

Embarazo y condiciones de trabajo

Los cambios en el cuerpo de la mujer durante el embarazo o la lactancia hacen a la trabajadora más vulnerable a los riesgos presentes en su puesto de trabajo. Si te encuentras en alguna de estas situaciones a continuación te explicamos qué debes hacer para que tu salud o la de tu hijo no se vea perjudicada.

Durante el embarazo y la lactancia, con el fin de garantizar el desarrollo del feto y de los recién nacidos, el cuerpo de la mujer pasa por importantes cambios a nivel fisiológico y psicológico; cambios como modificación del sistema endocrino, modificación del sistema respiratorio y circulatorio, incremento del volumen de sangre, etc.

Estos cambios hacen a la trabajadora más vulnerable a los riesgos presentes en su puesto de trabajo. Por ejemplo, durante el embarazo la demanda de oxígeno del feto provoca que el volumen respiratorio de la mujer aumente hasta un 40%, lo que produce un aumento de la inhalación de las sustancias tóxicas que puedan estar presentes en el lugar de trabajo.

En el embarazo, la exposición a determinados agentes externos puede producir daños en la salud de la trabajadora y en la del feto, o incluso repercutir en las enfermedades durante la infancia, o en problemas de salud durante la etapa adulta.

Se ha de tener en cuenta que es durante el primer trimestre del embarazo cuando el feto es más sensible a los agentes externos, ya que durante este periodo se están formando sus órganos y sistemas, por lo que es muy importante adoptar

En el embarazo, la exposición a determinados agentes externos puede producir daños en la salud de la trabajadora y en la del feto, o incluso repercutir en las enfermedades durante la infancia, o en problemas de salud durante la etapa adulta

En la lactancia, la exposición a productos tóxicos, radiaciones... o bien por estrés, fatiga, trabajo nocturno, etc., pueden poner en riesgo la salud del bebé lactante o provocar una reducción o interrupción de la lactancia de las madres.



medidas preventivas de forma inmediata, en cuanto la trabajadora comunica su estado.

En la lactancia, la exposición a determinados riesgos como por ejemplo productos tóxicos, radiaciones contaminantes, etc., o bien por determinadas condiciones de trabajo, como puede ser el estrés, fatiga, trabajo nocturno, etc., pueden poner en riesgo la salud del bebé lactante o provocar una reducción o interrupción de la lactancia de las madres.

El listado de riesgos para el embarazo y la lactancia, que deben ser evaluados e incluidos en la planificación preventiva, están recogidos en la Directiva 92/85/CEE, la cual se ha transpuesto al estado español modificando el Reglamento de los Servicios de Prevención; lo malo es que esta transposición, se ha realizado de una forma genérica, y

pasando por alto cosas tan importantes como no prohibir la exposición a disruptores endocrinos, o a sustancias cancerígenas o mutágenas, dejándolo todo en manos de los valores límites de exposición, cuando estos valores están experimentados y establecidos para hombres adultos, no teniendo datos de cómo afectan estas sustancias a las mujeres o a su descendencia.

De todas formas siempre podemos basarnos en lo reflejado en la propia Directiva Europea, y en informes que cuentan con reconocido prestigio como puede ser el Informe sobre Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo realizado por la Asociación Española de Ginecología y Obstetricia.

¿Cómo se debe actuar?

Los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obligan al empresario a identificar los riesgos que puedan afectar a la salud de la mujer embarazada, o en periodo de lactancia, eliminar esos riesgos si es posible, y evaluar aquellos que no se puedan eliminar con el fin de adoptar las medidas necesarias para eliminarlos o minimizarlos.

Si a pesar de las medidas preventivas aplicadas, no se consigue evitar el riesgo para la trabajadora embarazada o el feto, el empresario debe determinar, previa consulta con los delegados, una relación de puestos de trabajo sin riesgos para el embarazo y la lactancia, con el fin de que la trabajadora pueda ser destinada a alguno de esos puestos.

Sin embargo, en muchas empresas también resulta imposible el cambio de puesto de trabajo, es entonces cuando se puede declarar el paso de la trabajadora a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, durante el tiempo necesario para asegurar su salud y la de su descendencia.

Esta situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia supone para la trabajadora continuar percibiendo el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales y tener derecho a la reserva de su puesto de trabajo, al que podrá reincorporarse al finalizar la situación.

Las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son las encargadas de tramitar la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia. Para

ello la trabajadora debe acudir a la mutua tras comunicar a la empresa el estado de embarazo o lactancia.

La Mutua solicitará a la trabajadora, el certificado médico de embarazo o lactancia, una declaración de la empresa sobre la situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia, una declaración empresarial sobre la imposibilidad técnica y objetiva de cambio de puesto de trabajo, el certificado de empresa relativo a la trabajadora, y una declaración sobre situación familiar a efectos fiscales.

¿Qué debería ocurrir?

Las evaluaciones de riesgos deberían contemplar los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia, y todas las empresas deberían de tener el listado de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Cuando la trabajadora comunica su embarazo a la empresa, si se encuentra en un puesto de trabajo con riesgos para su salud o la del feto, de forma inmediata se debería intentar adaptar el puesto, si esto no es posible se debería cambiar de puesto de trabajo, y si esto no es posible se debería iniciar la solicitud de prestación de riesgo durante el embarazo (lo mismo ocurriría para la lactancia).

Todo este proceso debería realizarse de la forma más inmediatamente posible, para evitar así una exposición a riesgos que pueden tener una consecuencia nefasta para el embarazo, ya que precisamente durante las primeras semanas de gestación es cuando el feto es más vulnerable.

Continúa

Si estás embarazada o en periodo de lactancia debes tener en cuenta que tu trabajo, -debido a las tareas que realizas o por las condiciones de trabajo-, puede perjudicar a tu salud o a la de tu hijo o hija. Para evitarlo debes seguir los siguientes pasos:

- Comunicar por escrito el embarazo a la empresa. La trabajadora no está obligada a comunicar su situación de embarazo pero esta comunicación sirve para promover la situación de especial protección.

- Solicitar a la empresa la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo teniendo en cuenta su embarazo o lactancia, así como las medidas de prevención previstas. Si en la empresa hay delegados o delegadas de prevención puedes hacerlo a través de estas figuras preventivas.

- Explicar al personal médico que te atiende durante el embarazo las tareas que llevas a cabo en tu trabajo y los riesgos a los que estás expuesta y solicitarle un informe médico sobre tu estado. Con este informe y la evaluación de riesgos, solicitar a la empresa la eliminación o minimización de dichos riesgos o, en caso de no ser posible, el cambio de puesto de trabajo.

- Si no fuese posible llevar a cabo ninguna de estas actuaciones por parte de la empresa, solicitar a la misma que inicie los trámites oportunos para que te concedan la suspensión temporal del contrato por "situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural".

- Con toda la documentación, solicitas en la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (generalmente una mutua) la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural; la entidad tiene un plazo de 30 días naturales para responder a la solicitud. Dicha prestación trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce cuando a la trabajadora se le suspende el contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia, consistiendo en un subsidio del 100% de la base reguladora por contingencias profesionales. Pueden acceder a ella trabajadoras de cualquier régimen (incluidas empleadas de hogar y autónomas), no siendo necesario un período mínimo de cotización al tratarse de una contingencia profesional.

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo

¿Qué está ocurriendo?

La realidad que nos estamos encontrando en el día a día es que son pocas las empresas que en sus evaluaciones de riesgo contemplan los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia, y que tienen elaborado ese listado de puestos de trabajo sin riesgos.

Hay empresas que, de antemano, ya tienen un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia, y cuando una trabajadora ha comunicado su estado, la han cambiado de puesto de trabajo, o si no disponían de ningún puesto de trabajo exento de riesgos, han derivado a la trabajadora a la mutua y se le

ha concedido la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo sin que hubiese transcurrido una semana desde la comunicación.

Por desgracia, hay otras empresas que tienen evaluaciones de riesgo genéricas, y por supuesto, no contemplan en ningún lado los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia. Son muy frecuentes los casos en los que desde la comunicación por parte de la trabajadora de su embarazo, hasta que la mutua resuelve conceder la prestación por riesgo durante el embarazo, tras diversas actuaciones sindicales, reclamaciones por parte de los delegados de prevención de CCOO y reuniones del Comité de

Seguridad y Salud, transcurren más de tres meses, permaneciendo la trabajadora mientras tanto, expuesta a graves riesgos.

La falta de establecimiento de medidas preventivas, conociendo las posibles consecuencias de ello, conlleva la asunción de responsabilidades, incluso penales.

Hay que recalcar que estar embarazada o lactando no significa estar enferma por lo que si el entorno de trabajo es seguro, la mujer puede continuar trabajando durante el embarazo y tras la baja maternal reanudar su actividad profesional durante el periodo de lactancia.

Son absurdos los argumentos de algunos empresarios que opinan que la evaluación de riesgos del embarazo y la lactancia puede provocar que no se contraten mujeres para esos puestos. Es obvio que los riesgos que afectan al embarazo y la lactancia, también afectan a la reproducción y a la salud tanto de mujeres como de hombres; por lo tanto no se trata de discriminar, si no de mejorar las condiciones de seguridad y salud de la empresa para todas las trabajadoras y trabajadores, una obligación empresarial, que muchas veces estos olvidan.

Igualdad de género en derechos y garantías

El Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO CLM ha editado la guía práctica "Igualdad de género en materia de derechos y garantías que pretende ser un instrumento de consulta que sirva de ayuda a trabajadores y trabajadoras para la consecución de una sociedad más igualitaria y más justa.

Las cuestiones abordadas en ella pretenden ser una herramienta para la consulta y ayuda de trabajadores y trabajadoras en la búsqueda de soluciones.

La guía se organiza en tres bloques. El primero se refiere a los derechos laborales en materia de igualdad de género, orientándolos principalmente al tema de permisos. El segundo bloque trata de aclarar las principales dudas derivadas de la protección de la maternidad en el trabajo y el tercero se basa en los derechos específicos en materia de género

en el ámbito laboral regulados para los supuestos de las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, así como a la tutela contra la discriminación por razón de sexo, doble presencia y planes de igualdad.

Las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres han empeorado como consecuencia de la crisis económica siendo evidente su impacto sobre la destrucción de empleo y la eliminación de derechos laborales. Además, estamos asistiendo a un aumentado en la desigualdad de género tanto en el ámbito social como laboral:

Si estas interesada/o en esta guía puedes ponerte en contacto con el Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO CLM en la siguiente dirección de correo electrónico y te la haremos llegar. gabinetesl-cm@cm.ccoo.es



**Asesoramiento
on-line en
salud laboral**

Mutuas
Riesgos psicosociales
Riesgos químicos
Otras consultas

www.castillalamancha.ccoo.es