

4. Establecer medidas preventivas: la existencia de una relación de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo o lactancia natural es fundamental. El empresario debe determinar, previa consulta con la representación de los trabajadores/se, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y o/lactancia natural.

5. Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo a la trabajadora embarazada. Las medidas se basarán en la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, incluyendo la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo por turnos, cuando sea necesario, tal y como establece la LPRL al art. 26.

6. Información. La LPRL en su art. 18 señala que los trabajadores deben recibir, entre otras, información correspondiente sobre los riesgos específicos que afecten su actividad y las medidas de prevención y protección adecuadas.

7. Cambio del puesto de trabajo. Si la adaptación (de las condiciones o del tiempo de trabajo) no es posible y se mantiene el riesgo, se ha de recurrir al cambio de puesto de trabajo. Todas las empresas deben disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo. El objetivo del cambio de puesto de trabajo es que la trabajadora ocupe un puesto o función diferente y compatible con su estado, que no ponga en peligro su salud, ni la del feto o lactante.

8. No existencia de puesto de trabajo compatible: Trámite de subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia. Si el proceso anterior fracasa a la hora de eliminar el riesgo para el embarazo o la lactancia natural (adaptación o el cambio de lugar no es técnicamente u objetivamente posible), la trabajadora afectada ha de pasar a la situación de SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURAL, y tendrá derecho a percibir el subsidio correspondiente.

Suspensión que se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su lugar anterior o a otro de compatible con su estado y las circunstancias que ocasionaron la suspensión (nacimiento del niño/a o hasta que el lactante cumpla los seis meses, según sea por maternidad o por lactancia.

Actuaciones del delegado/a de prevención ante las situaciones de embarazo, lactancia y parto reciente

La intervención del delegado de prevención ha de ir encaminada al control y a la participación en:

- La evaluación de riesgos, tanto inicial como las posteriores, garantizando que ésta tenga en cuenta la posibilidad de que el puesto de trabajo evaluado sea ocupado por una trabajadora en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.
- La creación de la relación de lugares de trabajo **exentos de riesgo y con riesgo** para la situación de embarazo, parto reciente o lactancia.
- La actuación antes, durante y después del proceso y gestión de la situación de embarazo, parto reciente o lactancia de la trabajadora
- El fomento de la información y formación a las personas trabajadoras de la empresa ante situaciones de embarazo, parto reciente o lactancia.
- Impulso de la creación y aplicación del Protocolo de actuación la empresa en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

Con la financiación de



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

IT-0156/2010



Gestión de la prevención
**Embarazo,
lactancia y
parto reciente**



www.ugt.cat

UGT de Catalunya
Secretaria de Política Sindical/Salut Laboral
Rambla del Raval 29-35, 08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 33
a/e: otprl@catalunya.ugt.org

¿Qué dice la normativa sobre las situaciones de embarazo, lactancia y parto reciente?

La normativa española establece los mecanismos necesarios para impedir la exposición de las trabajadoras a los riesgos laborales que puedan afectar sus facultades reproductoras y la maternidad, (embarazo, parto reciente y la lactancia.)

Según la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPR)** en los art. 25 y 26:

Art. 25 de la LPRL «**Protección de trabajadores especialmente sensibles**»: el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Art. 26 de la LPRL «**Protección de la maternidad**»: la evaluación de riesgos deberá contener la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia, a agentes nocivos, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, el feto o el lactante.

Esta evaluación se habrá de extender a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Para la identificación de los factores de riesgo el servicio de prevención deberá tener en cuenta lo expuesto en los apartados anteriores.

En la evaluación de riesgos como mínimo se deben tener en cuenta los riesgos contemplados en la lista no exhaustiva de riesgo para el embarazo y la lactancia natural aprobada mediante el RD 298 /2009.

La **Ley 39/99**, para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el posterior **RD 298/2009** que modifica el RD 39/1997 en relación a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia, suponen la adopción de una serie de medidas de protección de obligado cumplimiento.

El **RD 39/1997** art. 5.1, y complementado por los anexos VII y VIII incorporados por el **RD 289/2009**, habla de la protección de la madre trabajadora o del padre trabajador, de los riesgos derivados de la actividad laboral a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primeras y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de forma que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

Protocolo de actuación de la empresa

El protocolo sobre situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia en la empresa es un documento necesario como modelo de pautas de actuación para la aplicación de la normativa de protección de la maternidad en la empresa, según sus características y problemática. El protocolo nace con la voluntad de establecer un procedimiento de actuación para actuar antes de que exista el hecho causante y la trabajadora esté en riesgo y fomenta la participación activa de los/las delegados/as de prevención garantizando su eficacia.

Obligaciones del empresario para la protección de las situaciones de embarazo, lactancia y parto reciente

La LPRL (art. 26) recoge la obligatoriedad del empresario de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier exposición al riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras a su cargo y su descendencia durante el embarazo, parto reciente y lactancia, adoptando las medidas necesarias.

1. Identificar los riesgos: El empresario deberá identificar todos los peligros y situaciones generales, así como los agentes físicos, biológicos o químicos y las condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo potencial para la salud de la trabajadora embarazada, parto recientemente o en periodo de lactancia natural.

No está establecido por ley ningún plazo de comunicación al empresario sobre la situación de embarazo por parte de la trabajadora. Sin embargo, recomendamos que si en el puesto de trabajo existe la posibilidad que estar expuesta a algún riesgo que pueda afectar su gestación, lo comunique tan pronto como sea posible para que el empresario pueda tomar las medidas oportunas para proteger la salud de la trabajadora.

2. Eliminar los riesgos. Es obligación del empresario eliminar los riesgos que hayan sido identificados. No es necesario esperar a tener una evaluación técnica detallada para eliminar agentes o situaciones de riesgo para la maternidad evidentes como por ejemplo posturas forzadas, manipulación de cargas, etc.

3. ¿Persistencia de riesgos? Evaluar los riesgos no eliminados. Tras la comunicación de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora, el empresario debe reevaluar los riesgos y, ante una situación de persistencia de riesgo el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo.

En caso de duda, ante cualquier riesgo hemos de aplicar el **PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN**.