Asociación para la Prevención de Accidentes

e-PREVENGA

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

MUTUA INTERCOMARCAL
La Mutua de las personas

Asesoramos y orientamos en la integración de la prevención de riesgos laborales

MUTUA INTERCOMARCAL

La Mutua de las personas

MUTUA INTERCOMARCAL
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 039

AENOR ER Empresa Registrada UNE-EN ISO 9001 ER-0173/1999
AENOR Gestión Ambiental UNE-EN ISO 14001 GA-2004/0552
AENOR ER Seguridad y Salud Laboral OHSAS 18001 SST-0145/2009
AENOR ER Seguridad Información UNE-ISO/IEC 27001 SI-0006/2007

Copyright propiedad de la Asociación para la Prevención de Accidentes (APA).
Portuetxe, 14 | Edificio Ibaeta - 20018 San Sebastián.
www.apaprevencion.com
Prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación,
sin expresa autorización del propietario del copyright.
Diseño: cris@crisperez.es

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARIA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social 2017

APC44

INTRODUCCIÓN

La continua incorporación de la mujer a los sectores productivos requiere que la empresa afronte situaciones habituales en su organización como son el embarazo y la lactancia natural teniendo en cuenta la legislación aplicable para dichos casos.

En términos generales, puede afirmarse que el embarazo y la lactancia son compatibles con el trabajo salvo en contadas ocasiones. La protección de la maternidad debe considerarse como una manifestación específica de la protección de la procreación que, a su vez, forma parte de la protección de los trabajadores especialmente sensibles.

Durante el embarazo el cuerpo de la trabajadora se transforma y adapta para ser capaz de nutrir y proporcionar un entorno seguro a su bebé. Estos cambios, como el aumento de la curvatura de la espalda, del volumen corporal o el consumo de oxígeno, pueden provocar en la mujer una serie de molestias que, en algunos casos, pueden aumentar por las condiciones de trabajo existentes. Es por ello que, en determinados casos, se requiere llevar a cabo una serie de adaptaciones para facilitar el desempeño del trabajo por parte de la trabajadora embarazada.

> En términos generales, puede afirmarse que el embarazo y la lactancia son compatibles con el trabajo

Tras el parto se inicia una nueva etapa en la que la mujer deberá adaptarse tanto física como emocional y socialmente.

En cuanto a la lactancia, la mujer tendrá que salvar ciertas barreras a la hora de su incorporación al trabajo, en especial, la posible incompatibilidad del horario laboral con las tomas del lactante. Además, puede existir una transmisión del agente nocivo por contacto o por la leche materna. El delicado equilibrio hormonal que gobierna la producción de leche materna puede verse afectado también por sustancias químicas o por condiciones de trabajo (estresores, jornadas prolongadas, trabajo nocturno o a turnos, etc.).

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) regula cómo se debe actuar ante el supuesto de que exista un riesgo para la salud de la mujer embarazada o lactante o su descendencia. Dicha normativa establece una jerarquía de actuación:

1º. Adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo.

2º. Cambio de puesto de trabajo.

En el caso de que no fuese posible implementar las medidas anteriores, podrá declararse a la trabajadora en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

1. DEFINICIONES Y OBJETIVOS

Embarazo: Período fisiológico de la mujer comprendido entre la implantación del blastocito y el fin de la gestación (parto o aborto). Debe considerarse embarazo, mientras no se demuestre lo contrario, todo retraso o cese de la menstruación de más de 10 días en una mujer sana, en edad reproductora y con ciclos regulares y espontáneos.

> El parto es la expulsión completa o la extracción de la madre de un feto que pese 500 grs o más, independientemente de la edad de gestación

Parto: es la expulsión completa o la extracción de la madre de un feto que pese 500 gramos o más, independientemente de la edad de gestación, tanto si se ha cortado o no el cordón umbilical y si está o no desprendida la placenta.

Aborto: Interrupción de la gestación cuando el peso del fruto de la concepción es menor de 500 gramos o menor de 20-22 semanas de desarrollo o menor a 25 centímetros de longitud.

Lactancia natural: Alimentación con leche procedente de la propia madre al lactante.

Trabajadora embarazada: cualquier trabajadora que comunique su estado de embarazo o que, sin mediar comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

Trabajadora en situación de parto reciente: cualquier trabajadora que comunique su estado de parto reciente o que, sin mediar comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello (tras incorporación del permiso de maternidad).

Trabajadora en período de lactancia natural: cualquier trabajadora en período de lactancia natural, que comunique su estado.

Riesgo clínico del embarazo: presencia en un embarazo de factores de riesgos desfavorables para la gestación (factores sociodemográficos, antecedentes reproductivos, antecedentes médicos, o del embarazo actual), que pueden ser susceptibles de generar Incapacidad Temporal.

Riesgo laboral durante el embarazo: posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo sobre la salud de la mujer embarazada o el feto. Para valorar dicho riesgo hay que tener en cuenta la edad de gestación.

Riesgo laboral durante la lactancia natural: posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo en la lactancia materna que puede afectar a la salud de la mujer o al hijo.

Puesto compatible: es aquel cuyas condiciones de trabajo permiten a una trabajadora en situación de embarazo o lactancia natural desempeñar sus funciones y tareas sin esperar, dados los conocimientos científicos actuales, una repercusión negativa sobre su salud o la del feto o hijo. Puede no estar exento de riesgo, pero dicho riesgo se encuentra minimizado y/o controlado.

Puesto exento de riesgo: es aquel en el que es improbable, dado los conocimientos científicos actuales, que se materialice un daño a la salud derivado de las condiciones de trabajo sobre la trabajadora embarazada o lactante y la del feto o hijo.

Adaptación de puesto de trabajo: son las modificaciones o ajustes de las condiciones de trabajo de un puesto específico con el objeto de proteger en materia de seguridad y salud en el trabajo a la mujer durante la situación de embarazo o lactancia natural y al feto o hijo.

2. RIESGOS PARA EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

1.1 OBJETIVOS

La protección de la maternidad tiene dos objetivos fundamentales:

- Garantizar la salud de la madre y del hijo recién nacido.
- Proporcionar a la madre una medida de seguridad económica y del empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece como elementos esenciales de la protección de la maternidad:

Permiso de maternidad: consiste en el derecho de las mujeres a un período de descanso en el trabajo en relación con el embarazo, el parto y el posparto.

Prestaciones económicas y médicas: la percepción de prestaciones económicas durante su ausencia por maternidad se ha consolidado como un derecho de la madre, así como el derecho a la atención médica en relación con el embarazo, el parto y los cuidados posnatales.

Protección de la salud en el lugar de trabajo: se trata de un derecho reconocido para la madre y el feto durante el embarazo, así como durante la lactancia.

Protección del empleo y no discriminación: la trabajadora debe tener garantizada la estabilidad en el empleo, así como el derecho a reincorporarse tras su licencia de maternidad al mismo trabajo o a uno equivalente con el mismo salario que percibía con anterioridad a la licencia de maternidad.

Dispositivos para la lactancia: en la empresa debe disponerse de medios para ayudar a las trabajadoras a amamantar o extraerse leche en el lugar de trabajo durante un período determinado tras la reincorporación al trabajo.

El embarazo y la lactancia deben ser considerados como un periodo de bienestar y salud para las mujeres sanas y con hábitos de vida saludable. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que también supone una época de especial vulnerabilidad frente a algunos riesgos laborales. Los cambios fisiológicos sufridos por las mujeres embarazadas o lactantes acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo, además, esos riesgos pueden afectar negativamente a la salud del feto o recién nacido.

La exposición del feto a agentes externos puede provocar la muerte fetal, alteraciones importantes en el desarrollo embrionario e, incluso, problemas de salud en la infancia y la edad adulta.

Las primeras semanas de gestación son especialmente importantes porque el embrión es especialmente sensible a la acción de agentes externos, pero muchas mujeres aún desconocen su estado lo que hace que no adopten las medidas preventivas necesarias para evitar riesgos.

Durante la lactancia natural, algunas condiciones de trabajo pueden reducir la capacidad de lactar, llegando en algunos casos a interrumpirla. Por otra parte, la exposición a determinados agentes tóxicos puede poner en riesgo la salud del bebé lactante.

Todo lo expuesto lleva a concluir que durante el embarazo y la lactancia natural es necesario garantizar un entorno laboral saludable para proteger tanto a la madre como al feto y al recién nacido.

El R.D. 298/2009, recoge el derecho a la salud y a la protección de la maternidad de las trabajadoras frente a los riesgos que puede haber en los puestos de trabajo. Dicho real decreto establece una lista no exhaustiva de agentes contaminantes y condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente a la reproducción y a la maternidad. Se recoge además una lista de actividades que no deben realizar las mujeres embarazadas o en período de lactancia natural.

Los riesgos y factores de riesgo para las mujeres embarazadas o lactantes pueden deberse a las condiciones en las que se realiza el trabajo, así como a la exposición a agentes biológicos, físicos o químicos. En las siguientes tablas se recogen los factores identificados como de riesgo para el embarazo o la lactancia:

AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO QUE PUEDEN INFLUIR NEGATIVAMENTE	
TIPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO
Agentes físicos	Choques, vibraciones o movimientos Ruido Radiaciones no ionizantes Movimientos o posturas Frío o calor extremos Manipulación manual de cargas Desplazamientos dentro o fuera del establecimiento Fatiga mental Fatiga física: bipedestación prolongada
Agentes biológicos	Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 (hepatitis, virus del sida, tuberculosis, etc.)
Agentes químicos	Sustancias cancerígenas y mutágenas (etiquetadas con las frases H351, H350, H340, H350i, H341) Sustancias tóxicas para la reproducción (etiquetadas con las frases H361f, H361d y H361fd) Disruptores endocrinos Mercurio y sus derivados Medicamentos antimitóticos (citotóxicos) Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido (algunos pesticidas y disolventes, por ejemplo). Monóxido de carbono
Condiciones de trabajo	Horarios de trabajo inadecuados (trabajo a turnos, nocturno o prolongaciones de jornada, por ejemplo) Trabajo aislado
Procedimientos de trabajo	Fabricación de auramina. Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán o la brea de hulla. Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico

AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO A LOS QUE NO PUEDE EXISTIR EXPOSICIÓN	
TIPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO
Agentes físicos	Radiaciones ionizantes Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada
Agentes biológicos	Toxoplasma Virus de la rubeola (Salvo que existan pruebas de que la trabajadora está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización)
Agentes químicos	Sustancias etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df y H362 Las sustancias cancerígenas y mutágenas para las que no haya valor límite de exposición asignado Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano
Condiciones de trabajo	Trabajos de minería subterránea

Otros factores que se considera que pueden suponer un riesgo laboral para el embarazo son:

- Realización de trabajos en altura.
- No disponibilidad de instalaciones sanitarias adecuadas (puede conllevar un riesgo de infección o de enfermedades del riñón).
- Ausencia de zonas de descanso u otras instalaciones similares.

3. ACTUACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece como una obligación empresarial la adopción de medidas preventivas para evitar cualquier exposición al riesgo para la seguridad o la salud de las mujeres y su descendencia durante el embarazo o la lactancia.

La empresa debe tener establecido un protocolo de actuación para situaciones en las que se comunique un embarazo y un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos.

Las actuaciones preventivas deberán llevarse a cabo en el siguiente orden:

Identificación de los riesgos

El empresario deberá identificar todos los agentes físicos, biológicos o químicos y las condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo potencial para la salud de la mujer embarazada o en período de lactancia natural.

Eliminación de los riesgos

Es obligación del empresario eliminar los riesgos que se hayan identificado. No habrá que esperar a que se lleve a cabo una evaluación técnica detallada para eliminar los agentes y situaciones de riesgo para la maternidad que resultan evidentes, tales como posturas forzadas, manipulación de cargas, etc.

Evaluación de los riesgos no eliminados

Se deberá realizar una evaluación de los riesgos para la reproducción en el conjunto de sus fases: antes de la fecundación y durante el embarazo y la lactancia.

El Art. 26 de la LPRL establece que la evaluación de riesgos deberá comprender 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, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, el feto o el lactante. Esta evaluación deberá extenderse a cualquier actividad que pueda implicar un riesgo específico.

La evaluación de riesgos deberá renovarse siempre que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o cuando se haya mostrado inadecuada o insuficiente tras producirse algún daño para la salud. La evaluación debe realizarse con carácter previo e independiente a la existencia de trabajadoras embarazadas en la empresa. Si en la evaluación de riesgos se detectan riesgos para el embarazo o la lactancia natural, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras a dichos riesgos.

Elaboración de la relación de puestos de trabajo sin riesgo

Se debe determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS ESPECÍFICAS

Establecer las medidas preventivas para la protección del embarazo y la lactancia

Tras la comunicación de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora, la empresa deberá realizar una evaluación individualizada de los riesgos a los que está expuesta la trabajadora en cuestión y si se detecta la persistencia de riesgo para la seguridad y salud, tanto de la mujer como de su descendencia, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Entre las medidas a aplicar se encuentran la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, incluyendo la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, cuando resulte necesario.

Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuese posible o resultase insuficiente, será necesario recurrir al cambio de puesto de trabajo. Este cambio estará sujeto a los supuestos de movilidad funcional establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo la trabajadora derecho a la retribución correspondiente a las nuevas funciones que realice, salvo que estas funciones fuesen inferiores, en cuyo caso, mantendrá su retribución original.

Si las opciones contempladas hasta ahora no fuesen viables, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural y tendrá derecho a percibir la correspondiente prestación económica. La suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Entre las medidas preventivas a adoptar para evitar la exposición a los diferentes riesgos para las situaciones de embarazo o lactancia, pueden citarse las siguientes en función del factor de riesgo:

La exposición a ruido puede provocar daños irreversibles y bajo peso en el recién nacido. Para evitarlo se tendrá en cuenta que:

- Las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén en periodo de lactancia no deben estar expuestas a niveles de ruido que rebasen los límites establecidos en el RD 286/2006.
- La utilización por parte de la madre de equipos de protección individual no supone ninguna protección contra el ruido para el feto.

La exposición a radiaciones ionizantes puede provocar en el feto efectos agudos: enfermedad radiante y daños agudos o efectos crónicos: cáncer y daños en el material genético. Es por ello por lo que está prohibida la exposición a este riesgo de las trabajadoras embarazadas o lactantes. Las trabajadoras expuestas a radiaciones ionizantes deben ser informadas sobre la necesidad de comunicar rápidamente su situación de embarazo y sobre el riesgo de contaminación del recién nacido a través de la leche materna.

Las jornadas de trabajo prolongadas, el trabajo por turnos y el horario nocturno pueden afectar a la salud de la trabajadora embarazada y a la del feto, así como a su recuperación tras el parto o a su capacidad para la lactancia, aumentando los riesgos de estrés y de enfermedades relacionadas con el estrés. Para evitarlo, se debe:

- Adaptar temporalmente los horarios y demás condiciones de trabajo, incluyendo la periodicidad y la frecuencia de las pausas de descanso, así como la organización por turnos y la duración de los mismos.
- No se permitirá la realización de trabajo nocturno.

5. PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

Las trabajadoras embarazadas pueden sufrir vértigos o desmayos, así como partos prematuros si permanecen de pie largos períodos de tiempo. Como medidas para evitar estas situaciones pueden citarse:

- Las embarazadas y lactantes deben poder descansar tumbadas en condiciones adecuadas.
- Se dispondrá de asientos.
- Se debe alternar la posición de pie con la posición sentada; si no es posible, deberán establecerse pausas.

Riesgo de infección o de enfermedades del riñón como resultado de instalaciones sanitarias inadecuadas o inexistentes. La empresa debe:

- Disponer de locales de aseo, retretes y duchas.
- Suministrar medios especiales de limpieza en caso necesario.
- Establecer una fácil comunicación entre aseos y vestuarios.
- Prever facilidades para que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia puedan abandonar sus puestos de trabajo o su actividad laboral con mayor frecuencia de lo habitual y con poco tiempo de aviso.

Como se ha comentado, si no es posible eliminar el riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. Esta suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural trata de proteger la salud de las mujeres trabajadoras, del feto y del recién nacido, cubriendo la pérdida de ingresos que se produce durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de la actividad.

Características

- Se trata de una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, lo que implica que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto al finalizar la situación.
- Durante la suspensión del contrato se mantienen las cotizaciones a la Seguridad Social por parte de la empresa.
- Las prestaciones por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural son tratadas como contingencias profesionales.
- No se requiere periodo mínimo de cotización para acceder a esta prestación económica.

6. CONCLUSIONES

La empresa debe analizar en su evaluación de riesgos puesto por puesto, los factores que, en caso de embarazo o lactancia, supongan un riesgo adicional para la trabajadora, incluso antes de que el puesto sea ocupado por una mujer.

Utilizando la información existente (directrices, guías, etc.,) tiene que definir las tareas que conllevan un riesgo para poder adaptar el puesto a la trabajadora. Si no es posible o no se pueda recolocar a la trabajadora en otro puesto exento de riesgo, iniciará la tramitación de la prestación por riesgo en el embarazo o la lactancia.

Se tiene que conseguir proteger la salud de la trabajadora y de su descendencia de forma que pueda desarrollar el trabajo sin que la maternidad suponga ninguna discriminación.

Para ilustrar mejor todo lo anteriormente descrito se propone ver los siguientes vídeos sobre la protección de la maternidad:

https://youtu.be/uFY6MpwnASo

https://youtu.be/mHyd9Bp4Fm4

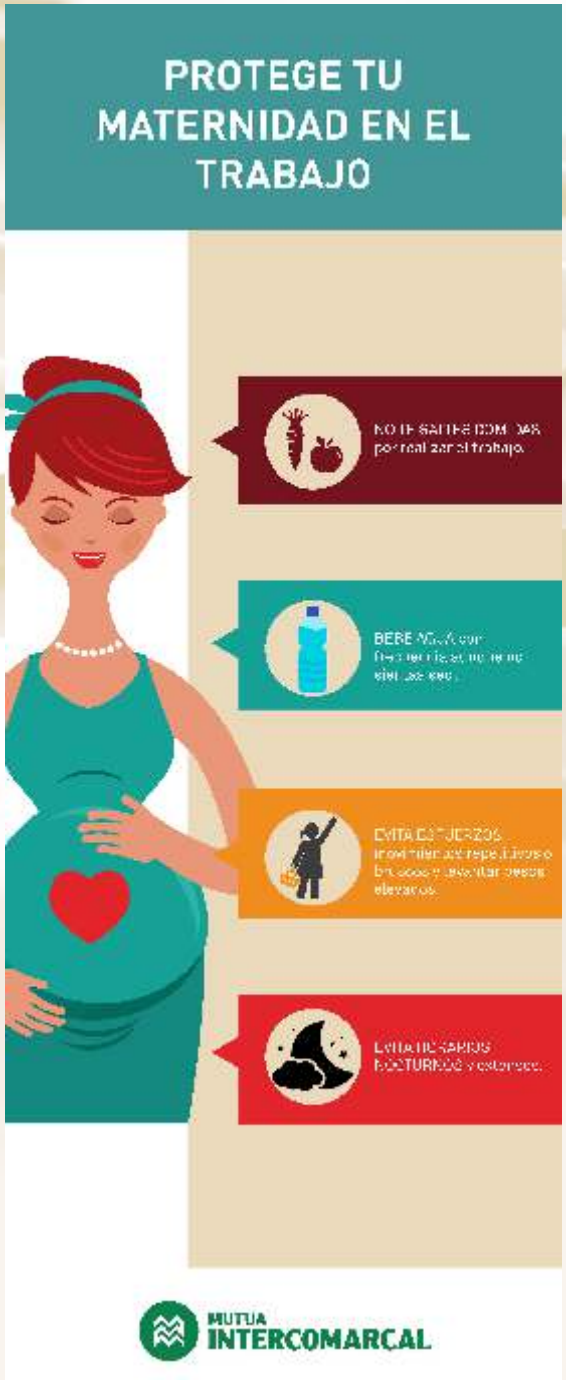
https://youtu.be/4KdK4ZTW0aw

https://youtu.be/p6lQt9fkucE

MATERIAL DIVULGATIVO

Cartel

Infografía



ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2017

Te lo ponemos fácil y te garantizamos resultados

Nos comprometemos con la prevención y mejora de las condiciones de salud y trabajo poniendo a tu alcance un equipo técnico que te facilite la integración de la prevención de riesgos laborales.

Con la voluntad de ofrecer a nuestras empresas un asesoramiento y sensibilización en materia preventiva de la máxima calidad, disponemos de un equipo de técnicos superiores en prevención de riesgos laborales que te ayudarán en la reducción efectiva de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Todo caracterizado por el rigor y un trato personalizado, ético y profesional.

Consulta las actividades preventivas disponibles.

PREVENCIÓN10.es

Prevencion10 es un servicio público gratuito de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales para microempresas y trabajadores autónomos.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha desarrollado esta herramienta para ayudar a los empresarios y trabajadores autónomos a saber lo que deben hacer para prevenir los riesgos laborales y cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Accede a Prevencion10 aquí.

PCAE

El Programa de Coordinación de Actividades Empresariales para la Prevención de Riesgos Laborales (PCAE) es un canal de comunicación común para empresarios, gratuito, organizado, accesible, universal y útil, puesto a disposición de los empresarios para ayudarles en la organización y gestión de la Prevención de Riesgos Laborales cuando concurran con otros empresarios o autónomos en un mismo Centro de Trabajo.

Puedes acceder a PCAE haciendo click aquí.

MUTUA INTERCOMARCAL

La Mutua de las personas