocer y controlar las correspondientes a la actividad desarrollada en las instalaciones que se limpian (sanitaria, industrial o química fundamentalmente), que pueden ser muy variadas y peligrosas.

¿En qué situaciones lo puedo encontrar?

- Productos de limpieza que se usan para desinfectar, desengrasar, etc.
- Disolventes utilizados para limpiar manchas difíciles, pintura,...
- Desincrustantes de grasa u otras manchas
- Plaguicidas aplicados recientemente en las instalaciones
- Algunos limpiametales
- Sustancias para el mantenimiento de la madera...
- Diversos procesos que implican combustión (motores y otros) y generan Monóxido de Carbono. También los humos de diésel son peligrosos.

Medidas preventivas

- Asegurar que no se produce exposición a sustancias peligrosas durante todo el embarazo y la lactancia.
- 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.
- Revisar a fondo todas las sustancias que pueden estar en contacto con la trabajadora, tanto por inhalación o por contacto directo. Asegurar un buen sistema de información sobre los productos que se manipulan: etiquetas y fichas de datos de seguridad.

- Existe una gran variedad 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.

- Sustancias y compuestos presentes en la **industria**
 - metales (cromo, plomo o mercurio y sus derivados),
 - vapores de pintura
 - disolventes industriales
 - humos de soldadura
 - etc
- Sustancias y compuestos presentes en el **ámbito sanitario**
 - gases anestésicos,
 - fármacos citostáticos,
 - óxido de carbono,
 - algunos desinfectantes, germicidas, antisépticos
 - diversos tratamientos en aerosoles

- Coordinarse con la empresa principal para identificar los posibles riesgos que afectan a las trabajadoras de limpieza.
- Son de especial peligrosidad los productos que en la etiqueta se identifican con las "frases":
 - R45, R46, R49, R60, R61, R62, R63, R64, R68
 - y/o 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 R20 a la R49 o de la H300 a la H400.

- Siempre que estas imágenes estén en la etiqueta, se debe buscar información adicional



- Hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones el etiquetado no es correcto o los productos

Organización del trabajo (conocida como riesgo psicosocial)



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

- La carga y el ritmo de trabajo elevados son perjudiciales para la salud. Un ritmo de trabajo intenso y a gran velocidad, 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 niños y niñas de bajo peso al nacer. También puede afectar a la lactancia.
- El bajo apoyo de compañeros y superiores potencia los efectos negativos de la carga elevada de trabajo.

¿En qué situaciones lo puedo encontrar?

- Estos riesgos se producen cuando hay que realizar muchas tareas en poco tiempo, cuando además no se puede controlar el ritmo al que se trabaja y cuando se hacen las pausas.

Medidas preventivas

- Reducir el volumen y ritmo de trabajo.
- 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.
- 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.

<ul style="list-style-type: none"> • 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. Además pone en riesgo la lactancia. Pueden aumentar la posibilidad de sufrir estrés y de enfermedades relacionadas con el estrés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera trabajo a turnos cuando se trabaja en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación temporal de los horarios de trabajo en mujeres embarazadas y lactantes. Se realizarán más pausas de descanso y no se realizará trabajo nocturno y a turnos.
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera jornada prolongada: <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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar horas extras, jornadas por encima de las 8 horas diarias y más de 5 días seguidos sin descanso. • Organizar pausas más largas y frecuentes, con autonomía para elegir el momento de elegir las pausas, incluidas las pausas al lavabo.



Enfermedades contagiosas (conocidas como riesgos biológicos)

Problemas que pueden poner en riesgo el embarazo y la lactancia natural	¿En qué situaciones lo puedo encontrar?	Medidas preventivas
<ul style="list-style-type: none">• Hay algunas enfermedades infecciosas 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.• Algunos ejemplos son: rubéola, toxoplasma, varicela, sarampión, hepatitis, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Están especialmente presentes en el ámbito sanitario y en instituciones donde conviven personas en espacios cerrados, especialmente en colegios, residencias y lugares similares.	<ul style="list-style-type: none">• Se debe evitar totalmente la exposición si existe la posibilidad de contagio, en función del estado de vacunación de la madre.

Golpes, choques y caídas (conocidos como riesgos de seguridad)



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

- Los golpes, choques o caídas son más frecuentes en embarazadas por sus problemas 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 de membranas de membranas, muerte fetal, lesiones fetales, etc.
- Cuanto más avanzado esté el embarazo más riesgo y peligro.

¿En qué situaciones lo puedo encontrar?

- 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.
- Cuando el ritmo de trabajo es elevado y los desplazamientos frecuentes.

Medidas preventivas

- Orden y limpieza.
- 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.
- Disponer de calzado antideslizante, cómodo y con sujeción al pie.

Calor y frío, radiaciones, vibraciones y ruido (conocidos como riesgos físicos)



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

- **El calor y el frío** suponen un riesgo tanto para el embarazo como para la lactancia.
- 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.
- Además las temperaturas extremas afectan al sistema vascular, lo que puede reducir el aporte de oxígeno al feto pudiendo causarle daños.
- La deshidratación derivada del calor y el frío intenso perjudican la lactancia.

- Las **radiaciones** son otro riesgo muy relevante para la salud del feto. Las radiaciones ionizantes pueden provocar abortos, malformaciones y cáncer infantil.
- También hay que prestar atención a posibles fuentes de radiaciones no ionizantes con posibles efectos en el embarazo.

¿En qué situaciones lo puedo encontrar?

- En trabajos que se realicen en el exterior o en lugares de trabajo con mucho frío o mucho calor.

Medidas preventivas

- Las trabajadoras embarazadas o lactantes no deben estar expuestas a calor ni a fríos excesivos y prolongados.

- 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.

- Evitar que la trabajadora embarazada o lactante esté expuesta a radiaciones ionizantes, se recomienda el cambio de puesto desde el primer momento.

<ul style="list-style-type: none"> • La trabajadora debe estar alejada de fuentes potentes de radiaciones no ionizantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • En el ámbito sanitario, algunos instrumentos de fisioterapia, o de diagnóstico deben tenerse en cuenta. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<ul style="list-style-type: none"> • Evitar la exposición a ruido. Los tapones u orejeras no protegen al feto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Multitud de máquinas, herramientas e instalaciones pueden constituir focos de altos niveles de ruido. Las trabajadoras de limpieza pueden estar expuestas en múltiples instalaciones, industriales o no. 	



Para profundizar en cada riesgo recomendamos:

- NTP 992. Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas. INSHT. (www.insht.es)
- NTP 993. Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral. (www.insht.es)
- Protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia materna. 2013. www.ccoo.cat/salutlaboral



Cómo actuar en la empresa

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.

Art. 14, 15 y 16 LPRL

Art. 26 LPRL

En este apartado de la guía vamos a ver qué pasos debe dar la empresa para cumplir con esta obligación:

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. Actuar según las distintas posibilidades ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia cuando existe uno o varios riesgos específicos

4. Desarrollar un procedimiento por escrito que especifique las actuaciones de la empresa ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia
5. Informar y formar a las trabajadoras y trabajadores 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 siguen 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 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, por lo que tampoco se realizan otras actuaciones como 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.

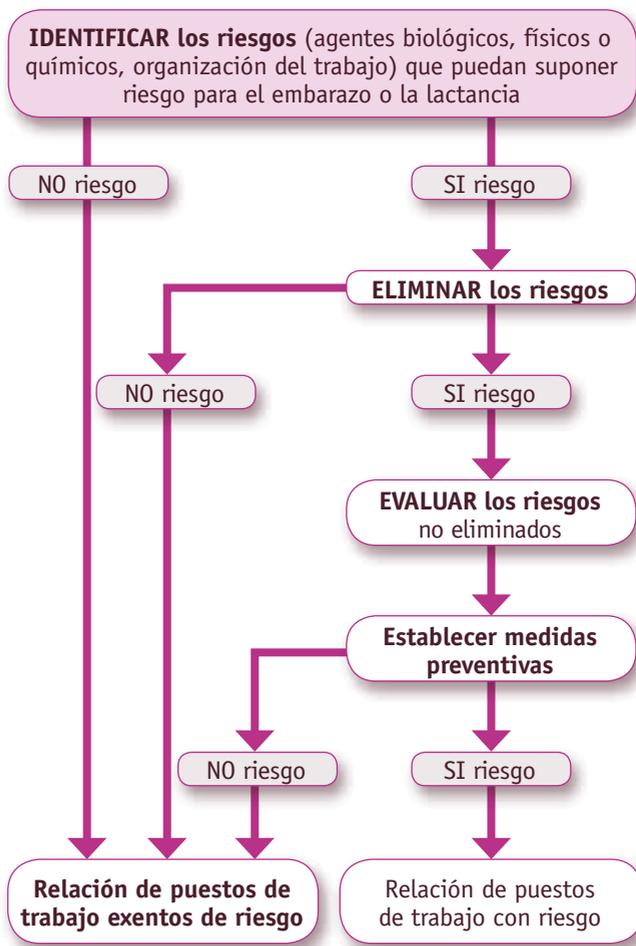
3.1. Evaluación de riesgos

Una de las principales acciones que se deben realizar en las empresas es incluir en la evaluación de riesgos aquellos específicos durante el embarazo y 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, pero lo suelen llevar a cabo los servicios de prevención con la participación de la representación sindical. La norma contempla la participación de los delegados y delegadas de prevención y también el derecho de los trabajadores a participar en estas cuestiones si no hay representación sindical.

La evaluación de riesgos para el embarazo o lactancia inicia una actuación según 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 el sector de la limpieza y que deben incluirse en la evaluación. En el anexo 2, reproducimos un listado más general, aunque tampoco exhaustivo, que pertenece a la normativa específica, recogida en los anexos VII y VIII del RSP.

2º Eliminar los riesgos

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

Art. 26 LPRL

Art. 15 LPRL

3º Evaluar los riesgos no eliminados

Art.26 LPRL

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.

Art.4 RSP

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 para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo editada por el INSHT.

Anexos VII y VIII RSP

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

Art 16 LPRL y Art.3-6 RSP

La evaluación de riesgos debe hacerse conforme indica la LPRL y el Real Decreto de Servicios de

prevención; además debe repetirse siempre que cambien las condiciones de trabajo o cuando ha producido algún daño para la salud.

4º Establecer medidas preventivas

Si la evaluación de riesgos detecta riesgos durante el embarazo o la lactancia natural, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para eliminarlos y evitar la exposición de las trabajadoras a los mismos.

Art 15, 16 y 26 LPRL

3.2. Relación de puestos exentos de riesgo y con riesgos

A partir de los datos de la evaluación de riesgos la empresa debe determinar, o garantizar que se determine, 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**.

Art 26.1 LPRL

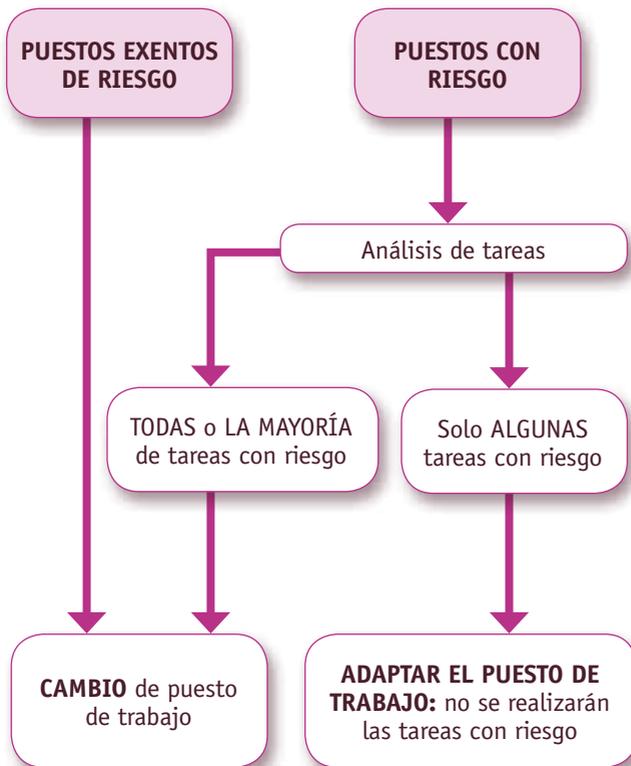
El listado de **puestos exentos de riesgo** a los que se podrá plantear que la trabajadora se cambie

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 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 esquema de la página 33.

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 lactancia.

La medida de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo sólo es posible si la duración de las tareas con riesgos es corta. En el caso de que la mayor parte o la totalidad de tareas impli-



quien 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 gestionar la prestación por riesgo de embarazo y lactancia.**

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

En la normativa española no se señala la obligatoriedad de la comunicación de la situación de embarazo o lactancia natural a la empresa, pero es imprescindible que la trabajadora lo comunique para activar los mecanismos para prevenir riesgos. Por eso recomendamos que sea comunicado. En el anexo 4 de esta guía encontrarás un modelo de comunicación.

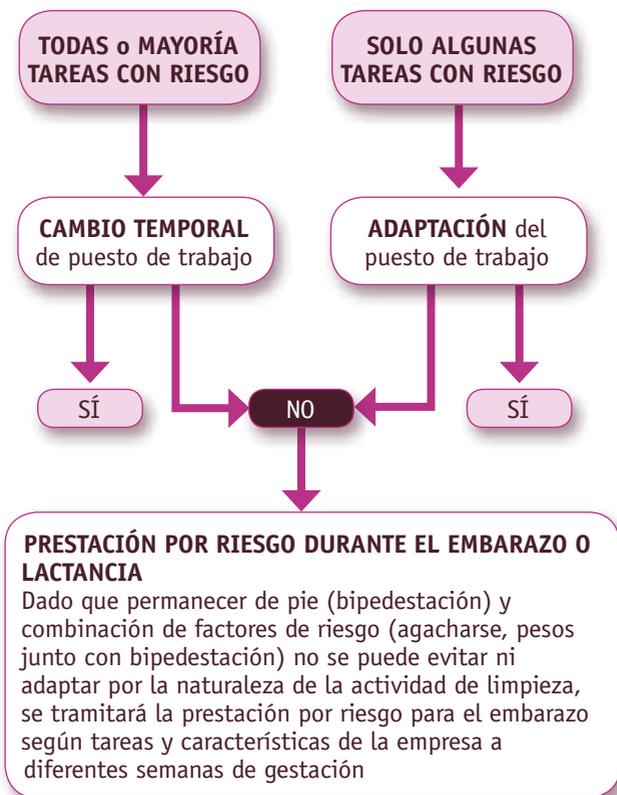
Como hemos señalado anteriormente, la empresa deberá establecer las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos para el embarazo y/o la lactancia natural.

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.

En caso de duda se aplicará el PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN.

Art. 26.1 LPRL

Las medidas en el sector de la limpieza seguirán el siguiente esquema:



Entre las medidas a aplicar la norma señala las siguientes:

Art. 26.2 LPRL

1º Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo

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

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.

Recordar que todas las empresas deben disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo o lactancia.

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 Prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia

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 LACTANCIA NATURAL, que es una prestación de la Seguridad Social que reconoce el INSS o la Mutua, según quién gestione las contingencias profesionales de la empresa (en la gran mayoría de las empresas es una mutua).

Art. 45.1.d) y 48.5. Estatuto de los trabajadores y 26.4. de la LPRL.

Art. 134 y 135 Ley General de la Seguridad Social



BUENA PRÁCTICA: *hay diversos riesgos que, en caso de no poder ser evitados, supondrán la suspensión de contrato temprana.*

De cualquier modo, en el sector de la limpieza hay un riesgo que es difícil evitar hasta con cambio de puesto y es la bipedestación (estar de pie). Hay que tener en cuenta que a partir del tercer trimestre no se debe estar más de 30 minutos continuados de pie, por lo que se recomienda la suspensión de contrato a partir de la semana 18 en caso de cargar pesos y/o agacharse con frecuencia o de la semana 22 en caso de que no cargue pesos ni se tenga que inclinar para realizar sus tareas.

Esta suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

3.4. Información y formación de las trabajadoras

Art. 18 y 19 LPRL

La LPRL establece el derecho de los trabajadores y 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. El incumplimiento por parte de la empresa de estos derechos de información y formación constituye una falta grave o muy grave conforme lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

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 deben 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.



04

Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia

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.



BUENA PRÁCTICA: *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.*

Durante la suspensión del contrato la trabajadora:

- ▀ percibe una prestación considerada a todos los efectos como contingencia profesional, por lo que la cuantía económica es 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.

**Art. 134 y 135,
Ley General de
Seguridad Social**

**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 los 9 meses, siempre que implique la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Es importante 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.

- **Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural:** 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.



Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social

Se bonifican al 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en los contratos de interinidad a personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras, a las socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas y a las trabajadoras autónomas que se encuentren en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

**Disposición adicional
77ª de la Ley 17/2012**

Esta bonificación sólo se aplica mientras coinciden en el tiempo la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de la trabajadora afectada y el contrato de interinidad de la persona sustituta

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.

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"

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.

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.

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

Ver pto. 5 de la guía: dudas más frecuentes

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. 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.

2. 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.

3. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT)

Es el organismo técnico estatal de referencia en materia de Prevención de Riesgos Laboral, cuyo criterio es de mucha importancia, en especial

cuando hay disparidad de opiniones. En su web (www.insht.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.

4. Infórmate en su sindicato

Los sindicatos 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 como solventar las dificultades en caso de disconformidad con la práctica de las mutuas. Los sindicatos cuentan con expertos en esta materia que ayudan a los representantes de los trabajadores con esta función de apoyo.

?



05





Dudas más frecuentes

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

La trabajadora deberá seguir los siguientes pasos:

1. Solicitar al profesional médico del sistema público de salud un informe que certifique el embarazo o la lactancia natural.
2. 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.
3. 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?

No existe legalmente la obligación de comunicación a la empresa, sin embargo para poder reconocer su situación legalmente y exigir la adopción de las medidas preventivas es necesario que la trabajadora comunique a la empresa 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.

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

Si habiendo trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia la Evaluación de Riesgos no existe o si la que se ha realizado no contempla los riesgos específicos para el embarazo y lactancia, la empresa está incumpliendo con la normativa. Los delegados

y delegadas de prevención actuarán como en otros casos de incumplimiento, poniendo de manifiesto los hechos y exigiendo a la empresa que se realice adecuadamente. Formular por escrito una petición de Evaluación aduciendo la normativa que se incumple (art. 26 de la LPRL principalmente) es una buena estrategia; si no da resultados, hay disponibles otras actuaciones (denuncia a la inspección de trabajo, por ejemplo). Todos los trabajadores y trabajadoras tienen también el derecho a actuar en este sentido, especialmente necesario cuando no existe representación sindical. En los sindicatos existen estructuras de apoyo para asesorar sobre estos procedimientos.

¿Qué tiene que incluir la evaluación de riesgos?

Debe incluir todos los peligros y situaciones generales, los agentes físicos (ruido, radiaciones, vibraciones), biológicos (riesgo de infecciones), ergonómicos (posturas, pesos), químicos (sustancias, preparados, compuestos) y de organización del trabajo (ritmos, horarios irregulares, trabajo nocturno, control, apoyo social) 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 y lactancia natural?

Es una suspensión temporal del contrato de trabajo con derecho a prestación económica del 100% de la base reguladora. Se tiene derecho a dicha prestación cuando existen riesgos laborales para la salud de la trabajadora embarazada, lactante o su descendencia, y en la empresa no existe la posibilidad de eliminar el riesgo y/o cambiar de puesto a la trabajadora. Por ello esta prestación se considera contingencia profesional.

¿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.

¿Quién expide el certificado médico de embarazo? y ¿que 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: <http://www.ovrmatepss.es/virtual/>. De esta forma la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social conocerá el rechazo producido y de la correspondiente reclamación, además obligamos a la mutua que conteste por escrito en un plazo no superior a 20 días.

Hay varias actuaciones que puedes realizar, mejor en compañía 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.
- Iniciar un procedimiento de “determinación de contingencia”, el cual se presenta al INSS y lo puede iniciar la Inspección Médica o la propia trabajadora con ayuda de los asesores del sindicato.
- 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.

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 conti-

nuaría, pero esto sólo se puede dar en caso de que la trabajadora 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, entonces sería un despido nulo.



Para profundizar

- ▶ Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, 2011, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf
- ▶ 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: Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas. NTP 992, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. www.insht.es
- ▶ NTP 993: Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral. NTP 993, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. www.insht.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

Anexo 1.

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 hijo 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 pueden 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 R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd 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, en la medida en que no figuren todavía 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 R60 y R61, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o 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 incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.
- 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 R 64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o 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 incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.
- 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.

Procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, en la (empresa)1. Entra en vigor el (día) de (mes) de (año) y tiene vigencia hasta el (día) de (mes) de (año).

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.

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

Ámbito en el que se aprueba

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*

Se justifican los motivos por los que se desarrolla el procedimiento

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.

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 riesgos; además se revisará también en el caso de que cambien las condiciones de trabajo.

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...

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.

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)

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

Se debe especificar la jerarquía de las medidas preventivas

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= (nº de comunicaciones/nº real de embarazos o lactancia)x100.*
- 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 de-

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

tecten 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.

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

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

NTP Notas Técnicas de Prevención

R40-H351 Posibles efectos cancerígenos

R45-H350 Puede causar cáncer

R46-H340 Puede causar alteraciones genéticas hereditarias

R49-H350i Puede causar cáncer por inhalación

R60-H360F Puede perjudicar la fertilidad

R61-H360D Riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto

R62-H360Df Posible riesgo de perjudicar la fertilidad

R63-H361d Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto

R64-H362 Puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna

R68-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

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LRPL) y Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, 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 obtenidas de la evaluación de riesgos, puedan poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto.

Artículo 26 LPRL. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud sobre el embarazo y lactancia, el empresario o empresaria 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**.

Artículo 26 LPRL. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sea posible o las condiciones puedan influir negativamente y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, se deberá ocupar un **puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado**.

Artículo 26 LPRL. El empresario o empresaria determinará, previa consulta con los representantes de los trabajadores **la relación de puestos exentos de riesgos** a estos efectos.

Artículo 26 LPRL. 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 lactancia** 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 artículo 45 del Estatuto de los trabajadores.

RELACIONES LABORALES: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

Artículo 45. El contrato de trabajo se puede suspender por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo por lactancia natural de un menor de 6 meses.

Artículo 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 del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 6 meses, respectivamente, o, en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas. No se computarán 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 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la seguridad social

Artículo 38. La acción protectora comprende la asistencia sanitaria en los casos de maternidad y prestaciones económicas en situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Artículo 106.4. La obligación de cotizar continúa en la situación de maternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural.

Artículo 124.3. Las cuotas correspondientes a la situación de maternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural son computables a los efectos de los diferentes periodos previstos de cotización exigibles para el derecho a prestaciones.

Artículo 134. Riesgo durante el embarazo. Al efecto de la prestación económica, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los casos en los que debiendo cambiar de puesto de trabajo, este cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no se pueda exigir por razones justificadas. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Artículo 135. Riesgo durante la lactancia natural. La prestación económica se concede en los términos y condiciones.



Con la financiación de:

