

Riesgo durante el embarazo





Índice

0	Presentación	3
1	Derecho a la protección de los riesgos	4
2	Obligación por parte de las empresas	6
	2.1. Identificar los riesgos	7
	2.2. Eliminar los riesgos	7
	2.3. Evaluar los riesgos que no se hayan podido eliminar	7
	2.4. Establecer una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo	8
	2.5. Adaptar las condiciones de trabajo de los puestos con riesgo	9
	2.6. Cambio del puesto de trabajo	9
3	Los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia natural	10
4	Suspensión de contrato por riesgo y prestaciones	13
	4.1. Prestaciones	13
	4.2. Beneficiarias	14
	4.3. Cuantía económica de la prestación	14
	4.4. Reconocimiento del subsidio y pago	14
	4.5. Duración	15
	4.6. Nulidad de despido	15
	4.7. Procedimiento a seguir	15
	4.8. Comprobaciones con la mutua	16
	4.9. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo	16
	4.10. Bonificaciones a las empresas	17
5	Actuación sindical en la empresa	18
	Anexo I: Lista no exhaustiva de riesgos durante el embarazo	20
	Anexo II: Referencias normativas sobre protección a la maternidad	25

O

Presentación

La exposición en el trabajo a factores de peligro (sustancias químicas peligrosas, radiaciones, ruido, frío y calor extremos, cargas, posturas forzadas, estrés...) suponen como bien sabemos riesgos para la salud de trabajadores y trabajadoras. En el caso de las mujeres gestantes o que están dando pecho la situación se acentúa convirtiéndose en un verdadero y grave peligro para la salud de la mujer embarazada y su descendencia.

Estos riesgos laborales pueden y deben prevenirse, bien eliminándolos o adoptando las medidas preventivas necesarias para evitar la exposición. Como en muchos otros temas, no debemos esperar a que surja el problema, debemos tomar la delantera y evitar los daños a la salud. Para ello, es necesario una actuación preventiva eficaz, que identifique esos riesgos, los evalúe, los elimine de ser posible, o se adapte o cambie de puesto a la trabajadora, garantizando a la vez su derecho al trabajo y el derecho a una reproducción saludable y segura. En última instancia y de no ser posible lo anterior, se podrá optar por la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

Esta guía pretende abordar esta realidad con la importancia que merece. Tiene como objetivo ofrecer información ágil y útil sobre los aspectos a tener en cuenta y pasos a seguir antes y durante el embarazo y en tiempo de lactancia en materia preventiva. Es un trabajo con perspectiva de género, dirigido a todos, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas para reivindicar y garantizar lo principal, esto es, la seguridad y salud de la gestante, de la mujer que está dando pecho y de su descendencia. Esta herramienta nos ayudará para ello.

1

Derecho a la protección de los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia

El derecho a una protección eficaz de la salud en materia de seguridad y salud laboral constituye una obligación empresarial y así se recoge en los principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin embargo y en la práctica existen condiciones y puestos de trabajo -exposición a agentes químicos, biológicos, físicos, ergonómicos o de otro tipo - que representan riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia natural. En la mayoría de los casos ni siquiera están especificados como tales en las evaluaciones de riesgos de las empresas.

Es por lo tanto necesario requerir a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones y abordar cuantas medidas preventivas sean necesarias para evitar y/o disminuir los efectos negativos de estos riesgos en todas las fases de la maternidad.

- Antes del embarazo, preservando a los trabajadores y trabajadoras de los riesgos que puedan tener efectos negativos sobre la capacidad reproductiva de los mismos.
- Durante el embarazo, garantizando la protección de las trabajadoras embarazadas al objeto de evitar los riesgos que pudiesen existir para la salud de la trabajadora y el feto.
- Durante la lactancia, impidiendo que las trabajadoras en período de lactancia estén expuestas a riesgos que puedan dañar su salud o la del lactante.

Los trabajadores y trabajadoras tenemos el derecho y debemos exigir que se evalúen los riesgos y las condiciones de cada puesto de trabajo, el derecho a ser informados sobre los mismos y las medidas de prevención establecidas, incluyendo la modificación y el cambio de puesto de trabajo. Para ello debemos tener en cuenta de manera colectiva y como paso prioritario:

1. LA NECESIDAD DE IDENTIFICAR LOS RIESGOS, ELIMINARLOS Y EVALUAR LOS INELIMINABLES.

2. LA OBLIGACIÓN DE ADAPTACIÓN Y CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Si esta adaptación o cambio de puesto de trabajo no es posible, las trabajadoras pueden ejercitar individualmente y en función de los riesgos a los que están expuestas el derecho a la SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO EN EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL.

2

Obligación por parte de las empresas: identificar los riesgos, eliminarlos y evaluar los que no hayan podido eliminar

La normativa de prevención de riesgos laborales, señala que en la evaluación de riesgos de la empresa, se deben indicar los puestos de trabajo exentos del riesgo para el embarazo y/o la lactancia natural y cuales tienen riesgos para la trabajadora, el feto y para el lactante en su caso.

Sin embargo y como ya hemos apuntado, frecuentemente nos encontramos que en un gran número de empresas no se han contemplado o especificado si dichos riesgos afectan a salud del embarazo o lactancia. En otros casos los riesgos sólo se recogen parcialmente. Estas deficiencias en las evaluaciones, además de exponernos a posibles riesgos no identificados, nos obligan a realizar actuaciones a “posteriori” es decir, una vez que existe un caso de embarazo o lactancia, cuando la norma prevé que las evaluaciones deben ser previas e independientes de la existencia de trabajadoras embarazadas o lactantes.

Aunque pueda resultar paradójico uno de los principales incumplidores de esta normativa es la propia Administración en su papel de empleadora. La identificación en las evaluaciones de riesgo y la relación de puestos de trabajo exentos de estos riesgos debe realizarse en todos los casos, sin excepción.

Es prioritario por lo tanto, que tanto en las empresas como en la propia Administración, se contemplen estas situaciones y de acuerdo con la normativa se identifiquen, se eliminen y en todo caso se evalúen los riesgos que puedan afectar a la reproducción, al embarazo y la lactancia. Eso sí, como toda evaluación y de acuerdo con lo establecido en la norma, la participación de los delegados y delegadas de prevención es necesaria y fundamental.

Con el fin de poder ejercer los derechos de los trabajadores y trabajadoras es importante tener en cuenta un procedimiento de actuación con una serie de fases:

2.1. Identificar los riesgos

Es obligación para las empresas localizar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión negativa sobre la reproducción, el embarazo o la lactancia de las trabajadoras

Así pues deberá tener en cuenta los procedimientos o condiciones de trabajo y los agentes físicos, biológicos y químicos que pueden influir negativamente en estas situaciones.

2.2. Eliminar los riesgos

Cuando se detecte la existencia de un riesgo para la reproducción, la salud o la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o para el lactante, será obligación del empresario, adoptar las medidas necesarias para eliminarlo.

2.3. Evaluar los riesgos que no se hayan podido eliminar

Con carácter general en la evaluación de riesgos se debe realizar un análisis de todas las condiciones de trabajo con objeto de determinar las causas probables de lesiones o daños, obteniendo toda la información necesaria para tomar las decisiones y medidas preventivas adecuadas.

A pesar de que la normativa de Prevención de Riesgos, indica específicamente que la evaluación debe contemplar los riesgos para la reproducción, con las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia, frecuentemente nos encontramos que en innumerables empresas se realizan “evaluaciones teóricas genéricas” realizadas sobre la propia actividad (principalmente en sectores feminizados como en los trabajos de limpieza, asistencia domiciliaria, etc. ...) sin tener en cuenta si las trabajadoras, en su puesto de trabajo, están expuestas a más de un riesgo que pueda afectar negativamente a la salud de la trabajadora embarazada y a la lactancia.

Para evitar estas situaciones, es necesario que en las evaluaciones sean analizadas TODAS LAS TAREAS, funciones que se realizan y que TODOS LOS RIESGOS sean tenidos en cuenta.

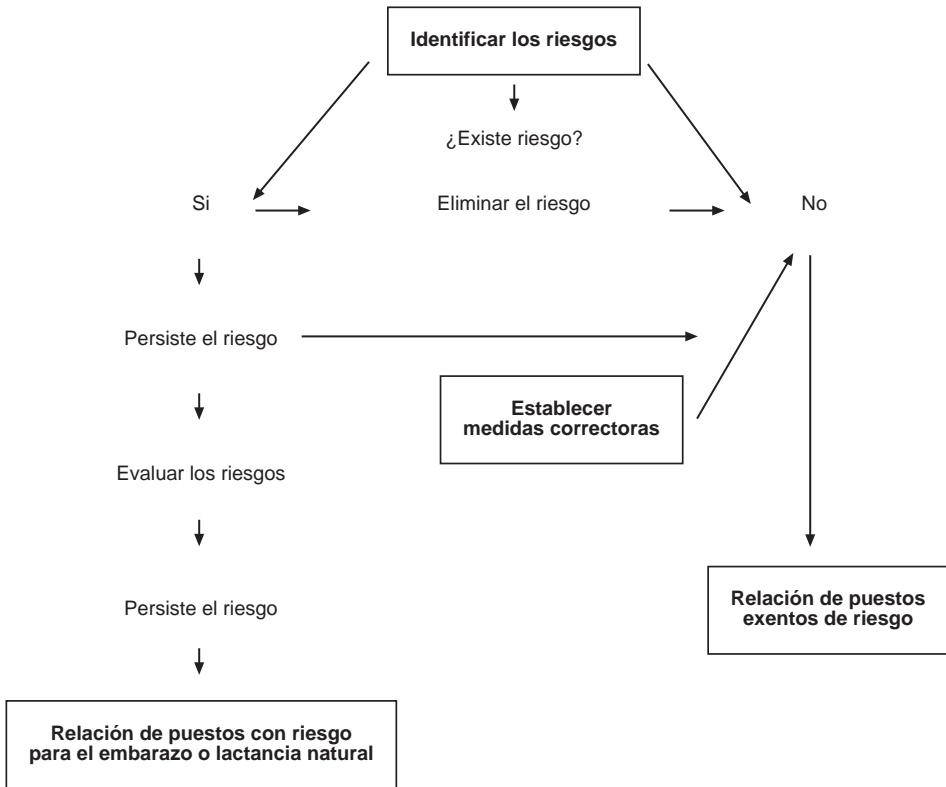
Los servicios de prevención como mínimo deberán tener en cuenta el RD 298/2009 que establece una lista no exhaustiva de los riesgos para el embarazo y la lactancia natural indicando aquellos que deben evaluarse y aquellos en los que se debe evitar la exposición.

No obstante, como hemos indicado, es una lista no exhaustiva y por lo tanto no están recogidos todos los posibles riesgos, que sin embargo y ante la posibilidad de que existan si deben ser observados por los servicios de prevención y el empresario al objeto de tenerlos en cuenta a la hora de establecer las medidas correctoras necesarias.

2.4. Establecer una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo

Las empresas, consultando con los representantes de los trabajadores, deben elaborar una relación de puestos exentos de riesgos. En caso de que exista un riesgo, los empresarios deberán informar a las trabajadoras. Esta relación deberá ser revisada periódicamente conforme a las modificaciones de las tareas o productos a los que están expuestas.

TODAS LAS TRABAJADORAS DEBEN SABER CON ANTELACIÓN SI SU PUESTO O CONDICIONES DE TRABAJO SUPONEN UN RIESGO PARA UN POSIBLE EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL.



2.5. Adaptar las condiciones de trabajo de los puestos con riesgo

En el caso de existencia de riesgo, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, adaptando las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

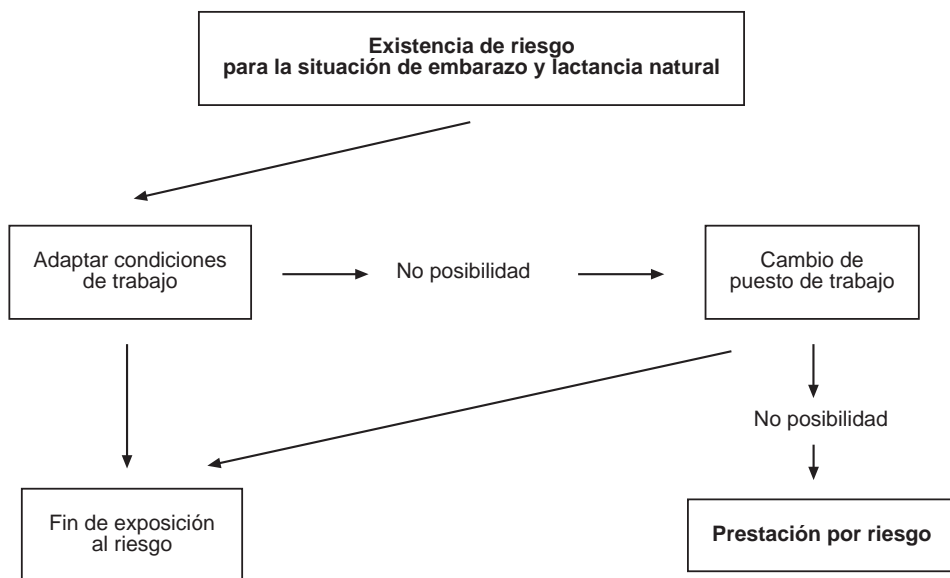
Aunque de forma condicionada el art.26 de Ley 31/95 sobre protección a la maternidad, indica que dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.6. Cambio del puesto de trabajo

Si esta adaptación de las condiciones de puesto o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de traba-

jo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, debiendo como mínimo mantenerle el salario.



3

Los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia natural

Existen condiciones de trabajo (sustancias, procedimientos, etc....) que pueden alterar las funciones reproductoras, poner en riesgo el embarazo y afectar negativamente a la salud del lactante.

Sin embargo no todas estas condiciones están contempladas en la normativa, evidencia de ello es el propio R.D. 298/2009 que recoge una lista no exhaustiva de los riesgos a evaluar y otros en los que no puede haber exposición (Ver lista).

Un Decreto que obvia factores importantes como son los derivados de riesgos psicosociales con origen en la propia organización del trabajo u otros referidos a sustancias que a pesar de que existen evidencias científicas sobre su peligrosidad no han sido incluidas en esta lista.

La relación de riesgos que se indica a continuación está basada en diversas referencias europeas y concretadas en la Directiva 92/85/CEE, por la que se reconocen determinados riesgos que deben ser tenidos en cuenta, al ser considerados peligrosos para la seguridad o la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

TIPO DE RIESGO	FACTORES DE RIESGO
AGENTES FÍSICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Choques, vibraciones o movimientos. • Ruido. • Frío y calor extremos. • Radiaciones • Trabajos en sobrepresión elevada
AGENTES BIOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4 (Ej. Varicela Toxoplasma, rubéola, hepatitis, tuberculosis...)
AGENTES QUÍMICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Sustancias cancerígenas y mutágenos • Sustancias tóxicas para la reproducción • Mercurio y derivados. • Medicamentos antimicóticos (citotóxicos). • Monóxido de carbono. • Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea (incluyen algunos pesticidas y disolventes) • Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano • Disruptores endocrinos
ERGONÓMICOS – CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación manual de cargas pesadas. • Actividades realizadas de pie • Actividades posición sentada • Movimientos y posturas forzadas • Desplazamientos dentro o fuera del establecimiento • Trabajos de minería subterráneos
GENERALES Y SITUACIONES ASOCIADAS	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga mental, física y tiempo de trabajo: turnos, noches y prolongaciones de jornada • Trabajo en aislamiento • Exposición a riesgos psicosociales, violencia, estrés profesional • Trabajos en altura • Riesgos de infección o enfermedades del riñón como resultado de instalaciones sanitarias poco adecuadas • Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares • Peligros derivados de alimentación poco apropiada • Peligros derivados de instalaciones poco apropiadas o ausencia de las mismas

4

Suspensión de contrato por riesgo y prestaciones

Cuando ni la eliminación de riesgos ni la adopción de otras medidas organizativas alternativas sean posibles, la situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural puede dar lugar a una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto.

La trabajadora tiene derecho a la reincorporación inmediata en su puesto a la terminación de la situación que haya originado la suspensión.

Recordar que “una mujer embarazada no es una mujer enferma” por lo tanto recalcar que no estamos frente a una situación de embarazo con riesgo sino en una situación en la que el puesto de trabajo tiene una serie de riesgos que puede afectar negativamente a la trabajadora o al feto.

Debemos diferenciar entre las situaciones de riesgo para el embarazo y la lactancia natural, derivadas de las condiciones de trabajo y aquellas otras derivadas de riesgos y patologías que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, cuando no estén relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado por la trabajadora.

4.1. Prestaciones

Las prestaciones económicas por estas situaciones vienen reguladas por la Ley General de Seguridad Social y el RD 295/2009 y tratan de cubrir la pérdida de ingresos que se producen durante la interrupción de la actividad laboral.

Con independencia de lo aquí recogido y aunque no se aborda en esta guía, existen otra serie de prestaciones y derechos, cómo pueden ser el descanso por maternidad /paternidad, permisos retribuidos por lactancia etc... que están recogidos tanto en normas generales y específicas, como en mejoras de convenio a las que las trabajadoras y trabajadores pueden acceder en su caso. (Ver guía maternidad y paternidad del Área de Política de Género).

4.2. Beneficiarias

Como ya hemos indicado anteriormente no estamos ante una situación de prestación por Incapacidad Temporal (I. T.) sino ante una suspensión del contrato por contingencias profesionales. Al tratarse de una contingencia profesional no se exige que la trabajadora tenga un periodo mínimo de cotización.

Por lo tanto serán beneficiarias de esta prestación el conjunto de las trabajadoras que debiendo cambiar su puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

4.3. Cuantía económica de la prestación

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato.

Existen normas específicas a efectos de determinar la prestación para los casos en que la trabajadora se encuentre en situación de contratos a tiempo parcial, situación de pluriempleo, formación etc...

Al efectuarse el pago, se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones por IRPF.

4.4. Reconocimiento del subsidio y pago

El reconocimiento del derecho al subsidio corresponde a la MUTUA o al INSS dependiendo con quien tenga concertada la empresa la cobertura de las contingencias profesionales.

Cuando la trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad temporal por cualquier causa y durante la misma solicite la prestación por riesgo, no procederá el reconocimiento del subsidio hasta que le se termine la situación de incapacidad temporal.

4.5. Duración

Riesgo durante el embarazo: El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicia la suspensión del contrato de trabajo (o en su caso el permiso por riesgo) y finalizará el día anterior al de inicio del descanso por maternidad, o hasta la reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior por haber cesado las causas o a otro compatible con su estado. Podrá finalizar también por

- extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- interrupción del embarazo.

Riesgo durante la lactancia natural: Se abonará durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo y finalizará por cumplimiento de los 9 meses del hijo o por la reincorporación al puesto de trabajo anterior por haber cesado las causas o a otro compatible con su estado. Podrá finalizar también por

- extinción del contrato de trabajo por causas legales.
- interrupción de la lactancia natural.

4.6. Nulidad de despido

La Ley de Igualdad, establece la nulidad del despido, durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, por riesgo durante el embarazo, por riesgo durante la lactancia natural, e incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural (salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio de los derechos señalados).

4.7. Procedimiento a seguir

El procedimiento lo inicia la trabajadora, dirigiéndose a la Mutua con la que se tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (o en su caso a cualquiera de los oficinas del INSS) para solicitar le sea expedida una certificación médica de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto.

Deberá aportar:

- Informe del médico del Servicio Público de Salud que la asista, en el que se acredite la situación de embarazo, así como que las condiciones del puesto de trabajo desempeñado pueden influir negativamente en la salud de la embarazada o del feto.
- Declaración de la empresa en la que consten los trabajos o actividades desempeñados y el riesgo o los riesgos específicos. Como ya hemos indicado con anterioridad es necesario que TODOS los riesgos sean tenidos en cuenta.

Una vez obtenida la certificación médica de la mutua, si el certificado es positivo (existe riesgo) y la empresa certifica que no tiene otro puesto de trabajo compatible con su estado, el empresario tiene que suspender el contrato de trabajo y la trabajadora solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia, para lo cual deberá presentar en la Mutua la siguiente documentación:

- Modelo de solicitud cumplimentado
- Certificado de empresa sobre inexistencia de puesto compatible e inicio de suspensión del contrato
- Solicitud de la prestación Riesgo de Embarazo y Lactancia Natural.
- Certificado empresarial sobre bases cotización.

La Mutua (o en su caso el INSS) dictará resolución en un plazo de 30 días.

4.8. Comprobaciones de la mutua

Con posterioridad a ser reconocido el derecho a la suspensión y sus prestaciones, en algunas ocasiones las mutuas citan a las trabajadoras al objeto de comprobar si persiste la situación de embarazo o lactancia. En estos casos no procede la realización de revisiones médicas, en todo caso se aportará un informe del médico del sistema público sobre la continuidad del embarazo o lactancia.

4.9. Incapacidad Temporal y riesgo durante el embarazo

Si la trabajadora está en situación de incapacidad temporal (I.T) y solicita la prestación de riesgo durante el embarazo, esta última no se reconocerá hasta la extinción de la situación de incapacidad temporal. Al igual que si estando en situación de riesgo durante el embarazo se solicita la prestación de incapacidad temporal,

se exige la finalización de la situación de riesgo durante el embarazo para pasar a situación de I.T.

4.10. Bonificaciones a las empresas

En el caso de que la trabajadora en suspensión de contrato sea sustituida interinamente, las empresas podrán bonificarse el 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5

Actuación sindical en la empresa

La experiencia nos dice que no siempre la normativa nos da la solución a los diferentes problemas que surgen en esta materia, puede que por vacíos legales, o por el comportamiento de las mutuas o INSS, lo cierto es que no debe suponer una renuncia en la exigencia de una protección de la salud completa sin restricciones.

Disponemos de otros mecanismos para reforzar esta defensa: la acción sindical y la negociación colectiva. El avance en la materia de prevención de riesgos tienen una relación muy directa con ambas y siempre teniendo en cuenta que, éste como otros aspectos, afecta al conjunto de la plantilla de la empresa, no exclusivamente a la trabajadora afectada.

Pasos básicos a seguir:

1. **INFÓRMATE** de si en la empresa hay riesgos que puedan afectar a la reproducción, al embarazo y la lactancia natural.
2. **EXIGE** que en la evaluación de riesgos se identifiquen **TODOS** los riesgos que puedan afectar a estas situaciones. Los Delegados/as de Prevención tienen derecho a participar en las evaluaciones de riesgo y en la determinación de la relación de puestos exento de riesgo.
3. **EXIGE** que en la planificación preventiva se pongan las medidas para adaptar el puesto o las condiciones de trabajo a estas situaciones de riesgo.
4. **PARTICIPA** en los procesos de identificación y evaluación de los riesgos .
5. **EXIGE**, el derecho a la información. Que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan si su puesto de trabajo tiene factores de riesgo que puedan dañar la salud de la trabajadora del feto o al lactante.
6. **PLANTEA** a la empresa y al comité el establecimiento de procedimientos para la identificación de manera sistemática de nuevos riesgos por cambio de condiciones, utilización de nuevos productos, etc.....)
7. **DENUNCIA** ante la Inspección de Trabajo los incumplimientos de la normativa en esta materia.

8. ASESORA a las compañeras de los derechos en el caso de ser necesaria la suspensión del contrato.

Anexo I: lista no exhaustiva de riesgos durante el embarazo y/o la lactancia natural

(R. D. 298/2009)

Anexo VII. Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

A. AGENTES.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Choques, vibraciones o movimientos.

b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.

c) Ruido.

d) Radiaciones no ionizantes.

e) Frío y calor extremos.

f) 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.

2. Agentes biológicos.

Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo poner en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos.

Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

c) Mercurio y derivados.

d) Medicamentos antimetabólicos.

e) Monóxido de carbono.

f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. PROCEDIMIENTOS.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

ANEXO VIII. Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

A. TRABAJADORAS EMBARAZADAS.

1. AGENTES.

a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos:

Toxoplasma.

Virus de la rubéola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas R60 y R61, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenos incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. CONDICIONES DE TRABAJO

Trabajos de minería subterráneos.

B. TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA.

1. Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas R 64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.

Trabajos de minería subterráneos.

Tablas indicativas

Clasificación de los agentes biológicos establecida en el R.Decreto 664/199

Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4

Agente biológico del grupo 2 es el que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamientos eficaces;

Agente biológico del grupo 3 es un agente que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamientos eficaces;

Agente biológico del grupo 4 es un agente que causa una enfermedad grave en el hombre y supone un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague a la colectividad; no existen generalmente profilaxis o tratamiento eficaces.

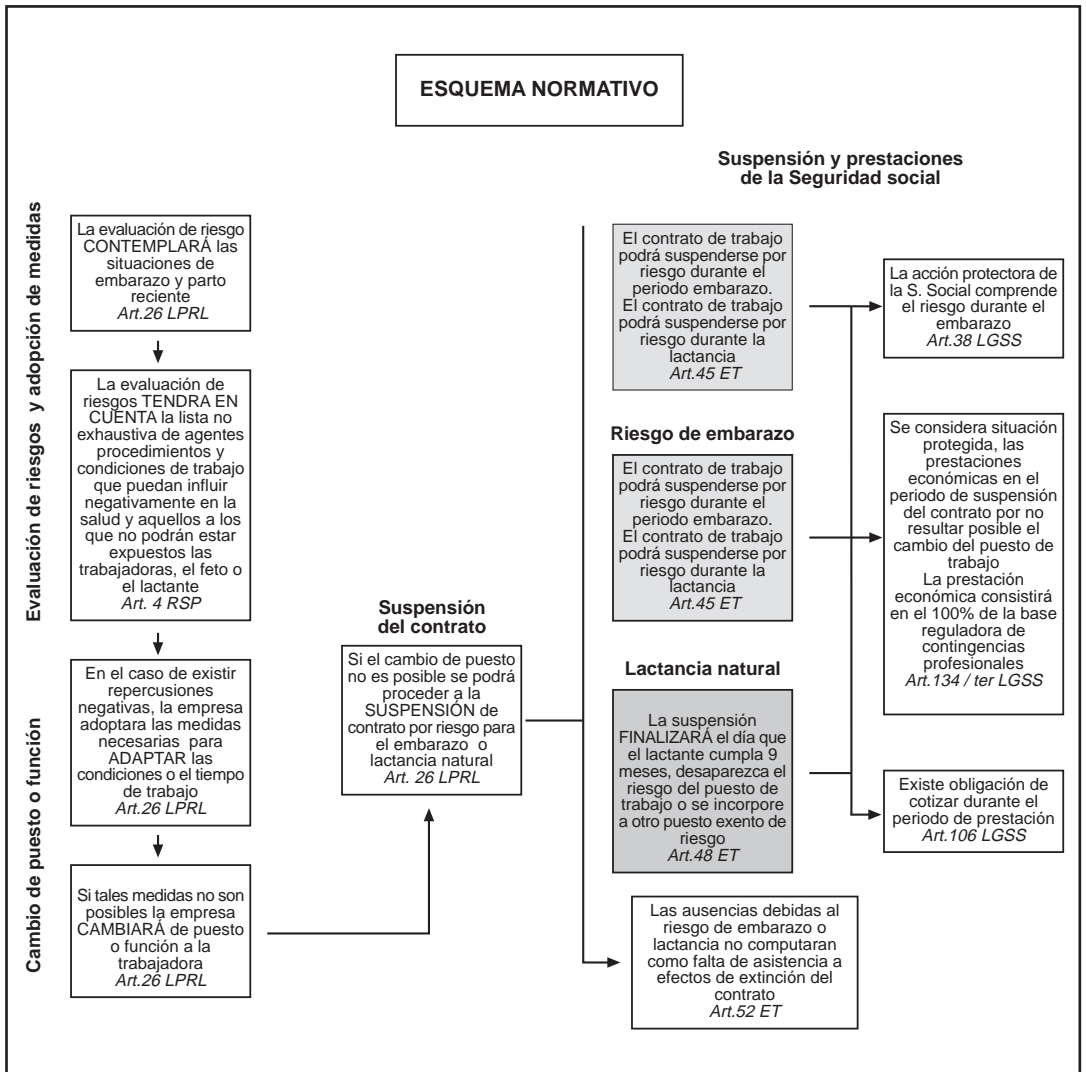
Etiquetadas R del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas

- R40- Posibles efectos cancerígenos.
- R45- Puede causar cáncer.
- R46- Puede causar alteraciones genéticas hereditarias.
- R49- Puede causar cáncer por inhalación.
- R60- Puede perjudicar la fertilidad.
- R61- Riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto.
- R62- Posible riesgo de perjudicar la fertilidad.
- R63- Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto.
- R68- Posibilidad de efectos irreversibles.

Etiquetadas H del Reglamento (CE) n.º 1272/2008

- H351, Se sospecha que provoca cáncer
- H350, Puede provocar cáncer.
- H340, Puede provocar defectos genéticos
- H350i Puede causar cáncer por inhalación
- H341, Se sospecha que provoca defectos genéticos
- H360F, Puede perjudicar a la fertilidad
- H360D, Puede dañar al feto.
- H360FD, Puede perjudicar a la fertilidad. Puede dañar al feto
- H360Fd Puede perjudicar a la fertilidad. Se sospecha que daña al feto.
- H360Df Puede dañar al feto. Se sospecha que puede perjudicar a la fertilidad
- H361f, Se sospecha que puede perjudicar a la fertilidad

ANEXO II: Referencias normativas sobre protección a la maternidad



Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.....

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. Protección de la maternidad.

1.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, el empresario 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 4: Contenido general de la evaluación

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

Ley General Seguridad Social

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera 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, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Artículo 135. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Artículo 135 bis.

Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera 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 situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter.

Prestación económica. La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstas en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

- CONVENIO nº 103 de la OIT (1952).
- DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 período de lactancia).
 - LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Ley 39/99 para la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - REAL DECRETO 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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 período de lactancia.
 - REAL Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

