

## ¿CUÁNDO COMUNICAR TU SITUACIÓN?

*No hay ningún plazo establecido para comunicar a la empresa la situación de embarazo por parte de la trabajadora, si bien es recomendable comunicarlo cuanto antes en el caso de que dicha trabajadora esté expuesta a riesgos que puedan afectar a su estado de gestación, con el fin de que se tomen las medidas preventivas adecuadas.*

*El art. 18 de la Ley 31/95 recoge que los trabajadores deben recibir información sobre los riesgos para la seguridad y la salud, así como las medidas de protección y prevención que sean de aplicación.*



## Actuaciones de los delegados y las delegadas de prevención:

- Participación en las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta la posibilidad de que los puestos de trabajo sean ocupados por mujeres en situación de embarazo.
- Participación en la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas.
- Participación junto a la trabajadora en el proceso de evaluación de su puesto de trabajo una vez que ésta ha comunicado a la empresa su situación de embarazo.
- Denunciar a la empresa ante Inspección de Trabajo, en el caso de que la evaluación de riesgos sea incorrecta o que no contemple todos los riesgos existentes o si no se toman las medidas de protección necesarias.
- Acompañamiento a la trabajadora en el proceso de solicitud de suspensión del contrato por riesgo para el embarazo.
- Divulgación de información entre la plantilla de las actuaciones a realizar para la protección de las trabajadoras embarazadas.

### UGT Aragón Salud Laboral

Calle Joaquín Costa, 1. 3ª planta.  
50001 Zaragoza.  
Tel. 976 700 113  
slaboral@aragon.ugt.org

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

## PROTECCIÓN DEL EMBARAZO



# Trabajadora embarazada: ¡CONOCE TUS DERECHOS!

En el artículo 26 relativo a la “protección de la maternidad” se recoge la obligatoriedad de la empresa de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier exposición a los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o del feto.

## Las obligaciones de la empresa para proteger a las trabajadoras embarazadas son:

- 1. Identificar los riesgos.** El empresario deberá identificar todos los riesgos derivados de los agentes físicos, químicos y biológicos, así como los riesgos derivados de las condiciones de trabajo (horarios y turnos de trabajo, trabajos especiales o específicos, factores psicosociales,...) que pueden suponer un riesgo potencial para la salud de la trabajadora embarazada.
- 2. Eliminar los riesgos.** El empresario está obligado a eliminar los riesgos identificados a través de la adopción de medidas.
- 3. ¿Continúan los riesgos?** Una vez que la trabajadora ha comunicado su estado de gestación, el empresario debe reevaluar los riesgos, y si estos persisten, debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de una **adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo**.
- 4. Definir puestos de trabajo exentos de riesgo.** Si la adaptación no es posible, o a pesar de la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora gestante o del feto, todo ello certificado por la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales (mutua) y por el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, ésta deberá desarrollar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Así pues, el empresario, **previa consulta con los representantes de los trabajadores**, elaborará **una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo**.
- 5. No existencia de puesto compatible.** Cuando el cambio no es posible, se puede declarar el paso de la trabajadora gestante a la situación de **suspensión del contrato por riesgo para el embarazo** (art. 54.1.d del Estatuto de los Trabajadores), y tendrá derecho a percibir el subsidio correspondiente.

Los delegados y las delegadas de prevención deben revisar la evaluación de riesgos para confirmar que se han recogido adecuadamente todos los riesgos. Si no se ha hecho así, se debe denunciar a la empresa ante la Inspección de Trabajo por incumplimiento de protección a la mujer embarazada.

El empresario deberá emitir un certificado exponiendo la no existencia de puestos de trabajo compatibles con tu estado y podrás solicitar a la mutua la prestación por riesgo para el embarazo.



## ¿Cómo tramitar la suspensión del contrato por riesgo para el embarazo?

### PASOS A SEGUIR:

#### Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia a instancia de la trabajadora. Se **deberá solicitar informe al facultativo del Servicio Público de Salud**, en el que se acredite la situación de embarazo, semanas de gestación y la fecha probable del parto.

Con el citado informe y un **certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo**, la trabajadora solicitará la **emisión de la certificación médica ante la mutua** sobre la existencia de riesgo durante el embarazo (para ello hay que adjuntar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la relación de puestos exentos de riesgo).

En el caso de que no sea posible la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, la empresa emite declaración al respecto, y la mutua emite a continuación un **certificado con la semana de gestación en la que se suspenderá el contrato por riesgo para el embarazo**.

#### Solicitud de la prestación

Para el reconocimiento del subsidio, **la trabajadora deberá presentar solicitud ante mutua**.

La solicitud se formulará a través de un **modelo normalizado** y deberá adjuntarse: informe del médico del Servicio Público de Salud, certificado de la empresa sobre la actividad y condiciones de trabajo, declaración de la empresa de no existencia de puesto de trabajo alternativo sin riesgo, certificado médico de la mutua sobre existencia de riesgo y semana de suspensión del contrato, documentación de la trabajadora, DNI, certificado de bases de cotización,...

#### Resolución y notificación

La mutua dictará resolución y la notificará a la interesada en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud.