

Guía breve para

La protección del embarazo y lactancia natural en el entorno laboral sanitario.



GENERALITAT
VALENCIANA

Conselleria de Sanitat
Universal i Salut Pública

TOTS
A UNA
veu

INTRODUCCIÓN

El elevado número de mujeres en edad fértil que trabajan en centros sanitarios requiere extremar las medidas para la promoción de la salud y la prevención de situaciones de riesgo relacionadas con el embarazo y la lactancia.

Siguiendo con el compromiso adquirido en el I Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública en la adopción de medidas para la protección a la salud de las trabajadoras desde la

perspectiva de género y con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, este folleto tiene como objetivo facilitar a las mujeres que están embarazadas o en periodo de lactancia natural información básica de las medidas a adoptar para evitar situaciones de riesgo.

Además recoge otra información de interés, permisos, reducciones de jornada, y excedencias, que puedes disfrutar antes y después de la maternidad.

01 ¿POR QUÉ SE DEBEN PREVENIR RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL?

El embarazo y la lactancia natural son periodos de la maternidad que transcurren con normalidad en la mayoría de las trabajadoras. No obstante, son etapas particularmente vulnerables a los efectos de algunos factores de riesgo que pueden estar presentes en el lugar de trabajo. Por ello es importante disponer de información desde el periodo preconcepcional.

Durante todo el proceso de gestación y lactancia se producen cambios fisiológicos que, en condiciones de trabajo consideradas sin riesgo, dejan de ser-

lo porque pueden afectar a la salud de la mujer o del feto y requieren alguna adaptación del puesto de trabajo.

Es por ello que la normativa de prevención de riesgos laborales presta una especial protección a los periodos de embarazo y lactancia natural.

La Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública tiene establecido un procedimiento específico para garantizar la protección de la maternidad y que está disponible en la página web¹.

¹<http://www.san.gva.es/documents/155952/6734027/PROTECCIO+DE+LA+MATERNITAT.pdf>

02

¿QUÉ CONDICIONES DE TRABAJO PUEDEN AFECTAR AL EMBARAZO O A LA LACTANCIA NATURAL?

En el ámbito sanitario se pueden presentar condiciones laborales que suponen riesgos para el embarazo o la lactancia natural.

A continuación se citan los más significativos. No se trata de un listado exhaustivo sino de una aproximación a las situaciones que se presentan con más frecuencia.

EXPOSICIÓN DURANTE EL EMBARAZO A:

- Radiaciones ionizantes (uso de equipos móviles, radiología intervencionista, instalaciones de radioterapia, técnicas de radioinmunoanálisis).
- Citostáticos y otros medicamentos peligrosos (enfermera servicio de farmacia, enfermera de hospital de día).
- Formaldehído (facultativas y técnicas de Anatomía patológica).
- Óxido de etileno (trabajadoras en áreas de esterilización).
- Algunos anestésicos inhalatorios (anestesistas).
- Exposición a determinados virus, como rubeola, sarampión, parotiditis, sin estar inmunizada (pediatría).
- Manipulación de cargas y movilización de pacientes (celadoras, TCAEs)
- Bipedestación prolongada (cirujanas, enfermeras).
- Posturas forzadas, flexiones de tronco repetidas (TCAEs, celadoras).
- Largas jornadas de trabajo, guardias (facultativas, enfermeras).

EXPOSICIÓN DURANTE LA LACTANCIA NATURAL A:

- Citostáticos y otros medicamentos peligrosos.
- Trabajos con sustancias radioactivas (trabajadoras de instalaciones de medicina nuclear, técnicas de radioinmunoanálisis, trabajos en los que pueda haber contaminación radioactiva).
- Algunos productos químicos (Xileno y etilbenceno usados en Anatomía Patológica).
- Algunas condiciones de trabajo que pueden dificultar la lactancia natural (trabajo nocturno, largas jornadas).

¿LA PRESENCIA DE ALGUNO DE ESTOS AGENTES O CONDICIONES DE TRABAJO SIGNIFICA QUE NECESARIAMENTE EXISTE UN RIESGO PARA EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL?

03

No, la presencia de alguno de estos agentes o condiciones de trabajo solo hace que el puesto de trabajo sea “sospechoso” de poder ocasionar daños a la salud de la trabajadora durante el embarazo y la lactancia. Es decir, la presencia de alguno de estos factores de riesgo no significa necesariamente que exista un riesgo para la gestación o lactancia natural. Para determinar si existe riesgo específico **es necesario valorar:**

- El agente o condición de trabajo (factor de riesgo).
- Las características, condiciones y tiempo de la exposición.
- Las medidas preventivas adoptadas.
- El momento del embarazo en el que se produce la exposición.
- Las posibles susceptibilidades individuales de la trabajadora gestante o en periodo de lactancia natural.

04

¿QUÉ SE DEBE HACER EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL?

Se debe de **comunicar a la persona responsable del centro** cumplimentando el documento que tienes disponible en la web de la Conselleria.

También se puede acceder al documento a través de la intranet del centro o recibir información a través de la persona responsable del servicio o centro.

Comunicar la situación de embarazo o lactancia natural es necesario para que se puedan iniciar las medidas preventivas adecuadas y poder salvaguardar la salud de la mujer y de su descendencia.

ESTAS MEDIDAS INCLUYEN:

- La valoración de las condiciones de trabajo en relación con los riesgos para el embarazo o lactancia natural.
- Recibir información sobre los riesgos que pueden afectar al embarazo o lactancia natural.
- La adopción de las medidas preventivas adecuadas para evitar esos riesgos.

05

¿QUIÉN REALIZA LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS?

Se comunicará el embarazo o la lactancia natural a la **Unidad de Prevención de Riesgos Laborales**. Se pondrán en contacto con la trabajadora para hacer una valoración de los riesgos del puesto de trabajo que puedan afectar a la gestación y/o lactancia natural.

La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales realizará un **informe con los riesgos específicos para el embarazo o**

lactancia natural existentes en el puesto de trabajo.

También es de su competencia informar de estos riesgos y de las recomendaciones preventivas.

La unidad remitirá el informe a la persona responsable del centro para que pueda adoptar las medidas preventivas adecuadas.

06

¿SE PUEDEN ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS?

Si se detecta que en el puesto de trabajo existe un riesgo para el embarazo o lactancia natural se debe, en primer lugar, **adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, incluyendo si fuera necesaria la modificación de la jornada laboral o limitar la realización de algunas tareas.**

En muchas ocasiones con la adopción de las medidas generales de prevención es suficiente para evitar el riesgo.

La persona responsable del centro valorará la posibilidad de adoptar las recomendaciones y medidas propuestas por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales e informará de las mismas.

La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural tiene garantizadas las retribuciones en los casos de adaptación del puesto.

En segundo lugar, cuando la adaptación no sea posible, se puede realizar un **cambio de puesto de trabajo**, compatible con el embarazo o la lactancia natural.

Si no es posible la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo se informará de los trámites a seguir para que tramitar ante la Mutua la **suspensión de contrato** por riesgo en el embarazo o situación de lactancia natural.

¿QUÉ ES EL SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL?

El subsidio consiste en una **prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora de las contingencias profesionales, que percibe la trabajadora.**

El trámite se inicia con la solicitud a la Mutua de la certificación médica del riesgo para el embarazo o lactancia natural.

Esta prestación económica es gestionada por las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

LA SOLICITUD DEBE REALIZARLA LA TRABAJADORA APORTANDO:

- **Informe médico del o la facultativa** del Servicio Público de Salud que la asiste, donde se acredite la situación de embarazo y fecha probable de parto o, en su caso, informe del o la pediatra del Servicio Público de Salud en el que se acredite la situación de lactancia natural.
- **Certificado de la empresa** sobre la existencia de riesgos e imposibilidad de adaptación del puesto.

08

¿ES LO MISMO “RIESGO PARA EL EMBARAZO” QUE “EMBARAZO DE RIESGO”?

No. El **embarazo de riesgo** es una situación clínica del propio embarazo. En ella existe algún problema médico que supone un riesgo para la madre y/o para el feto, pero que no está relacionado con el trabajo que pudiera estar desempeñando la mujer. Si afecta a la actividad laboral puede requerir una Incapacidad Temporal por enfermedad común.

Las situaciones por **riesgo durante el embarazo** se producen cuando los agentes, condiciones o procedimientos del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de mujer gestante y/o la del feto. Son situaciones especialmente protegidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

09

¿QUÉ PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA O EXCEDENCIAS SE PUEDEN SOLICITAR RELACIONADOS CON EL EMBARAZO, EL NACIMIENTO O LA LACTANCIA?²

ANTES DEL NACIMIENTO

- Se dispone de un permiso por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** dentro de la jornada de trabajo.
- Se tiene derecho a un **permiso de gestación a partir del primer día de la semana 37 de embarazo** y hasta la fecha del parto. En el caso de gestación múltiple podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

DESPUÉS DEL NACIMIENTO

Entre los **permisos** están:

- 1. Por nacimiento para la madre biológica:** tendrá una duración de 16 semanas, y hay un periodo obligatorio para la madre. Se ampliará en 2 semanas, una para cada progenitor, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo.
- 2. Permiso por nacimiento para la o el progenitor diferente de la madre biológica.** En la actualidad el permiso es de 12 semanas y está prevista su ampliación a 16 semanas en 2021.
- 3. Por nacimiento de hija o hijo prematuro o que deba continuar en hospitalización** a continuación del nacimiento. Un máximo de 2 horas diarias.
- 4. Permiso de lactancia,** una hora diaria hasta que el o la menor cumpla 12 meses. Se puede disfrutar de forma acumulada.
- 5. Permiso por cuidado de hija o hijo menor con cáncer u otra enfermedad grave.** Siempre que ambos trabajen, se podrá reducir al menos la mitad de la jornada percibiendo las retribuciones integrales, y hasta que el o la menor cumpla 18 años.

²Consultar con el Servicio de Personal, ya que puede haber modificaciones recientes

REDUCCIONES DE JORNADA

1. De hasta la mitad de jornada **con reducción de retribuciones** cuando se tenga a cargo algún **niño o niña de 12 años o menor**.
2. Se podrá disfrutar de la reducción de **una hora sin deducción de retribuciones**, cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:
 - Que la o el menor requiera especial dedicación.
 - Que la niña o niño tenga 3 años o menos.
 - Que se tenga a cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores.
 - Que se trate de familia monoparental.
3. **Por nacimiento de hijas e hijos prematuros** o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se podrá disfrutar de una **reducción de 2 horas con deducción de retribuciones**.

Esta reducción es compatible con el permiso de hasta 2 horas.

EXCEDENCIAS

1. **Voluntaria por agrupación familiar**, cuando el o la cónyuge reside en otra localidad por haber obtenido un puesto definitivo como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos, entidades de derecho público, etc.
2. **Por cuidado de familiares**, por un periodo no superior a 3 años para el cuidado de hija o hijo o de familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse autónomamente y no desempeñe actividad retribuida.



GENERALITAT
VALENCIANA

Conselleria de Sanitat
Universal i Salut Pública

TOTS
A UNA
veu