

GUÍA DE
PROTECCIÓN
EN EL
EMBARAZO

dislabor 



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DEFINICIONES Y NORMATIVA
3. COMUNICACIONES
4. EVALUACIÓN DE RIESGOS
DEL PUESTO DE TRABAJO DE LA
TRABAJADORA EMBARAZADA
Y/O EN PERIODO DE LACTANCIA
5. RIESGOS QUE DEBEN SER
ELIMINADOS
6. RECOMENDACIONES
PREVENTIVAS GENERALES PARA
TRABAJADORAS EMBARAZADAS
Y EN PERIODO DE LACTANCIA



1. INTRODUCCIÓN

El creciente número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo y que permanecen en él durante su etapa fértil y embarazo, determinan la importancia de la prevención del riesgo potencial para el embarazo y la lactancia, en los lugares de trabajo.

El embarazo no es una enfermedad. Es un aspecto de la vida cotidiana, y la salud y seguridad de las trabajadoras en situación de embarazo y período de lactancia, pueden ser adecuadamente conducidas según los procedimientos habituales de prevención y protección de riesgos laborales.

Hay que tener presente qué condiciones de trabajo normalmente consideradas aceptables, pueden no serlo durante el embarazo. Pero en términos generales, estas condiciones que exponen a riesgos a las trabajadoras embarazadas, presentan un riesgo para todos los trabajadores y las trabajadoras, en diversos grados. Así, en el momento actual, se concluye que el objetivo de la prevención debería extenderse, además de a la protección de la maternidad y el embarazo, a una protección de la salud reproductiva en su conjunto.

El objetivo de esta guía es dotar de información y orientar a las trabajadoras embarazadas para prevenir los riesgos en el embarazo y durante el período de lactancia.



2. DEFINICIONES Y NORMATIVA

Para la prevención de los riesgos en el embarazo y la lactancia se aplica la siguiente normativa:

1. Constitución Española

- Artículo 15 Derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral.
- Artículo 43 Derecho constitucional a la protección de la salud.
- Artículo 40.2 Los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

2. **Directiva 92/85/CEE**, relativa a 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 periodo de lactancia.

La Directiva 92/85/CEE, distingue tres situaciones en relación a la protección de la maternidad:

- **Trabajadora embarazada:**
Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado en la empresa, con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.
- **Trabajadora que haya dado a luz:**
Cualquier trabajadora que haya dado a luz, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.
- **Trabajadora en periodo de lactancia:**
Cualquier trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

3. **La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, en su artículo 26 establece las obligaciones que debe cumplir la empresa para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo.

4. **La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y el Real Decreto 1251/2001** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, concretan en el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo, el establecimiento de la nulidad del despido por embarazo, y los primeros pasos para la elaboración de un procedimiento de contingencias en el embarazo.



5. 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. Establece, asimismo, la nulidad en los casos de despido por causas objetivas y disciplinarias en los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Definiciones:

- **TRABAJADORA EMBARAZADA:** Trabajadora que comunica su estado de gestación a la empresa, puede realizar dicha comunicación de forma verbal o por escrito conforme la legislación y/o convenio de aplicación.
- **TRABAJADORA QUE HAYA DADO A LUZ:** Trabajadora que tras su periodo de maternidad se incorpora a la empresa. Evidentemente la empresa debe de conocer la fecha de incorporación de la trabajadora y tener el puesto adaptado a esta nueva condición.
- **TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA:** Trabajadora incorporada a su centro de trabajo que comunica a la empresa que se encuentra dando el pecho a su hijo/a. Recomendamos que la comunicación se realice por escrito aplicando la legislación y/o convenio colectivo correspondiente.

3. COMUNICACIONES

En ocasiones, anunciar el embarazo a la empresa supone un trago difícil para la futura mamá, sobre todo si son madres primerizas. Lamentablemente, son muchos los prejuicios en torno a la maternidad en el ámbito laboral y las dudas suelen ser habituales.

No hay una obligación legal de comunicar el embarazo a la empresa. No obstante, la recomendación es la de comunicar a la empresa el embarazo para que active medidas de prevención y protección ante esta nueva situación, ya que las funciones que realizan diariamente podrían suponer un riesgo para la salud de la madre y del bebé. Por tanto, la trabajadora no tiene la obligación de comunicar su estado, no obstante, habría que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. En caso de no comunicación, no sería imputable a la empresa el hecho de no haber tomado medidas oportunas de prevención.
2. Para evitar las consecuencias que pudiera conllevar la falta de comunicación, se incrementa la obligación empresarial de dar información detallada sobre los posibles riesgos a la trabajadora si se produce un embarazo.



4. EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA Y/O EN PERIODO DE LACTANCIA

La empresa tiene la obligación legal de evaluar todos los puestos de trabajo y de reevaluarlos cuando la situación de las trabajadoras cambie, estimando cuáles son los riesgos a los que están expuestas y valorando aquellos puestos de trabajo exentos de riesgos para estas trabajadoras, según se establece en el artículo 26.2 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre en materia de prevención de riesgo laborales. En el caso de no existir ningún puesto de trabajo compatible y exento de riesgos, la empresa no podrá garantizar la seguridad de la trabajadora procediendo a comunicar a la Mutua "La suspensión del contrato por Riesgo durante el embarazo".

La evaluación de riesgos se realizará en el plazo más breve desde la comunicación a la empresa. Ante cualquier cambio en la gestación, la trabajadora embarazada podrá pedir una nueva revisión de su puesto de trabajo.

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, la empresa 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, según se establece en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre en materia de prevención de riesgos laborales, el objetivo es proteger a la trabajadora y que no sufra lesiones.

5. RIESGOS QUE DEBEN SER ELIMINADOS

Desplazamientos: La empresa, durante el periodo de embarazo o lactancia evitará el riesgo que se puede originar durante los desplazamientos, in itinere e incluso los originados durante la jornada, facilitando de forma inmediata el traslado de la trabajadora a otro puesto de trabajo.

Manipulación de cargas: Se eximirá a la trabajadora embarazada de manipular peso o a levantar cajas con peso elevado. Las trabajadoras en periodo de lactancia pueden experimentar cierto malestar debido al aumento de tamaño y sensibilidad de los senos por lo que se limitarán estas actividades lo máximo posible.

Movimientos repetitivos: Se evitará a la embarazada realizar trabajos en los que el uso de máquinas obligue a adoptar posturas inadecuadas, con torsión lateral, o extensión más allá de la longitud del brazo.



Posturas: actividades de pie y sentada. La trabajadora embarazada podrá darse un pequeño paseo cada cierto tiempo si su trabajo conlleva mucho tiempo sentada. Realizará descansos cuando sea necesario cuando necesite descansar por otros problemas como vómitos, mareos, bajadas de tensión...

Trabajo en altura: Por el riesgo de caídas que supone, no se permitirá que el mismo sea realizado por las trabajadoras embarazadas.

5.1 Exposición a riesgos psicosociales

Algunos de los riesgos psicosociales para la trabajadora embarazada con los que debemos contar son los siguientes:

- Trabajo a turnos, que provoca diferencias horarias importantes en los periodos de descanso y sueño de la madre.
- Excesiva demanda de trabajo, impuesta por un ritmo alto de actividad, estrés, sobrecarga de tareas y prolongaciones de la jornada de trabajo más allá de los horarios permitidos.
- Movimientos repetitivos y exceso de desplazamientos. Un movimiento repetitivo y continuado genera una distensión física para el resto del cuerpo inmóvil, circunstancia que afecta al desarrollo normal del feto.

5.2 Factores físicos y ergonómicos

Dentro de los factores físicos se encuadran todas las actividades que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular, se consideran como factores físicos:

- Choques, vibraciones o movimientos
- Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorso-lumbares
- Ruido
- Radiaciones no ionizantes
- Frío y calor extremos.
- 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.

Cualquier puesto de trabajo que requiera algún tipo de actividad física o ambiental dentro de las descritas, requiere la eliminación de dichos factores o el cambio de puesto de trabajo en la empresa si no fuera posible.



5.3 Riesgos ligados a la exposición de agentes químicos: teratógenos y patógenos

Los productos teratógenos son sustancias químicas que, en contacto con la trabajadora embarazada, pasan al feto provocando graves consecuencias en la formación y desarrollo del bebé. Los productos patógenos son organismos, parásitos, incluidos virus, capaces de causar enfermedades muy peligrosas.

El Real Decreto 298/2009 incluye "lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo" a los que no deben de estar expuestas las trabajadoras embarazadas ni en periodo de lactancia.

Si de acuerdo con su evaluación de riesgos se comprobara que existe exposición, la empresa adaptará el puesto de trabajo con el objetivo de eliminar el riesgo. De no ser así se procedería a la suspensión contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.



6. RECOMENDACIONES PREVENTIVAS GENERALES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN PERIODO



DE LACTANCIA

- Establecer períodos de descanso.
- Llevar ropa cómoda no constrictiva.
- Mantener forma física general.
- Mantener un control médico regular.
- Evitar manipulación de cargas, y dividirla en los casos que no se pudieran evitar (peso bajo).
- Mantener higiene postural durante la jornada laboral.
- Mantener ordenado el puesto de trabajo y despejar las zonas de paso para evitar tropiezos.
- Evitar la necesidad de desplazarse sobre superficies inestables, irregulares o resbaladizas (suelos con obstáculos, aberturas, deslizantes, etc.)
- Evitar las tareas que requieran subirse a escaleras de mano, taburetes o banquetas de escalón, plataformas u otras superficies elevadas.
- Evitar estar de pie más de 1 hora seguida en una posición fija, sin desplazarse, para minimizar la fatiga, el dolor de espalda, y los problemas de la circulación sanguínea de las piernas.
- Evitar estar de pie más de 4 horas/día, en una posición fija o combinada con desplazamientos.
- Durante el primer y segundo trimestre de embarazo se deberán establecer pausas de al menos 15 minutos cada cuatro horas de trabajo en bipedestación.
- En el último trimestre, debe evitarse el mantenimiento de la postura de pie durante más de 30 minutos.
- Evitar los desplazamientos innecesarios durante el trabajo.



- Evitar estar sentada más 2 horas seguidas sin cambiar de posición, para minimizar el dolor de espalda y favorecer el retorno venoso de las piernas.
- Es importante favorecer la movilidad durante las pausas, si la postura de trabajo es muy estática (tanto de pie como sentada). Por ejemplo, andar durante periodos de tiempo cortos.
- Utilizar sillas de trabajo regulables.
- Sentarse en un ángulo de 110° para evitar la compresión fetal en sedestación.
- Utilizar sillas acolchadas, si la postura sentada es prolongada.
- Utilizar sillas con reposabrazos, para facilitar la acción de levantarse del asiento.
- Utilizar asientos suficientemente anchos.
- Permitir que los pies tengan apoyo en la postura sentada.
- Reducir o suprimir el trabajo nocturno y a turnos.
- Limitar el tiempo de trabajo a 40 horas/semana como máximo. Evitar las horas extra.





dislabor 



www.dislabor.es

Pol. Ind. Torrehierro, C/ Ingeniero
Goicoechea, parcela R28, CP 45600,
Talavera de la Reina (Toledo)

Tlfs.: 902 363 663 / 926 502 535