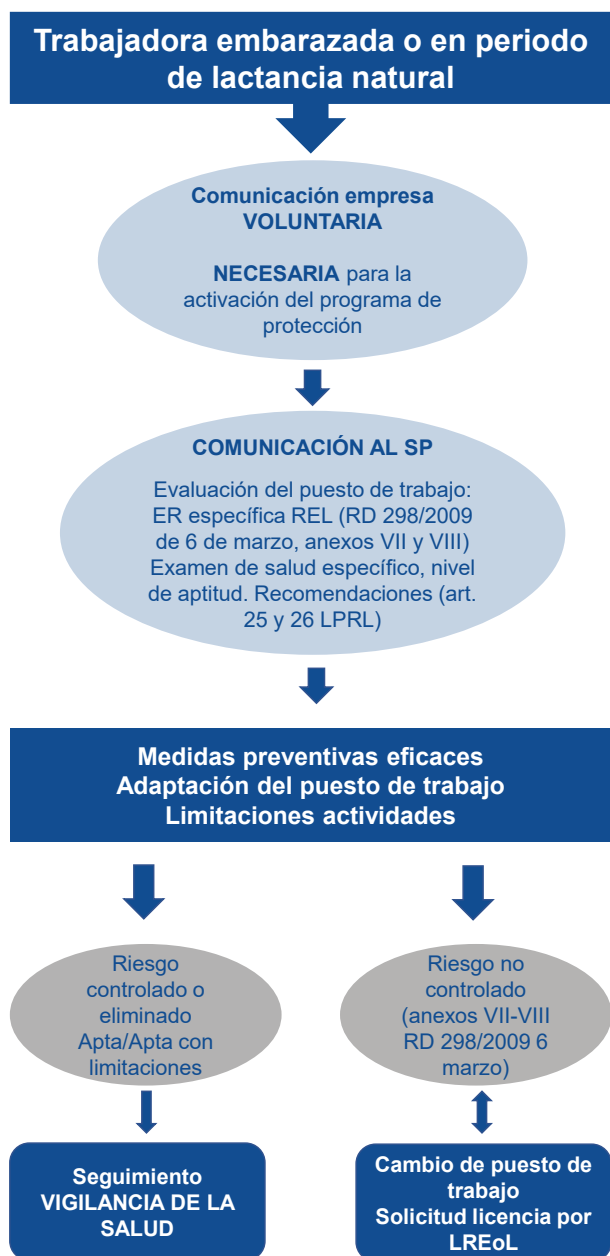




## PROCEDIMIENTO PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN PERIODO DE LACTANCIA NATURAL

La trabajadora ha de comunicar a la empresa su embarazo, parto reciente o que está en periodo de lactancia natural para que sea **posible poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.**



Tras esta notificación, es importante que la empresa ponga inmediatamente en conocimiento de dicha situación a su Servicio de Prevención, para que se proceda a **realizar una evaluación de riesgos adicional, que incluya de manera específica la situación de cada trabajadora**, determinando la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora en concreto a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto, o, en la del hijo lactante. De esta manera, se conseguirá **adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada**. Dicha adaptación incluirá **limitaciones a ciertas actividades desarrolladas (por ejemplo, la no realización de trabajo nocturno o a turnos)** y **medidas de protección más eficaces e individualizadas**. Esta evaluación se revisará a lo largo del tiempo para **detectar cambios o nuevos riesgos sobrevenidos** durante el periodo de gestación o lactancia natural, adoptando las medidas de protección correspondientes.

Paralelamente, a través de la especialidad de Vigilancia de la Salud, se realizará un **reconocimiento médico específico y seguimiento continuo** a lo largo de estos periodos que determine el nivel de aptitud a la hora de desempeñar su puesto de trabajo, pudiendo establecerse **limitaciones en el desarrollo de las actividades**.



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 o del feto ésta **deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado**. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, 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.

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.

En este caso, para que la trabajadora pueda acceder a este subsidio (Solicitud de Licencia por Riesgo en el embarazo o Lactancia natural), es **la propia trabajadora la encargada de hacer el correspondiente tramite de solicitud**, a través de su Mutua Colaboradora con la Seguridad Social (MCSS).

La MCSS, a continuación, **estudiará de forma individualizada cada solicitud, concediendo o desestimando la prestación**, bajo el criterio del origen que provoca el riesgo en el embarazo: **riesgo genérico clínico y riesgo específico laboral**.

En ocasiones, **se desestima la prestación** porque es el propio embarazo patológico, **por causa clínica**, el que interfiere en el desarrollo de la actividad laboral provocando la ausencia de la mujer en el trabajo por la **incapacidad temporal (IT)**.

Sólo en los casos que exista **algún factor de riesgo laboral, que afecte a la situación de embarazo y/o lactancia natural (riesgo específico laboral)**, y se trate de un embarazo de curso normal, **se concederá la prestación**. La determinación de la semana en la que se inicia dependerá de diversos factores, en función de los criterios de valoración que se contemplan en la Guía de ayuda para valoración del riesgo laboral durante el embarazo de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO).

En cualquier caso, las trabajadoras embarazadas tendrán **derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación** de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (Art.26 Ley PRL).