

# GUIA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

CON LA FINANCIACIÓN



IT-0175/2010

**cpoE**

T +34 979 70 25 28  
F +34 979 70 25 67

[www.cpoepalencia.es](http://www.cpoepalencia.es)  
mail: [cpoe@cpoepalencia.es](mailto:cpoe@cpoepalencia.es)

pza abilio calderón, 4 - 3ª planta  
34001 PALENCIA

**cecale**

CON LA FINANCIACIÓN



IT-0175/2010

GUIA PRÁCTICA  
PARA LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
DURANTE EL  
EMBARAZO Y LACTANCIA

CON LA FINANCIACIÓN



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

IT-0175/2010

El presente proyecto fue realizado con la financiación de la Fundación para la prevención de Riesgos Laborales, al amparo de la convocatoria 1010, siendo solicitante y ejecutante la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León

Realización del Proyecto.

M<sup>a</sup> del Mar Albarrán Sanz. Técnico en PRL de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales (CPOE)

## 1.-INTRODUCCIÓN:

La presente guía tiene como finalidad dar a conocer a las empresas, aquellas condiciones de trabajo que pueden ser consideradas como normales y aceptables y que pueden no serlo durante el embarazo o en periodos de lactancia natural.

Se ha intentado que esta guía sea un apoyo para conocer la normativa que ampara estas situaciones, así como aclarar todas las dudas referentes con la *prestación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural: cómo se puede solicitar; cómo se gestiona; se produce suspensión o no del contrato de trabajo.....*

La ausencia de información y el aumento de puestos de trabajo ocupados por mujeres que pueden encontrarse en esta situación, nos lleva desde CPOE a editar esta guía práctica como primera fase de un proyecto que continuará en una segunda fase con la visita a empresas para informar a sus responsables de una manera directa.



## 2.-NORMATIVA

La consideración de mujer embarazada o en periodo de lactancia como especialmente sensible, viene recogida en distintas normas internacionales, podemos destacar en primer lugar la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud. Esta Directiva establece criterios de referencia para promover la prevención y define las distintas situaciones que se pueden dar en relación a la protección del embarazo y la lactancia. Además incluye una relación no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo de riesgo.

La principal trasposición de esta Directiva se ha hecho a través del art. 26 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales acompañada por el Real Decreto 39/97 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención modificado recientemente por el real Decreto 298/2009 en relación con la aplicación de 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.

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece mejoras en el régimen jurídico de tutela y en la protección social tanto para la situación de riesgo durante el embarazo como para la situación de riesgo durante la lactancia

natural. Además se recogen una serie de mejoras respecto a la prestación, como son, entre otras: añadir el derecho a la prestación respecto a la lactancia natural; incrementar el subsidio el 100% de la base reguladora de la Incapacidad Temporal por contingencias profesionales; eliminar el periodo de carencia exigido para el acceso a la prestación, al ser considerada como contingencia profesional.

El Real Decreto 295/09 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. Aquí se establecen distintos pasos a seguir y condiciones que dan lugar a la prestación.

Por último, el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social art. 13, establece que el incumplimiento de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia, está tipificado como infracción muy grave.



## 3.- FACTORES DE RIESGO PARA LA MATERNIDAD

### AGENTES FÍSICOS

- Choques
- Vibraciones
- Movimientos
- Manejo manual de cargas
- Ruido
- Frio extremo
- Calor extremo
- Movimientos, posturas y desplazamientos
- Fatiga mental
- Fatiga física
- Radiaciones ionizantes

Se producen situaciones de riesgo cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta.

### RIESGO AMBIENTAL

- Nocturnidad.

### RIESGO QUÍMICO

### RIESGO BIOLÓGICO

## 4.-AGENTES DE RIESGO MÁS GENERALES

### 1.- Carga física.

Generalmente se considera que la manipulación de cargas que pese más de 3 Kg puede entrañar un potencial riesgo dorsolumbar, ya que aunque es una carga ligera, si se manipula en condiciones ergonómicas desfavorables, puede generar un riesgo.

En el caso de las mujeres embarazadas, su cuerpo sufre, durante la gestación, cambios en su estructura que pueden aumentar el riesgo de fatiga.

En el sector industrial o en el sector servicios (atención a enfermos, discapacitados...) es donde la manipulación de cargas o personas, es más frecuente.

También tenemos que tener en cuenta las posturas mantenidas durante el desarrollo de las tareas, una postura inadecuada, puede llevar a un parto prematuro.

#### Recomendación

En estos supuestos, hay que realizar pausas periódicas, sobre todo en aquellos casos en los que se realicen trabajos de pie o con



movimientos repetitivos laterales. Por ello es conveniente no mantener la postura durante más de tres horas consecutivas.

Reubicación en puestos de trabajo cuando sea posible, aunque en estos sectores, las actividades son muy similares siendo este punto especialmente sensible.

## **2.- Ruido.**

Como norma general el Real Decreto 286/2006 de 10 de marzo sobre protección de los trabajadores frente a riesgos derivados a la exposición al ruido, establece que ningún trabajador deberá estar sometido a niveles de ruido superiores a 80 dB diarios o 135 dB de pico sin la correspondiente protección.

Cuando el puesto está ocupado por una mujer embarazada, esta puede estar protegida con protectores auditivos, pero no es claro que al feto le lleguen las ondas sonoras, con los efectos que esto puede tener.

### Recomendación

Consiste en separar a la trabajadora de puestos sometidos a más de 80 dB a partir de la semana 20 o 22 ( que es cuando el oído del feto empieza a funcionar y puede lesionarse).

## **3.-Vibraciones**

El efecto de la vibración dependerá de la parte del cuerpo expuesta y de su frecuencia.

Cuando la exposición es de todo el cuerpo, hay que vigilar el último trimestre.

 Recomendación

Adaptar los tiempos y condiciones de trabajo, si no es posible, reubicación de la trabajadora afectada. Cuando la estructura de la empresa no admita cambio, solicitud de la prestación.

#### **4.- Temperatura**

Consideramos temperaturas extremas las que están por encima de 36 ° C y por debajo de 0º C.

Estas temperaturas pueden provocar riesgo de aborto, por eso se recomienda retirar del puesto a la trabajadora expuesta desde el inicio de la gestación.

 Recomendación

Adaptar los tiempos y condiciones de trabajo, si no es posible, reubicación de la trabajadora afectada. Cuando la estructura de la empresa no admita cambio, solicitud de la prestación.

#### **5.-Nocturnidad**

Hablamos de turnos de noche el realizado entre las 22h a 6h. del día siguiente. En este sentido hay que tener en cuenta la la OIT en la recomendación 95/1952 y la Directiva 92/85/CEE recomienda que la mujer embarazada no realice trabajos nocturnos, por lo que deberá ser cambiada a un turno de día.

 Recomendación

Reubicación.

#### **6.-Radiaciones ionizantes**

La exposición a radiaciones ionizantes puede producir abortos, malformaciones en el feto y bajo peso al nacer. Los principales efectos

biológicos van desde la muerte del feto a mutaciones en las células germinales transmisibles a la descendencia.

Los efectos teratógenos aparecen en el sistema nervioso central entre la décima y la décimo séptima semana de gestación.

### ✓ Recomendación

Normalmente estos puestos son altamente especializados, por lo que la reubicación depende de las condiciones organizativas de la empresa, si esto no es posible cabe la solicitud de la prestación.

## RIESGOS QUÍMICOS

Los contaminantes químicos pueden estar presentes en el puesto de trabajo y ser absorbidos por nuestro organismo a través de las distintas vías de entrada, respiratoria, dérmica digestiva y parenteral. Sus efectos dependerán del tipo de agente contaminante, de la cantidad a la que se está expuesto y al tiempo de exposición.

En el caso de las mujeres embarazadas el RD 298/2009 establece aquellos contaminantes químicos que pueden influir negativamente en la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Alguna de las sustancias son las siguientes:

Metales ( Plomo, arsénico, cadmio, mercurio)

Disolventes

Pesticidas

Gases anestésicos

Cauchos

Productos farmacéuticos.

 **Recomendación**

Se deberán adoptar todas aquellas medidas de prevención en origen que eviten tener en el puesto de trabajo productos químicos que sean peligrosos, tanto para el embarazo o lactancia natural, como para la reproducción humana. Se evitará la presencia de productos químicos en los que el fabricante disponga de frases de Riesgo, R40, R45, R46, R47, R49, R60, R62, R63 y R64. Se establecerán medidas organizativas para reducir tiempos de exposición, se reforzarán las medidas de protección colectiva, así como las medidas de protección individual y de higiene personal.

Si no es posible la eliminación del riesgo, reubicar a la trabajadora afectada o solicitar la prestación.

## **RIESGOS BIOLÓGICOS**

Se trata de contaminantes constituidos por seres vivos que penetran en el organismo propiciando la aparición de enfermedades infecciosas o parasitarias

En aquellos trabajos en los que exista el riesgo de infección de rubeola o toxoplasma, se debe prohibir la presencia de mujeres embarazadas. En el resto de los casos se deberá actuar con todas las precauciones necesarias para evitar el riesgo de contagio.

 **Recomendación**

Se establecerán precauciones universales en función al agente biológico del que se trate (grupo 2,3 ó 4). Para ciertos colectivos se establecerán medidas de inmunización ante agentes biológicos específicos y se utilizarán aquellos equipos de protección individual especificados en la evaluación de riesgos de la empresa (nivel de seguridad según reservorio y la vía de transmisión).

## 5.-PROCEDIMIENTOS A SEGUIR POR LA EMPRESA

### IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

El art. 25 de la LPRL establece *“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 fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas necesarias”*

Art. 26 de la LPRL sobre protección a la maternidad, establece que la evaluación de riesgos deberá incluir 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, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, el feto o el lactante.

Si la evaluación de riesgos detecta riesgos para el embarazo y la lactancia natural, el empresario debe de adoptar las medidas necesarias para eliminarlos y en todo caso evitar la exposición de las trabajadoras a los mismos.

Al comunicar la trabajadora la situación de embarazo o periodo de lactancia natural, el empresario deberá reevaluar los riesgos, si la situación de riesgo persiste deberá adoptar las medias siguientes:

### **ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos detectados a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

### **CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO**

*Art. 26.2 LPRL” Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiera 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 la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta 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 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,*

*no existe 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”.*

*Según el art. 26.4 LPRL esto, será también de aplicación durante el período de lactancia natural.*

## **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Según se establece en el art. 26.3 de la LPRL, si se da la circunstancia de que el cambio de puesto de trabajo resultara técnicamente imposible o no pueda realizarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, como lo contempla el art.45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, así mismo se establece este paso en los supuestos de trabajadoras por riesgo durante la lactancia natural.

Se tendrá en cuenta que dicha suspensión se realizará durante el periodo necesario para proteger su seguridad y salud, mientras persista la imposibilidad de volver a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## **PRESTACIÓN POR MATERNIDAD**

Esta prestación trata de proteger la salud de la mujer y cubrir la pérdida de ingresos que se producen en el periodo de suspensión de contratos. Su importe asciende al 100% de la Base Reguladora.

### Procedimiento:

- Se inicia a instancia de la interesada, solicitando un informe al facultativo del Servicio Público de Salud o al Servicio de Prevención.
- Se solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo”, entregando el informe del facultativo del SPS, junto con un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, en la Mutua en la que esté su empresa asociada o en el INSS, en su defecto. De modo opcional, cada Mutua podrá solicitar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, así como otra documentación adicional el respecto. Similar actuación ocurre con la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.
- Si no se produce la situación de riesgo se denegará el reconocimiento del derecho. Si se produce la situación y con la confirmación por parte de la empresa de la imposibilidad de cambio de puesto, se procederá a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- Se aportará a la Mutua o entidad gestora, el informe del SP en Vigilancia de la Salud de la inexistencia de puestos compatible o su imposibilidad técnica debidamente motivados, junto con la declaración de la empresa.
- La empresa presentará un certificado con las bases de cotización de la trabajadora por contingencias profesionales del mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo.
- Comprobados los requisitos formales, hechos y condiciones exigidas, se dictará resolución en un plazo de 30 días.
- Ante posibles contradicciones, se podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se manifieste en relación con las medidas adoptadas por la empresa.



## **DIFERENCIA ENTRE EMBARAZO DE RIESGO Y RIESGO “LABORAL” DURANTE EL EMBARAZO.**

“Una mujer embarazada no es una mujer enferma”

1º Cuando un embarazo en su evolución presenta problemas (embarazo de riesgo) da lugar a una situación de Incapacidad temporal por enfermedad común.

2º La fuente del problema se centra en el trabajo (exposición laboral), el embarazo clínicamente no presenta problemas, pero la exposición a determinados riesgos, puede generar un riesgo para la salud de la trabajadora.

Esta última es la situación que hemos tratado en esta guía.

