

Guía para

**La protección del
embarazo y lactancia
natural en el entorno
laboral sanitario del
CONSORCIO
HOSPITAL GENERAL
DE VALENCIA**



CONSORCI
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

Este documento ha sido revisado por la Unidad de Igualdad de acuerdo con los principios de lenguaje inclusivo.

Adaptación de la Guía breve para la Protección del embarazo y lactancia natural en el entorno laboral sanitario de la Consellería de Sanitat Universal i Salut Pública realizada por la Comisión de Igualdad del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia.

Aprobado por el Comité de Dirección del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia el día 06 de marzo de 2024.

INTRODUCCIÓN

Siguiendo con el compromiso adquirido en el II Plan de Igualdad del CHGUV en la adopción de medidas para la protección a la salud de las trabajadoras desde la perspectiva de género y con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, esta breve guía tiene como objetivo facilitar a las mujeres que están embarazadas o en periodo de lactancia natural información básica de las medidas a adoptar para evitar situaciones de riesgo.

Además recoge otra información de interés como permisos, reducciones de jornada, y excedencias, que puedes disfrutar antes y después de la maternidad.

PREVENIR RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL

El embarazo y la lactancia natural son periodos de la maternidad que transcurren con normalidad en la mayoría de las trabajadoras. No obstante, son etapas particularmente vulnerables a efectos de algunos factores de riesgo que pueden estar presentes en el lugar de trabajo.

Debido a los cambios fisiológicos que se producen en la mujer gestante o en período de lactancia, aquellos procedimientos y condiciones laborales que son consideradas sin riesgo laboral para la población

general, pueden afectar a la salud de la mujer o del feto y requerir alguna adaptación del puesto de trabajo.

Es por ello que la normativa de prevención de riesgos laborales presta una especial protección a los periodos de embarazo y lactancia natural.

El CHGUV tiene establecido un procedimiento específico para garantizar la protección de la maternidad y que está disponible en la intranet.¹

¹ https://chguv.san.gva.es/documents/153419/159245/PROCEDIMIENTO+INTERNO+EMBARAZADAS_2011_v2_2.pdf/7b0d6393-3ac7-4ca9-8156-5aff1a927286?version=1.0

CONDICIONES DE TRABAJO QUE PUEDEN AFECTAR AL EMBARAZO O A LA LACTANCIA NATURAL

En el ámbito sanitario se pueden presentar condiciones laborales que suponen riesgos para el embarazo o la lactancia natural.

A continuación se realiza un listado no exhaustivo de agentes, procedimientos y/o condiciones de

trabajo que pueden suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, del feto o del niño o niña durante el periodo de lactancia natural.²

EXPOSICIÓN DURANTE EL EMBARAZO A:

- Radiaciones ionizantes (uso de equipos móviles, radiología intervencionista, instalaciones de radioterapia, técnicas de radioinmunoanálisis).
- Citostáticos y otros medicamentos peligrosos.
- Formaldehído.
- Óxido de etileno
- Algunos anestésicos inhalatorios.
- Exposición a determinados virus, como rubeola, sarampión, parotiditis, sin estar inmunizada.
- Manipulación de cargas y movilización de pacientes.
- Bipedestación prolongada.
- Posturas forzadas, flexiones de tronco repetidas.
- Largas jornadas de trabajo, guardias.

EXPOSICIÓN DURANTE LA LACTANCIA NATURAL A:

- Citostáticos y otros medicamentos peligrosos.
- Trabajos con sustancias radioactivas (trabajadoras de instalaciones de medicina nuclear, técnicas de radioinmunoanálisis, trabajos en los que pueda haber contaminación radioactiva).
- Algunos productos químicos (Xileno y etilbenceno).
- Algunas condiciones de trabajo que pueden dificultar la lactancia natural

² R.D 298/2009 de 6 de marzo por el que se modifica el R.D 39/1997 del 17 de enero por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención. Guía para la valoración de riesgo laboral durante el embarazo (3ª edición).INSS.

¿SIGNIFICA QUE EXISTE UN RIESGO PARA EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL?

No, la presencia de alguno de estos agentes o condiciones de trabajo solo hace que el puesto de trabajo sea “sospechoso” de poder ocasionar daños a la salud de la trabajadora durante el embarazo y la lactancia. Es decir, la presencia de alguno de estos factores de riesgo no significa necesariamente que exista un riesgo para la gestación o lactancia natural. Para determinar si existe riesgo específico es necesario valorar:

- El agente o condición de trabajo (factor de riesgo).
- Las características, condiciones y tiempo de la exposición.
- Las medidas preventivas adoptadas.
- El momento del embarazo en el que se produce la exposición.
- Las posibles susceptibilidades individuales de la trabajadora gestante o en periodo de lactancia natural.

QUÉ SE DEBE DE HACER EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

Se debe de comunicar a la persona responsable del centro cumplimentando el documento que tienes disponible en la intranet del centro o recibir información a través de la persona responsable del servicio o centro.

Comunicar la situación de embarazo o lactancia natural es necesario para que se puedan iniciar las medidas preventivas adecuadas y poder salvaguardar la salud de la mujer y de su descendencia.

ESTAS MEDIDAS INCLUYEN:

- La valoración de las condiciones de trabajo en relación con los riesgos para el embarazo o lactancia natural.
- Recibir información sobre los riesgos que pueden afectar al embarazo o lactancia natural.
- La adopción de las medidas preventivas adecuadas para evitar esos riesgos.

VALORACION DE LOS RIESGOS

Se comunicará el embarazo o la lactancia natural al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). Se pondrán en contacto con la trabajadora para hacer una valoración de los riesgos del puesto de trabajo que puedan afectar a la gestación y/o lactancia natural.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizará un informe con los riesgos específicos para el embarazo

o lactancia natural existentes en el puesto de trabajo.

También es de su competencia informar de estos riesgos y de las recomendaciones preventivas.

El SPRL remitirá el informe a la persona responsable del centro para que pueda adoptar las medidas preventivas adecuadas.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Si se detecta que en el puesto de trabajo existe un riesgo para el embarazo o lactancia natural se debe, en primer lugar, adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, incluyendo si fuera necesaria la modificación de la jornada laboral o limitar la realización de algunas tareas.

En muchas ocasiones con la adopción de las medidas generales de prevención es suficiente para evitar el riesgo.

La persona responsable del centro valorará la posibilidad de adoptar las recomendaciones y medidas propuestas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales e informará de las mismas.

La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural tiene garantizadas las retribuciones en los casos de adaptación del puesto.

En segundo lugar, cuando la adaptación no sea posible, se puede realizar un cambio de puesto de trabajo, compatible con el embarazo o la lactancia natural.

Si no es posible la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo se informará de los trámites a seguir para tramitar ante la Mutua de trabajo la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo o situación de lactancia natural.

PRESTACIÓN POR RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

Consiste en una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora de las contingencias profesionales, que percibe la trabajadora.

Esta prestación económica es gestionada por las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

El trámite se inicia con la solicitud a la Mutua de la certificación médica del riesgo para el embarazo o lactancia natural.

LA SOLICITUD DEBE REALIZARLA LA TRABAJADORA APORTANDO:

- **Informe médico del o la facultativa del** Servicio Público de Salud que la asiste, donde se acredite la situación de embarazo y fecha probable de parto o, en su caso, informe del o la pediatra del Servicio Público de Salud en el que se acredite la situación de lactancia natural.
- **Certificado de la empresa** sobre la existencia de riesgos e imposibilidad de adaptación del puesto.

NO ES LO MISMO RIESGO PARA EL EMBARAZO QUE EMBARAZO DE RIESGO

El embarazo de riesgo es una situación clínica del propio embarazo. En ella existe algún problema médico que supone un riesgo para la madre y/o para el feto, pero que no está relacionado con el trabajo que pudiera estar desempeñando la mujer. Si afecta a la actividad laboral puede requerir una Incapacidad Temporal por enfermedad común.

Las situaciones por riesgo durante el embarazo se producen cuando los agentes, condiciones o procedimientos del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de mujer gestante y/o la del feto. Son situaciones especialmente protegidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA O EXCEDENCIAS QUE SE PUEDEN SOLICITAR RELACIONADAS CON EL EMBARAZO, EL NACIMIENTO O LA LACTANCIA

ANTES DEL NACIMIENTO

- Se dispone de un permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo.
- Se tiene derecho a un permiso de gestación a partir del primer día de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto. En el caso de gestación múltiple podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

DESPUES DEL NACIMIENTO

Entre los permisos están:

1. Por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de 16 semanas, habiendo un periodo obligatorio para la madre. Se ampliará en 2 semanas, una para cada progenitor en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo. Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras podrán disfrutar de ocho días naturales y consecutivos al permiso por maternidad previsto en el art.49.a del TREBEP.
2. Permiso por nacimiento para la o el progenitor diferente de la madre biológica: tendrá una duración de 16 semanas, habiendo un periodo obligatorio inmediato posterior al hecho causante.
3. Por nacimiento de hija o hijo prematuro o que deba continuar en hospitalización a continuación del nacimiento. Un máximo de 2 horas diarias.
4. Permiso de lactancia, una hora diaria hasta que el o la menor cumpla 12 meses. Se puede disfrutar de forma acumulada.

REDUCCIONES DE LA JORNADA

1. De hasta la mitad de jornada con reducción de retribuciones cuando se tenga a cargo algún niño o niña de 12 años o menor.
2. Por nacimiento de hijas e hijos prematuros o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se podrá disfrutar de una reducción de 2 horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.
3. Permiso por cuidado de hija o hijo menor con cáncer u otra enfermedad grave. Siempre que ambos trabajen, se podrá reducir al menos la mitad de la jornada percibiendo las retribuciones integrales hasta que el o la menor cumpla 18 años.
4. Reducción de jornada por ostentar la condición o bien de guardador/a legal, o bien de guardador/a de hecho.

EXCEDENCIAS

1. Voluntaria por agrupación familiar, cuando él o la cónyuge resida en otra localidad y que exija cambio de domicilio por haber obtenido un puesto definitivo como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público, etc.
2. Por cuidado de hijo/a o familiares, por un periodo no superior a 3 años para el cuidado de hija o hijo o de familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El hospital dispone de espacios adecuados para promover y proteger la lactancia materna entre las profesionales, de manera que puedan extraerse la leche durante la jornada laboral de forma cómoda en las salas de lactancia ubicadas en neonatos y en la sala de maternidad.



CONSORCI
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA