Medidas preventivas

para empresas con trabajadoras en estado de gestación y lactantes

Con la financiación de:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CEOE CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Actividades de sensibilización, información, divulgación y promoción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 en la comunidad empresarial I. Acción: EI2017-0008

Índice

01 El entorno laboral

02 ¿Qué normativa hemos de tener en cuenta?

03 Tarea conjunta de todos

04 ¿Qué debo saber cómo empresa?

05 ¿Cómo actuamos?

06 Comunicación del embarazo o lactancia

07 Cambios en la embarazada que afectan a su trabajo

08 Consejos que debe seguir una mujer embarazada en su puesto de trabajo

09 Prohibiciones para la trabajadora gestante o lactante

10 Lactar y trabajar

1 El entorno laboral

Como punto de partida, debemos decir que el embarazo es un estado fisiológico de la mujer y no una enfermedad. Es más, muchas mujeres viven esta etapa como un periodo de máxima vitalidad y es positiva para su desarrollo. De hecho, en la mayoría de los casos, el trabajar y estar embarazada son situaciones -salvo contadas excepciones- perfectamente compatibles y por lo tanto este hecho no debe ser un obstáculo para que la mujer trabaje, salvo que tenga algún problema en su estado de salud y se vea obligada a alejarse de ciertas actividades.

Por regla general, la mayoría de las mujeres pueden trabajar durante la gestación y reanudan su actividad profesional durante el periodo de lactancia.

Sin embargo, el embarazo y la lactancia están estrechamente ligados al concepto de riesgo, ya que este estado transforma a la gestante en una trabajadora "especialmente sensible" a determinadas condiciones laborales, aunque no debemos confundir las situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia con otros supuestos en los que la imposibilidad para realizar el trabajo por parte de la trabajadora provenga de circunstancias ajenas a su trabajo o de dolencias que precisen un tratamiento médico.

La aplicación de las normas y los procedimientos preventivos existentes en los ámbitos laborales permiten, con frecuencia, garantizar la protección de la salud y la seguridad de las embarazadas o lactantes.

En este sentido, el lugar de trabajo es el escenario complementario a las actuaciones de los servicios de salud, en lo relativo a la información y educación para la salud y juega un papel determinante en la creación de entornos de trabajo saludables para este colectivo, ayudando a la mujer a hacer frente a las posibles molestias que pudieran surgir durante las diferentes etapas de su maternidad.

2 ¿Qué normativa hemos de tener en cuenta?

El ordenamiento jurídico español, en el ámbito de la protección de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, se conforma a partir de la aprobación de numerosas disposiciones de carácter general, así como de reglamentos específicos en la materia, los cuales han ido desarrollando y modificando dicho sistema normativo, adaptándose, con ello, a la normativa europea que le es de aplicación (Directiva 92/85/CEE).

Varias leyes avalan en nuestro país los derechos de la mujer embarazada y regulan la situación tras la maternidad. Entre otras, la Ley General de Sanidad de 1986; la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales o la Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas que trabajan.

El embarazo y la lactancia, en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26), es un supuesto de especial sensibilidad, y con tal circunstancia se desencadena un marco especial de protección.

3 Tarea conjunta de todos

La protección legal específica e individual a la que se refiere el artículo 26 de la Ley de PRL no se activará en tanto la trabajadora no comunique su estado a la empresa (o este sea notorio o conocido por ella).

Para que se puedan poner en marcha las actuaciones y las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar la salud de la gestante y su descendencia, es necesario que la trabajadora lo comunique a la empresa, de lo contrario, no sería imputable a la empresa el no haber tomado dichas medidas.

La información y formación de todas las partes implicadas -trabajadoras afectadas, sus representantes, la dirección y personas técnicas de prevención- mejorarán el compromiso y el conocimiento de todos ellos, mejorando también la actitud hacia la prevención y facilitando, por ejemplo, el ausentarse del puesto de trabajo para la realización de revisiones médicas, exámenes prenatales y preparación al parto, informando y justificando la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Los servicios de prevención, tanto propios como ajenos, junto con los facultativos de vigilancia de la salud, serán los encargados de verificar cada uno de los puestos de trabajo, realizando un análisis exhaustivo de ellos y tomando las medidas necesarias para que el embarazo y la lactancia no se vean alterados por ninguna circunstancia laboral.

4 ¿Qué debo saber cómo empresa?

La actuación en la empresa puede combinar acciones voluntarias -de promoción de la salud- y obligatorias conforme al artículo 26 de la Ley de PRL, para garantizar que las condiciones de trabajo no supongan un riesgo para el embarazo y la lactancia:

- Incluir en la evaluación de riesgos aquellos relacionados con el embarazo o la lactancia.
- Elaborar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo y con riesgo.
- Actuar según las distintas posibilidades ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia cuando existe uno o varios riesgos específicos.
- Desarrollar un procedimiento por escrito que especifique las actuaciones de la empresa ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia.
- Informar y formar a las trabajadoras sobre los riesgos específicos para el embarazo y la lactancia.

Para ello, se hace imprescindible la colaboración con los especialistas de vigilancia de la salud y demás organizaciones sanitarias.

5 ¿Cómo actuamos?

El embarazo y la lactancia, como se ha dicho, colocan a la trabajadora en una situación de trabajadora especialmente sensible, es decir, aunque el embarazo y la lactancia no sean en sí un riesgo para la trabajadora, sí la hacen especialmente sensible a determinados riesgos asociados al puesto de trabajo.

Por ello es imprescindible que, desde el mismo momento en que una trabajadora conozca su estado de embarazo, se inicie el siguiente modo de actuación:

- La trabajadora informará de su estado a la empresa, la cual lo comunicará al servicio de prevención de riesgos laborales, ya sea propio o ajeno.
- Se realizará una evaluación de riesgos, especificando las funciones que realiza la trabajadora y los riesgos del puesto de trabajo que puedan influir en el desarrollo normal del embarazo y las medidas correctoras aplicables.
- Se intentará la adaptación temporal del puesto de trabajo según lo recogido en la evaluación de riesgos.
- En el caso de que no fuese posible la adaptación del puesto, se facilitará el cambio temporal a otro exento de riesgo.
- Si la adaptación o el cambio de puesto no fuesen técnica u objetivamente posible, se iniciará el procedimiento de suspensión del contrato por riesgo en el embarazo.

6 Comunicación del embarazo o lactancia

En cuanto a la obligatoriedad o no de la trabajadora de comunicar a la empresa su situación de embarazo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, con carácter general, "la obligación de los trabajadores y las trabajadoras de cooperar con la empresa para que pueda esta garantizarles unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para su seguridad y salud".

Por tanto, aunque no hay una obligación legal de comunicar el embarazo a la empresa, es conveniente hacerlo, por escrito y acuse de recibo, para que la empresa pueda activar las 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.

El objetivo es que la trabajadora pueda compatibilizar su trabajo con su gestación de una manera óptima, desde los permisos más básicos que corresponden para realizar los exámenes prenatales o para acudir a las clases de preparación al parto, hasta cambios más profundos como las modificaciones de turno, o de tareas y cometidos.

Es de vital importancia el conocimiento de la situación de embarazo o lactancia por parte del servicio de prevención -propio o ajeno- de la empresa a fin de determinar actuaciones posteriores.

7

Cambios en la embarazada que afectan a su trabajo

Durante la gestación se producen cambios fisiológicos de diversa consideración: por ejemplo, la presión venosa en las piernas aumenta, las necesidades energéticas crecen, hay un mayor requerimiento de oxígeno, la espalda se curva más y, por supuesto, el volumen abdominal se incrementa.

A esto se suma que, por su parte, el feto también es vulnerable a la acción de agentes externos, siendo más sensible aún durante el periodo embrionario y hasta la semana 12 de embarazo aproximadamente. Todo ello hace que lo que hasta el momento no suponía ningún problema, ahora, en este estado, pueda ser nocivo. Y, por supuesto, esta vulnerabilidad será decisiva en los puestos de trabajo.

En el Anexo VII del Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención se identifica un listado no exhaustivo de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño durante dicho periodo.

En cuanto a los efectos de los cambios fisiológicos de la trabajadora embarazada ante las condiciones de trabajo, tenemos:

- Mayor sensibilidad al sobreesfuerzo físico y mental.
- Mayor dificultad para adoptar y mantener posturas forzadas/incómodas.
- Mayor necesidad de descanso.
- Mayor efecto del trabajo a turnos y nocturno.
- Problemas de equilibrio y de percepción del volumen corporal.
- Mayor sensibilidad a las variaciones de temperatura y a las temperaturas demasiado calurosas o demasiado frías.
- Mayor efecto de las sustancias peligrosas.

Es de vital importancia el conocimiento de la situación de embarazo o lactancia por parte del servicio de prevención -propio o ajeno- de la empresa a fin de determinar actuaciones posteriores.

Así pues, la protección de la maternidad en el ámbito del trabajo comprende ambos riesgos: los que provienen de la situación clínica y los específicos del puesto de trabajo, que algunas veces pueden influir entre sí. Dependiendo del caso se actuará de una manera u otra a efectos legales - incapacidad temporal, contingencia común, contingencia profesional, riesgo laboral... -.

Sea como sea, la mayoría de las veces la mujer puede continuar con su actividad laboral y basta solo con realizar pequeños cambios ergonómicos o ciertas adaptaciones.

8 Consejos que debe seguir una mujer embarazada en su puesto de trabajo

Si se siguen estos consejos y se vigila la forma en la que se trabaja, se puede llegar al octavo y hasta el noveno mes de embarazo sin tener que dejar el trabajo. El sentido común es el mejor aliado.

Hábitos alimenticios:

- En casa o en el trabajo, hacer una alimentación equilibrada. Es recomendable comer algo cada 2 o 3 horas. Beber agua y tomar tentempiés nutritivos.

Vestimenta:

- Evitar las ropas apretadas y ceñidas. Usar ropa cómoda y amplia.
- Calzado cómodo y seguro, con antideslizantes en la suela, que no presione el pie.
- Utilizar una plantilla suave en la suela del calzado.
- Medias elásticas de compresión mediana o uso de calcetines de hilo.

Posturales:

- Alternar las posturas, de pie y sentada, evitando permanecer en la misma postura más de tres horas.
- Si se trabaja sentada, es necesario levantarse y caminar cada cierto tiempo para activar la circulación.
- Si se trabaja de pie, hay que sentarse de vez en cuando, para disminuir el grado de fatiga, y caminar para que no se carguen las piernas.

- Sentarse bien durante el trabajo es fundamental. Si se trabaja frente a un ordenador, poner la silla lo más cercana al teclado, así se mantendrá una posición recta y se evitarán los dolores de espalda.
- Hacer estiramientos, ejercicios de relajación y de respiración. La respiración es muy importante para relajar el cuerpo y la mente.
- Mantener la cabeza y el cuello erguidos al caminar y estar de pie relaja los hombros.
- Mantener la muñeca en posición natural, evitando las posturas forzadas y las extensiones y flexiones de la muñeca.
- Solicitar ayudas ergonómicas, como un alzapié, una silla con respaldo recto y acolchonado y un teclado adecuados, que ayuden a sobrellevar mejor posturas estáticas y movimientos repetitivos.
- Evitar trabajar cerca del aire acondicionado o de una fuente de calor. Mantener un equilibrio en la temperatura del cuerpo.

Manipulaciones:

- Evitar el empuje y arrastre de objetos.
- Evitar esfuerzos, movimientos repetitivos o bruscos y levantar pesos.
- No hacer sobreesfuerzos.

En el lugar de trabajo:

- Evitar el tránsito por escaleras fijas y si es necesario, sujetarse firmemente al pasamanos. Utilizar el ascensor en su lugar.
- No utilizar escaleras manuales.
- Evitar el aislamiento físico.
- Evitar el contacto con restos o productos biológicos, evitar riesgos químicos, evitar radiaciones ionizantes y evitar el contacto con mercurio, plomo, disolventes volátiles (gasolina, xilol, formol).

9

Prohibiciones para la trabajadora gestante o lactante

Según la Organización Internacional del Trabajo, hay unas prohibiciones obligatorias:

- Trabajar en la reducción o manipulación de algunos materiales químicos.
- Limitación del transporte manual de carga o trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, un equilibrio especial, o la utilización de máquinas de trepidación.
- Trabajo nocturno y horas extraordinarias.

10

Lactar y trabajar

Si la madre lo desea - este derecho puede disfrutarlo indistintamente cualquiera de los progenitores, ya que no está vinculado al hecho físico de dar el pecho al bebé - puede reducir su jornada en media hora al día o acumular este tiempo en jornadas completas en los términos de negociación colectiva y en función del acuerdo al que llegue con la empresa.

En el supuesto que fuera el primer caso, dispondrá de media hora si la jornada es de seis horas; si son ocho o más horas, dispondrá de dos periodos, cada uno de media hora.

Antes en muchos casos el retorno al trabajo suponía el fin de la lactancia; hoy en día muchas empresas están ayudando a cambiar esa realidad con políticas y actuaciones encaminadas a favorecer activamente a este colectivo, para que continúen amamantando a sus hijos y habilitando salas de lactancia en sus instalaciones para aquellas mujeres que así lo decidan.

Apoyar la lactancia materna desde la empresa está teniendo impacto, no solo en los beneficios para la mamá y su bebé, sino también en la propia productividad, reduciendo los índices de absentismo y generando una mayor fidelización con las lactantes.

Medidas preventivas

para empresas con trabajadoras en estado de gestación y lactantes

Para cualquier duda o consulta:

Tel. 91 566 34 00
E-mail: info.prl@ceoe.org
www.prl.ceoe.es

Depósito Legal: M-40394-2018