

¡ATENCIÓN! La percepción del correspondiente subsidio derivado de la suspensión del contrato por el estado de embarazo lo gestiona el INSS o la Mutua colaboradora de la Seguridad Social. Pero, en el caso que la entidad gestora demore su resolución o deniegue en esta el subsidio, NO se exime a la empresa de su obligatoriedad de llevar a cabo todas y cada una de las acciones tendentes a proteger la salud de la trabajadora embarazada y la del feto.

¿QUÉ DOCUMENTOS DEBEN PREPARARSE PARA LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL?

- Informe del Servicio Público de Salud declarando la situación de embarazo.
- Certificado empresarial sobre la actividad desarrollada y los riesgos durante el embarazo.
- Declaración de la empresa sobre la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo.
- Informe técnico del Servicio de Prevención junto con la evaluación de riesgos por puesto de trabajo.
- Modelo de solicitud de la prestación por parte de la trabajadora.

La Mutua o el INSS podrán solicitar a la empresa, con el fin de tener más información para motivar su resolución, la aportación de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora gestante o lactante.

Una vez efectuada la solicitud del subsidio de la prestación por riesgo durante el embarazo a la Mutua o al INSS, la entidad gestora está obligada a dictar resolución en un plazo máximo de 30 días.

¿QUÉ PUEDO HACER SI LA MUTUA NO ME CONCEDE LA PRESTACIÓN Y MI EMPRESA NO ME PROTEGE ANTE LOS RIESGOS DE MI PUESTO DE TRABAJO?

En contra de la decisión de la entidad gestora, Mutua o INSS, la empresa puede interponer reclamación solicitando la revisión de su expediente para que le concedan la prestación.

Si su organización dispone de Comité de Seguridad y Salud, delegados/as de prevención o representante de los/as trabajadores/as, puede informarles de su situación para que propongan a la empresa las actuaciones necesarias para adecuarse a la normativa y se proteja su salud y la del feto.

En todo caso, es el/la empresario/a el/la responsable de la protección de su salud, por lo que si considera que no se han efectuado las acciones necesarias para llevar a cabo una protección eficaz, podrá poner en conocimiento de la autoridad laboral su situación para que se aplique la normativa en materia de prevención de riesgos y exija, si procede, su cumplimiento para proteger su seguridad y salud en el entorno laboral.

¿EN QUE INFRACCIONES INCURRE EL EMPRESARIO SEGÚN LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL?

El art. 13 del RDL 5/2000, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, establece como FALTA MUY GRAVE el no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, teniendo su sanción una multa que va desde 40.896 € en su grado mínimo a 819.780 € en su grado máximo.

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales”.

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA O LACTANTE



www.ugtbalears.com/es/prl/

Con la financiación de:
AT 0013/2015



¿QUÉ ES EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA?

Situación de riesgo en la que se encuentra la trabajadora embarazada en la que, debido a los riesgos existentes en su entorno de trabajo, estos pueden influir negativamente en su estado de salud o la del feto. La misma situación puede darse durante la lactancia natural en la que los riesgos pueden causar daño a la trabajadora en período de lactancia o a la de su bebé.

Debe diferenciarse de la situación de **embarazo de riesgo**, ya que en este caso son las características propias del estado de salud de la trabajadora o la del feto las que determinan qué tiene más posibilidades de complicaciones durante el estado de gestación, tanto desde el punto de vista de la madre como del bebé.

¿QUÉ ACCIONES PREVIAS DEBEN REALIZARSE POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN?

- FORMACIÓN
- DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO
- ANÁLISIS DE LA EFICACIA DEL PROTOCOLO

¿CÓMO DEBO ACTUAR SI ESTOY EMBARAZADA?

La trabajadora embarazada deberá comunicar voluntariamente por escrito a la empresa que se encuentra en estado de embarazo o lactancia, adjuntando a dicha comunicación un informe del servicio público de salud que certifique tal situación, su semana de gestación y fecha probable del parto con el fin de que la empresa, servicio de prevención y entidad gestora (Mutua o INSS) inicien las acciones tendentes a proteger su salud y la del feto.

¿QUÉ ACCIONES DEBE REALIZAR EL/LA EMPRESARIO/A?

El/La empresario/a adoptará todas las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, a través de una adaptación de sus condiciones o del tiempo de trabajo. Dichas medidas podrían incluir, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Para ello, deberá:

- A) Identificar los riesgos
- B) Eliminar los riesgos
- C) Evaluar los riesgos que no hayan podido eliminarse
- D) Implantar medidas preventivas
- E) Adaptar el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada o lactante.

¿CÓMO CONTINUA EL PROCESO ANTE LA COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE EMBARAZO?

1- La empresa deberá informar al servicio de prevención de la existencia de una trabajadora embarazada para que active el protocolo de actuación.

2- En la mayor brevedad posible, el departamento de vigilancia de la salud del servicio de prevención deberá realizar una valoración de la situación de riesgo, a partir de las características del puesto de trabajo.



3- El servicio de prevención deberá elaborar un informe de evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora embarazada o lactante, en el que se especifiquen las limitaciones y las adaptaciones que deben adoptarse sobre el puesto de trabajo desarrollado.

4- La empresa deberá nombrar a un/a responsable para implantar las medidas de prevención que proporcionen una protección eficaz de la salud de la trabajadora embarazada y de su feto, así como realizar una vigilancia permanente sobre la adecuación de las medidas implantadas y su eficacia.



Y... ¿SI NO ME HAN ADAPTADO MI PUESTO DE TRABAJO O SIGUEN EXISTIENDO RIESGOS?

A partir de este momento, la Mutua o INSS deberá observar su situación y determinar si se debe o no suspender su contrato. La empresa deberá demostrar a la entidad gestora que no resulta técnica y objetivamente posible la adaptación del cambio del puesto de trabajadora para que pueda acceder a la prestación.

Si la adaptación o cambio del puesto de trabajo no resulta técnica u objetivamente posible, podrá declararse a la trabajadora afectada en la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, teniendo derecho a percibir el correspondiente subsidio.