

GUÍA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Procedimiento de actuación
ante el embarazo y la lactancia





GUÍA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Procedimiento de actuación ante el embarazo y la lactancia

Edición 29 de mayo de 2023

Presentación

Las secretarías de Salud Laboral e Igualdad de la Federación Estatal de Servicios de la USO ponen a tu disposición esta guía para que conozcas las medidas de protección durante el embarazo y la lactancia, el procedimiento de actuación, además de unas recomendaciones generales.

Las empresas tienen la obligación de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Dicho deber debe enfocarse, a su vez, en la protección a la maternidad y lactancia, evitándose así los riesgos o patologías que puedan afectar de manera negativa tanto en la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, como al feto o lactante, todo ello como consecuencia de la exposición a determinados agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

La ley 37/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 26 regula el procedimiento a seguir, así como las medidas a adoptar para lograr dicha protección. Asimismo, la legislación española, adopta otras medidas tendentes a proteger la maternidad y la lactancia. Todo ello, queda reflejado en la presente guía.

Conocido por la persona trabajadora su situación de embarazo o del posible riesgo para la lactancia natural, desde la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera recomendamos que ésta lo traslade a la empresa con el fin de que puedan adoptarse las medidas que en el presente documento se indican.

Sin embargo, debes saber que no existe obligación alguna de trasladar dicha información a la empresa, pero sin ella NO podrán ser adoptadas las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar la salud de la madre, del feto o lactante.

Desde la Federación de Servicios apostamos por la adopción de medidas como puede ser un protocolo de actuación ante estas situaciones que permitan anticiparse, evitar improvisaciones y dar a conocer a las personas trabajadoras los derechos que les asisten ante estas situaciones y mejoramos los mismos a través de la negociación de los convenios colectivos y los planes de Igualdad.

Fernanda Correia

Secretaria de Acción sindical y
salud Laboral

Ana Palacios

Secretaria de Igualdad,
Formación y Comunicación

1

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.

La prevención de riesgos laborales deberá ser integrada en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

2

PLAN DE PREVENCIÓN

Plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

3

EVALUACIÓN INICIAL

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Si de dicha evaluación se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos.

Si en la evaluación inicial no se ha tenido en cuenta la situación de embarazo o lactancia, se realizará la evaluación del puesto de trabajo en cuanto la trabajadora comunique a la empresa su embarazo.

4

PROTECCIÓN MATERNIDAD

La evaluación deberá contemplar la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del bebé, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

5

EXISTENCIA DE RIESGO

En caso de que exista riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

EXISTENCIA DE RIESGO



ADAPTACIÓN CONDICIONES O
TIEMPO DE TRABAJO DE LA
TRABAJADORA AFECTADA.

imposibilidad



CAMBIO PUESTO DE TRABAJO
EXENTO DE RIESGO

OBLIGACIÓN LEGAL EMPRESA

imposibilidad



SUSPENSIÓN DEL CONTRATO
POR RIESGO DURANTE EL
EMBARAZO O DURANTE LA
LACTANCIA.

1

LA IMPOSIBILIDAD HA DE
ACREDITARSE MEDIANTE
CERTIFICADO MÉDICO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

2

PREVIA DETERMINACIÓN PUESTOS
EXENTOS RIESGO CON RLPT

MANTENIMIENTO CONDICIONES
ECONÓMICAS PUESTO ORIGEN SALVO
DESEMPEÑO FUNCIONES QUE TENGAN
ATRIBUIDA RETRIBUCIÓN SUPERIOR.

3

MANTENIMIENTO DURANTE EL PERÍODO
NECESARIO PARA LA PROTECCIÓN DE SU
SEGURIDAD O DE SU SALUD Y MIENTRAS
PERSISTA LA IMPOSIBILIDAD DE
REINCORPORARSE A SU PUESTO
ANTERIOR O A OTRO PUESTO
COMPATIBLE CON SU ESTADO.

DERECHO COBRO SUBSIDIO



RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

SITUACIÓN PROTEGIDA

El periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

SOLICITUD DE SUSPENSIÓN Y PRESTACIÓN ECONÓMICA

Se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

100% de la base reguladora correspondiente

Gestión y pago entidad gestora o mutua colaboradora seguridad social.

Abono desde inicio suspensión por riesgo embarazo hasta inicio suspensión por nacimiento hijo/a o reincorporación puesto trabajo.



ACCESO DIRECTO A SOLICITUD



RIESGO DURANTE LACTANCIA



SITUACIÓN PROTEGIDA

El periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

SOLICITUD DE SUSPENSIÓN Y PRESTACIÓN ECONÓMICA

Se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

100% de la base reguladora correspondiente

Gestión y pago entidad gestora o mutua colaboradora seguridad social.

Abono desde inicio suspensión por riesgo lactancia hasta que menor cumpla 9 meses o reincorporación a trabajo en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.



ACCESO DIRECTO A SOLICITUD



PROCEDIMIENTO RECONOCIMIENTO DERECHO SUBSIDIO

Inicio a instancia de la persona trabajadora mediante solicitud, en modelo normalizado.

DOCUMENTACIÓN NECESARIA:

- ✓ Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo.
- ✓ Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado o, cuando estos existan, sobre la imposibilidad de realizar el traslado. También se debe reflejar la fecha suspensión relación laboral. Ésta irá acompañada de informe del servicio de prevención propio de la empresa sobre estos extremos.
- ✓ Certificado de empresa en el que conste la cuantía de la base de cotización por contingencias profesionales, correspondiente al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo y, en su caso, las cantidades de percepción no periódica abonadas a la trabajadora, y las horas extraordinarias realizadas, durante el año anterior a la fecha de suspensión del contrato.

¡IMPORTANTE! PULSA SOBRE LAS OPCIONES DE ACCESO DIRECTO QUE ENCONTRARÁS EN ESTA GUÍA PARA ACCEDER A LOS MODELOS DE SOLICITUD





DERECHOS

PERMISO PARA EXÁMENES
PRENATALES Y CLASES DE
PREPARACIÓN AL PARTO

Por el tiempo indispensable, siempre que se comunique con antelación a la empresa y se justifique la necesidad de realizarse dentro de la jornada laboral.

SUSPENSIÓN POR
NACIMIENTO DE HIJO/A

Suspensión del contrato
2 semanas más (8 años).

subsidio 100% de la base reguladora por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante.

PROHIBICIÓN DESPIDO
EMBARAZO/LACTANCIA

Se considerará nula la decisión de extinción del contrato cuando ésta, se base en motivos relacionados con el embarazo y lactancia.

PERMISO LACTANCIA

1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses.
posible sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas (acuerdo o convenio)

VACACIONES	SITUACIÓN ESPECIAL DE IT POR GESTACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA DESDE EL DÍA 1ª DE LA SEMANA 39
La coincidencia de éstas con IT por embarazo, el parto, lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a NO supondrá pérdida derecho a vacaciones pudiendo disfrutarse con posterioridad.	1.- Contingencia común. 2.- Periodo de cotización exigido variará en función de la edad en fecha inicio descanso. 3.- Abono subsidio desde inicio baja laboral hasta la fecha del parto. ENTRADA EN VIGOR 1.06.23
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A	TURNOS DE NOCHE O TURNOS PARTIDOS
1.- Duración máxima 3 años (hijo/a adoptivo/a). 2.- Reserva de su puesto trabajo 1 año. 3.- Cómputo tiempo a efectos de antigüedad. 4.- Derecho a participar en cursos formativos de tu empresa.	Examen específico situación específica de la mujer. NO realización cuando resulte necesario. IMPORTANTE: certificado médico.



RECOMENDACIONES

en el marco de la empresa

EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

Debes conocer las medidas preventivas que tiene tu empresa y saber si existe un protocolo de actuación ante situaciones embarazo y la lactancia.

Dirígete a tu delegado/a de prevención de USO.

El principal objetivo del delegado/a de prevención en la protección de la mujer embarazada o lactante es exigir a la empresa un procedimiento efectivo de protección.



Sigue todas las pautas marcadas en esta guía en función de tu situación (embarazo o lactancia) y las características de tu puesto de trabajo.

A través de convenio o acuerdo colectivo, los permisos y licencias pueden ser mejorados, siempre respetando los mínimos fijados en el Estatuto de los Trabajadores. ¡Mira tu CONVENIO y defiende tus DERECHOS!

RECOMENDACIONES

en el marco de la empresa

si tu empresa tiene más de 50 trabajadores/as tiene que tener un PLAN DE IGUALDAD, que puede incluir medidas en el ámbito de la SALUD LABORAL que pueden mejorar tu convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

MIRA TU PLAN DE IGUALDAD y solicita a la empresa aquellas medidas que te beneficien por tu estado de embarazo o lactancia.

Desde **USO SERVICIOS** proponemos para que se adopten en los planes de igualdad medidas como:

- Establecer un protocolo de embarazo y lactancia en la empresa.
- Aumentar tiempos de descanso.
- Creación sala lactancia, siempre que el espacio lo permita.
- Adaptación del uniforme de trabajo.
- si las características del puesto lo permite la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia podrá solicitar teletrabajo al 100%
- Las trabajadoras embarazadas que acrediten su estado mediante informe médico, al no poder realizar turnos nocturnos; deberán sustituir los turnos de noche por turnos diurnos, sin merma de su retribución.



SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA

Síguenos en:

#USOConectaContigo



 servicios@servicios.uso.es

 www.fs-uso.es

 [uso_servicios](https://www.instagram.com/uso_servicios)

 [@USO_Servicios](https://twitter.com/USO_Servicios)

 [Federación de Servicios USO](https://www.facebook.com/Federación de Servicios USO)

 [FEDERACION DE SERVICIOS USO](https://www.youtube.com/FEDERACION DE SERVICIOS USO)