

Guía de Prevención en el Embarazo y la Lactancia



INSTITUTO CANARIO SUPERIOR DE ESTUDIOS



UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
ICSE, Entidad Delegada en Canarias



FUNDACIÓN CANARIA ICSE

ICSE, FORMACIÓN DE CALIDAD CERTIFICADA



ICSE, RESPONSABILIDAD SOCIAL ACREDITADA



Introducción

El sistema reproductivo de los hombres y mujeres es particularmente vulnerable a los potenciales efectos de la exposición a determinados factores de riesgo de origen físico, químico, biológico o de naturaleza ergonómica y psicosocial. Estos factores de riesgo, cuando están presentes en el lugar de trabajo, pueden afectar a la salud reproductiva de las mujeres y los hombres expuestos, así como al producto de la gestación y la lactancia.

Los factores de riesgo de origen laboral pueden tener efectos perjudiciales sobre la fertilidad, es decir pueden producir alteraciones de la libido, comportamiento sexual, función endocrina, espermatogénesis y duración de la vida reproductiva. Así mismo, pueden afectar al producto de la gestación (abortos espontáneos, defectos congénitos, retraso del crecimiento intrauterino, parto pretérmino, bajo peso al nacimiento, alteraciones en el desarrollo infantil, cáncer infantil, mortalidad perinatal, etc.)

Además, un mismo factor de riesgo puede tener tanto efectos en la fertilidad como sobre el producto de la gestación.

Un elemento importante para valorar el efecto nocivo de un factor de riesgo sobre la salud reproductiva, es el momento en que se produzca la exposición al factor de riesgo en relación con el ciclo reproductivo o desarrollo del embarazo. Antes de la concepción se pueden producir efectos mutagénicos tanto en hombre como en mujeres, que en los hombres se manifiestan, fundamentalmente, como alteraciones en la espermiogénesis. Cuando el factor de riesgo incide en la mujer tras la concepción, su efecto también variará según el momento del periodo de la gestación en que incida.

Durante los tres primeros meses, suele causar defectos congénitos o abortos espontáneos, mientras que en los seis últimos meses, la exposición puede producir retrasos en el crecimiento intrauterino, alteraciones en el desarrollo cerebral, parto pretérmino, mortalidad perinatal y bajo peso del recién nacido. Estudios epidemiológicos, realizados en población general, han evidenciado una disminución de la fertilidad femenina y sobre todo masculina, cuyas principales

causas están vinculadas a la exposición ambiental, laboral y cambios en el perfil de los estilos de vida. Se ha estimado que entre un 10-15% de las parejas son incapaces de concebir tras una año de relaciones sexuales sin protección.

Un número importante de factores de riesgo para la fertilidad humana de origen tóxico pueden encontrarse en lugares de trabajo. Estudios de investigación, realizados en población ocupada masculina, han detectado alteraciones en el semen como consecuencia de la exposición laboral prolongada. Estas alteraciones del semen pueden afectar a la concentración de espermatozoides (oligospermia, azoospermia), a su movilidad (astenozoospermia, necrozoospermia) o a su morfología (teratospermia).

Así mismo la exposición laboral a factores de riesgo puede producir trastornos en la fertilidad femenina (alteraciones en la función menstrual, ovárica y del tiempo de concepción)

Respecto a los estudios que valoran el efecto de la exposición laboral sobre el producto de la gestación (aborto espontáneo, bajo peso al nacimiento, parto pretérmino, mortalidad perinatal, etc.), la literatura científica existente es más abundante pero no siempre concluyente. Así por ejemplo, los resultados de ésta, sobre el efecto de la exposición a pantallas de visualización y campos electromagnéticos en el producto de la gestación no son consistentes. Tampoco lo son los relativos a la relación entre la exposición a algunos metales y el riesgo de presentar alteraciones en la menstruación, infertilidad o aborto espontáneo. En cambio, existe bastante consenso sobre una posible relación causal entre la exposición ocupacional a disolventes (particularmente los disolventes orgánicos) y el riesgo de presentar dismenorrea y abortos espontáneos. Así mismo, la exposición a factores de riesgo ergonómico y psicosocial (trabajo en turnos, permanecer largo tiempo de pie o manejar cargas pesadas) incrementa el riesgo de aborto espontáneo y bajo peso.

Otros posibles efectos de la exposición laboral, son los defectos congénitos. En aproximadamente un 3% de todos los nacimientos se dan malformaciones mayores. De estas malformaciones, se ha estimado que un 3% son consecuencia de la exposición a agentes tóxicos, y un 23% tienen una etiología multifactorial, resultado de una amplia interacción entre factores genéticos y factores ambientales. Pero aún existe un 40% de malformaciones con etiología desconocida.⁽³⁾ Los plaguicidas e hidrocarburos halogenados, son de los agentes químicos utilizados en el lugar de trabajo, los que en mayor medida han sido implicados en la aparición de defectos congénitos.

Además, hay que tener en cuenta que durante el embarazo se producen en el organismo una serie de cambios fisiológicos (cardiovasculares, respiratorios, metabólicos, etc.), algunos de los cuáles pueden afectar al desarrollo de la actividad laboral de la embarazada. Así mismo, se tienen que considerar los cambios antropométricos que se producen durante el embarazo, sobretudo el aumento del volumen del abdomen.

Todos estos elementos deben ser tenidos en cuenta en el acondicionamiento del puesto de trabajo de la mujer embarazada.

La prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia

Marco general

La protección la mujer embarazada o que haya dado a luz recientemente viene recogida de forma específica en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), como una de las obligaciones empresariales de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. El artículo 26, en su nueva redacción dada por la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, establece las medidas que, en el ámbito de la empresa, deben llevarse a cabo para garantizar esta protección.

Así, ante la situación de embarazo se establece la obligación de realizar una evaluación de los riesgos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, obligación que se extiende a la lactancia.

Si como resultado de dicha evaluación de riesgos se detecta un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia se debe, en primer lugar, adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2.2.2) PROTECCIÓN

En segundo lugar, siempre y cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no sea posible, o a pesar de esa adaptación las condiciones del puesto de trabajo puedan 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.

Finalmente, y en el supuesto de que dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, prestación regulada en el Real

Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.

La evaluación de riesgos

Características

Los riesgos para la reproducción y la maternidad deben tenerse en cuenta en la evaluación inicial de riesgos, prevista en el artículo 16 del LPRL. Como resultado de esta evaluación debería elaborarse el listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo, establecido en el artículo 26 de la mencionada Ley. En aquellos puestos de trabajo donde se detecten riesgos para la reproducción, las trabajadoras deben ser informadas de los mismos, y de la importancia de la detección precoz del embarazo y su comunicación a la empresa.

La evaluación de riesgos prevista en la LPRL ante la situación de embarazo o lactancia debe realizarse lo antes posible, a partir del momento en que se conozca la situación de embarazo, dado que el primer trimestre del embarazo es el de mayor riesgo para la salud del feto.

Esta evaluación debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Debe considerarse una evaluación adicional a las evaluaciones de riesgo previstas en la citada Ley, debiendo realizarse de conformidad con lo dispuesto en ella y su normativa de desarrollo. Deberá repetirse cuando se produzca un cambio en las condiciones del puesto de trabajo.

Dado que el embarazo es un proceso dinámico una evaluación única puede no ser suficiente. Durante este periodo, la vigilancia de la salud debe comprender el estudio y valoración de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, proponiendo las medidas preventivas adecuadas, de acuerdo con el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

¿Qué riesgos deben evaluarse?

La Directiva 92/85/CEE, transpuesta en su mayor parte por la LPRL y la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral contiene una lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que deben evaluarse en la protección de la maternidad. Igualmente, contiene un listado de agentes y condiciones de trabajo, a las que la trabajadora embarazada o la trabajadora en periodo de lactancia no deberá verse expuesta. Por otro lado, la Comunicación COM (2000) 466 final, de la Comisión de las Comunidades Europeas establece directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, como desarrollo de la Directiva 92/85/CEE del Consejo. En la tabla siguiente se recoge un listado con los agentes que deben evaluarse.

AGENTES FÍSICOS

Choques, vibraciones o movimientos bruscos.

Ruido

Radiaciones ionizantes

Radiaciones electromagnéticas no ionizantes

Temperaturas extremas de frío o calor

Trabajos en atmósfera de sobrepresión elevada por ejemplo en locales a presión durante actividades de submarinismo, trabajo en recintos de aire comprimido...

AGENTES QUÍMICOS

Agentes químicos etiquetados con las frases R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64

R40: posibles efectos cancerígenos

R45: puede causar cáncer

R46: puede causar alteraciones genéticas hereditarias

R49: puede causar cáncer por inhalación

R61: riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto

R63: posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto

R64: puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna

Mercurio y sus derivados

Medicamentos antimetabólicos

Monóxido de carbono

Plomo y derivados

Agentes químicos y procedimientos industriales enumerados en el anexo I del Real Decreto 665/1997

Fabricación de auramina.

Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán o la brea de hulla.

Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel.

Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico.

AGENTES BIOLÓGICOS

Exposición a agentes biológicos que pueden provocar abortos o lesiones físicas o neurológicas en el feto

Ej : Virus de la rubeola y toxoplasma

Exposición a agentes biológicos grupos 2, 3 y 4 del RD 664/1997 en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido.

RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES

Manipulación manual de cargas.

Posturas y movimientos forzados

Trabajo nocturno, trabajo a turnos

Fatiga mental y física

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Equipos de trabajo y equipos de protección individual

Trabajos de minería subterránea

Existencia de zonas de descanso y acceso a lavabos

La adaptación y el cambio de puesto de trabajo

Si en la evaluación de riesgos se detecta un riesgo para la salud de la mujer embarazada y/o del feto se deberán adoptar las medidas necesarias para eliminar, evitar o reducir la exposición a dichos riesgos. En la adopción de medidas preventivas se tendrán en cuenta los criterios generales de la prevención de riesgos laborales, prevaleciendo las medidas de prevención colectiva sobre las individuales. En la elección de equipos de protección individual deberá tenerse en cuenta el estado de la trabajadora.

El embarazo conlleva transformaciones fisiológicas que pueden dificultar el uso de determinadas prendas de protección, resultando no solo incómodas sino también en ocasiones inseguras.

Puede ser necesaria la adaptación temporal del puesto de trabajo incluyendo la adaptación del tiempo de trabajo o la frecuencia de las pausas de descanso. La LPRL prevé la posibilidad de no realizar trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Si estas medidas no resultan suficientes o no fueran posibles se deberá recurrir a un cambio de puesto de trabajo. Para ello, el empresario debe determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos. Para llevar a cabo el cambio de puesto de trabajo es necesaria la certificación de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

Dicho cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores y demás reglas y criterios aplicables en los supuestos de movilidad funcional. Puede realizarse a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, aunque conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen

Tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Normativa básica

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 26, modificado por la Ley 39/99). BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995.
- Ley 39/99 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE n 266 de 6 de noviembre de 1999.

- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. BOE núm. 276 de 17 de noviembre.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE. núm 75 de 29 de marzo)

Normativa sobre riesgos específicos con referencia a la maternidad

- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por la que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra las radiaciones ionizantes. (BOE n 178, de 26 de julio de 2001).
- Real Decreto 363/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. BOE núm. 133, de 5 de junio.
- Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos. BOE núm. 54, de 4 de Marzo.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que pueden derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Directivas, convenios y recomendaciones

- 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 periodo de lactancia (transpuesta en su mayor parte por la LPRL)

- Comunicación COM (2000) 466 final, de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (directiva 92/85/CEE del Consejo)
- Convenio 183 OIT. Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (no ratificado)
- Recomendación 191 OIT. Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

Paternidad

¿Quiénes puede ser beneficiarios?

Los trabajadores incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, que disfruten de los períodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

En el supuesto de **parto**, la suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En los casos de **adopción o acogimiento**, la suspensión corresponderá a uno sólo de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el descanso maternal fuera disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

¿Cuándo se puede considerar como nacido el hijo?

Se entenderá como nacido el hijo, cuando tuviera figura humana, y viviere, al menos, veinticuatro horas enteramente desprendido del seno materno.

¿Qué condiciones tiene que reunir el menor adoptado o acogido para generar el derecho a la prestación?

En los supuestos de trabajadores incluidos en el ET o de trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, para generar derecho a la prestación, se exige que el adoptado o acogido sea *menor de 6 años*.

También generan derecho *los mayores de 6 años pero menores de 18 discapacitados* o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Se entiende que el adoptado o acogido está discapacitado, cuando acredite una discapacidad en grado igual o superior al 33%.

¿Qué período mínimo de cotización se exige para tener derecho a la prestación?

El período mínimo de cotización exigido es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral con anterioridad a dicha fecha, salvo algunas excepciones.

¿Cómo se calcula el período mínimo de cotización en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial?

El período de 7 años, en los que deben estar comprendidos los 180 días de cotización exigidos con carácter general, se ampliará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente trabajada respecto de la jornada habitual en la actividad correspondiente.

¿Cuál es su duración?

Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ET tendrán derecho a la suspensión del contrato durante **trece días** ininterrumpidos, ampliables en **dos días** más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Por lo que respecta a los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, los períodos serán coincidentes, tanto en lo relativo a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, si bien el disfrute en régimen de jornada parcial está pendiente del correspondiente desarrollo reglamentario.

¿Cuándo se inicia el descanso por nacimiento del hijo?

Como regla general, los *trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ET* podrán ejercitar este derecho *o bien desde la finalización del permiso retribuido previsto legal o convencionalmente* (mínimo 2 días) por el nacimiento del hijo hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; *o bien, inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad.*

Por lo que respecta a los *trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales*, el período de descanso podrá iniciarse a partir del momento del nacimiento del hijo.

Por lo que respecta a los *trabajadores incluidos en el Estatuto Básico del Empleado Público*, el período de descanso se ejercitará a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Fuera de estos supuestos más comunes, hay que estar a lo dispuesto para cada caso particular (madre que ejerce una actividad profesional que no da lugar a su inclusión en el Sistema de Seguridad Social; situación de pluriactividad; descanso de maternidad ampliado como consecuencia de la hospitalización del niño...).

Si la madre no trabaja, ¿cuándo se inicia el descanso por paternidad?

En los casos de parto, si la madre no trabaja, no existe la posibilidad de que suspenda su actividad, por lo que se presumirá que los períodos de descanso de la madre han existido a los efectos del permiso de paternidad, que debe iniciarse:

- Si se trata de progenitores a los que es de aplicación el ET, desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- Si se trata de progenitores incluidos en el campo de aplicación de los Regímenes Especiales, desde el mismo día del nacimiento del hijo hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- Si se trata de progenitores incluidos en el campo de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, desde el mismo día del nacimiento del hijo.

¿Cuál es su importe?

La prestación consiste en un subsidio equivalente al **100%** de la base reguladora (la de incapacidad temporal por contingencias comunes), tomando como referencia la fecha del hecho causante.

De su importe, se deducirán las correspondientes cotizaciones sociales y las retenciones por IRPF.

¿Se puede seguir percibiendo la prestación de paternidad si se extingue el contrato de trabajo?

Si el trabajador está disfrutando el permiso de paternidad y durante dicha situación se extingue su contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del art. 128 de la LGSS:

- Continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.
- En este caso, no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de paternidad.

¿Si la paternidad se inicia estando en desempleo y percibiendo esta prestación, se puede percibir prestación por paternidad?

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo contributivo y pase a la situación de paternidad:

- *Se le suspenderá* la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por paternidad en la cuantía que corresponda (100% de la base reguladora), que será gestionada directamente por su Entidad gestora (INSS o ISM).
- Extinguida la prestación de paternidad, se reanudará la prestación por desempleo por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

¿Puede el trabajador reincorporarse al trabajo antes de haber finalizado la prestación?

Si el trabajador beneficiario de la prestación se reincorpora voluntariamente al trabajo con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del período de descanso por paternidad, se produce la extinción de la prestación.

¿Es compatible la paternidad con el subsidio de maternidad?

La paternidad es **incompatible** con la maternidad *cuando un mismo progenitor perciba en su totalidad el descanso maternal por adopción o acogimiento, donde solo uno de ellos puede percibirlas.*

Será **compatible** en los siguientes supuestos:

- Con el de 10 semanas de duración al que hubiese tenido derecho el progenitor por haberse reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo por maternidad de 42 días.
- Con el de maternidad cuando éste se disfrute compartido.
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto en el que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones (sistema de previsión privado).
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto de fallecimiento de la madre.