

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS: TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral
Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat



Edita: **Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral** de la UGT de Catalunya

Correcció de textos: Anna Lliuró

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT

Índice

	pag.
1. Presentació de la guia	6
2. El trinomi: condicions de treball, salut i dona	9
3. Els riscos a l'etapa reproductiva: reproducció, gestació, part recent i lactància	12
4. Situacions	47
Situacions durant l'embaràs	48
1. Comunicació de l'embaràs a l'empresa i drets de la treballadora	48
2. Risc al lloc de treball durant l'embaràs	49
3. Embaràs de risc	50
4. Incapacitat temporal per malaltia comuna durant l'embaràs	56
5. Accident de treball o malaltia professional durant l'embaràs	60
6. Avançar la baixa maternal abans del part	61
Situacions després del part / baixa maternal	62
7. Part i baixa maternal	62
8. Part múltiple, acolliment, adopció i part prematur	70
9. Permís per maternitat a temps parcial	72
10. Maternitat, incapacitat temporal i extinció del contracte	74
11. Llicències del pare i permís per paternitat	76
12. Repartiment de la baixa maternal entre el pare i la mare	77
Situacions després de la baixa maternal	79
13. Llicència per lactància materna	79
14. Risc al lloc de treball durant la lactància natural	80
15. Excedències	84
5. Com actuar a l'empresa	87

	pag.
6. Impresos i sol·licituds	93
1. Model de comunicació de l'embaràs a l'empresa	93
2. Model de petició de l'avaluació de riscos del lloc de treball de la treballadora embarassada	94
3. Model de petició de canvi de lloc de treball per risc per a la treballadora embarassada	95
4. Model de notificació a l'empresa d'assistència a cursos de preparació al part	96
5. Model de notificació de baixa maternal abans del part	97
6. Model de notificació per a compartir la baixa maternal amb el pare	98
7. Model de notificació d'hores per lactància	99
8. Model de petició per acumular les hores de lactància	100
9. Model de petició d'avaluació de riscos per risc per a la treballadora en període de lactància natural	101
10. Model de petició de canvi de lloc de treball per risc per a la treballadora en període de lactància natural	102
11. Model de notificació de reducció de jornada per guarda legal de menor de 8 anys	103
12. Model de notificació d'excedència per guarda legal de menor	104
7. Vocabulari	106
8. Legislació aplicable	111
** Constitució espanyola	111
** Directiva 92/85/CEE relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància	111
** Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)	112
** Llei de prevenció de riscos laborals, 31/1995 (LPRL)	112
** Llei 39/99 per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores	117
** Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes	117
9. Adreces d'interès	124
10. Directori de seus de la UGT de Catalunya	125

1. Presentació de la guia

La maternitat és una realitat biològica diferencial mereixedora de protecció, més enllà de l'errònia consideració de l'embaràs com una malaltia. Encara, a data d'avui, la maternitat pot implicar per a la dona en aquesta situació nombroses conseqüències laborals adverses, i es configura com un dels principals obstacles a l'hora de ser contractada i com un dels principals motius de finalització de les relacions laborals. La protecció de la reproducció i de la maternitat fa necessària la implicació de tots els poders públics, empresaris i treballadors.

L'ordenament jurídic, les lleis i els reglaments, estableixen els mecanismes necessaris per a impedir l'exposició dels treballadors a l'acció d'aquells riscos laborals que puguin afectar les seves facultats reproductores i la maternitat, tant durant l'embaràs com el part i la lactància.

La Llei 39/99, de 5 de novembre, per conciliar la vida laboral i familiar de les persones treballadores, i l'actual Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en termes generals, van suposar l'adopció d'una sèrie de mesures que, malgrat tots els esforços, encara no han fet variar la situació de discriminació que pateixen les dones treballadores.

Cap llei no proposa un repartiment de les responsabilitats familiars entre pares i mares, i manté la titularitat exclusiva de la dona en alguns drets, com és el cas del permís de maternitat o de lactància.

L'assignació de rols socials en funció del gènere és encara al segle XXI un mal de la nostra societat, i els estereotipis establerts en funció del sexe tenen un pes molt important a l'hora de la divisió de les tasques entre homes i dones, tant en l'àmbit laboral com en l'àmbit familiar.

La nostra societat té el concepte de l'home com a ésser productiu i la dona com a ésser reproductiu. Aquest concepte margina les dones i provoca, davant de la inexistència de polítiques socials per afrontar aquest problema social, que se cerquin solucions individuals i no col·lectives, com ho són ajornar la maternitat, les dobles jornades de treball a la feina i a casa, les reduccions de jornada...

Des del nostre sindicat, i amb la finalitat i l'objectiu de contribuir a la millora d les condicions de treball de les mares i pares treballadores i treballadors, creiem que és imprescindible un canvi en la manera de fer i de tractar els temes de conciliació des de polítiques integrals que tinguin com a prioritat, entre altres, la desaparició dels estereotips i de rols socials i laborals en funció del sexe i la dotació de mitjans i instruments per a aconseguir el canvi, tant en el món laboral com en la societat en general.

Ens correspon als agents socials fer l'esforç d'assegurar el compliment de la legislació en prevenció de riscos laborals i la corresponent a la conciliació de la vida familiar i laboral.

És el nostre desig propiciar a les mares i pares treballadors més qualitat de vida laboral i familiar, especialment a les treballadores durant la reproducció i la lactància, a través de la protecció dels seus drets.

Per a fer valer els teus drets, has de conèixer-los:

Informa't i participa, no et quedis al marge.



Dionís Oña i Martin

Secretari de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya

El trinomi: condicions de treball, salut i dona

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



2. El trinomi: condicions de treball, salut i dona

La conciliació de la vida familiar i laboral continua essent una assignatura pendent de la nostra societat, més enllà dels avenços recents en el camp de l'equiparació de drets entre dones i homes i de les oportunitats laborals.

La manca d'un repartiment efectiu de les tasques domèstiques i familiars i els problemes d'accés al mercat laboral es converteixen en un llast per a les dones.

L'augment constant del nombre de dones que s'incorpora al mercat laboral i que pertany al grup de dones en etapa fèrtil determina la importància de la prevenció del risc potencial per a l'embaràs i el posterior període de lactància en els llocs de treball.

L'atur, la temporalitat i la precarietat, la desigualtat salarial i les dificultats per conciliar la vida familiar, personal i laboral, defineixen avui en dia el treball de les dones del nostre país. Les grans dificultats per accedir a l'ocupació, per promocionar-se i ocupar llocs de responsabilitat, segueixen essent també característiques de l'ocupació femenina vers la masculina, encara al 2008.

Dades que confirmen que els homes manifesten en percentatges molt superiors a les dones la seva disponibilitat per a treballar, mentre que les dones ho fan en percentatges molt inferiors, a causa de l'assumpció en solitari de la cura de fills i altres persones dependents.

La divisió i assignació de rols socials en funció del gènere ha tingut una gran influència en la configuració de la situació discriminatòria de la dona en el mercat de treball.

Els rols i estereotips establerts en funció del sexe tenen un pes força important en la divisió del treball entre dones i homes, tant en l'àmbit familiar com en el laboral i en la societat en general.

La majoria de normes laborals s'han elaborat d'origen tenint en compte el model masculí, en el qual es posa de manifest l'absència total de problemes relacionats amb la maternitat i amb l'atenció de les responsabilitats familiars.

Encara avui en dia ens trobem situacions on existeixen prejudicis de l'empresari en la contractació i estabilitat en l'ocupació respecte de les dones, en considerar que resulten menys rendibles perquè han de compatibilitzar el treball i les responsabilitats familiars.

Les dones, davant l'absència de polítiques efectives que s'adrecin a afrontar aquest conflicte com un problema "social" i col·lectiu, s'han vist reclamades a cercar solucions de caràcter individual, renunciant a l'ocupació, reduint, anul·lant o ajornant la maternitat, assumint dobles jornades de treball (en el millor dels casos), i suportant situacions discriminatòries en l'ocupació de tot tipus i varietat: oportunitats desiguals d'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, segregació ocupacional, expulsió del mercat de treball, acceptació de condicions de treball inferiors, pèrdua de drets econòmics, i prejudicis en matèria de protecció social derivats de la interrupció de la carrera.

Per eliminar la percepció que les dones anteposen la seva vida familiar a la laboral, les administracions han de crear recursos que permetin, tant a les mares com als pares, la conciliació de la seva vida laboral i familiar equitativament, creant ajuts per a l'atenció dels infants i de les persones dependents.

Només a través de polítiques territorials integrals d'ocupació i de foment de la vida laboral i familiar, adreçades a la creació d'ocupació femenina, serveis d'atenció als fills i familiars dependents i ajudes econòmiques, es podran reduir aquestes diferències injustes.

Riscos a l'etapa reproductiva: reproducció, gestació, part recent i lactància

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



3. Riscos a l'etapa reproductiva: reproducció, gestació, part recent i lactància

L'embaràs és un estat fisiològic durant el qual la treballadora pot estar biològicament sensible i, a més a més, l'estat de salut de la mare pot afectar el fetus, així ho reconeixen els organismes i administracions de tots els nivells que, des de fa anys, dicten normes orientades a la protecció de la maternitat.

El grau de coneixement científic actual no permet afirmar o desmentir la perillositat de totes les substàncies presents a l'ambient de treball sobre la funció reproductora masculina i femenina. Tampoc són clars, per a aquelles substàncies reconegudes com a tòxiques o causants de problemes reproductius, els nivells que són clarament perillosos o bé si, al contrari, estar-hi exposat en condicions controlades podria considerar-se tolerable.

Però, podem generalitzar sense equivocar-nos que en alguns llocs de treball hi pot haver exposicions a agents físics i químics i situacions laborals que poden ser negatives per a les dones i homes treballadors en edat fèrtil i afectar la seva capacitat reproductiva.

Durant tot el procés de gestació i lactància, es produeixen en el cos de la dona canvis físics, metabòlics, fisiològics i psicològics, que fan que la treballadora embarassada es converteixi, segons la Llei de prevenció de riscos laborals, en una **treballadora especialment sensible**.

Canvis en el sistema endocrí, circulatori, respiratori, en incrementar-se la demanda d'oxigen que la mare comparteix amb el fetus, i que poden agreujar la inhalació de substàncies tòxiques presents en el medi ambient de treball.

Canvis com l'increment de volum sanguini en el cos de la mare, i per tant un menor rendiment del cor que fa que el cos de la mare gestant no pugui adaptar-se als requeriments derivats d'un esforç físic com ara manipular pesos o estar dempeus durant intervals de temps elevats.

També les modificacions que es produeixen a l'esquelet, en concret a la columna vertebral que suporta el pes de la mare i el fetus, provoquen augment de la curvatura de la part inferior de la columna produint lumbàlgies i malestar davant

de feines estàtiques o que es fan dempeus.

És a dir, canvis que fan que les condicions de treball que en una situació normal poden considerar-se acceptables poden no ser adequades en la situació d'embaràs, part recent o lactància natural, afectar la salut de la mare, del fetus o del nadó.

AGENTS FÍSICS	Topades. Vibracions. Manipulació. Manual de càrregues. Soroll. Radiacions ionitzants. Radiacions electromagnètiques. Fred o calor extrems. Treballs en atmosferes de pressió elevada.
AGENTS QUÍMICS	Substàncies etiquetades R40 R45 R46 R49 cancerígenes i mutàgenes. Substàncies etiquetades R61 R63 R64 R33 tòxiques per a la reproducció. Mercuri i derivats. Medicaments citostàtics. Monòxid de carboni. Plom i derivats. Disruptors endocrins. Alguns pesticides i dissolvents.
AGENTS BIOLÒGICS	Agents biològics dels grups 2, 3 i 4 (hepatitis, virus de la sida, tuberculosi...).
RISCOS ERGONÒMICS	Activitats realitzades dempeus, manipulació de càrregues. Moviments i postures forçades.
RISCOS PSICOSOCIALS	Horaris de treball inadequats: torns, treball de nit, prolongacions de jornades...
ALTRES	Treballs subterranis en mineries. Treballs verticals.

Determinar i concretar -sense deixar-se'n cap- les activitats i les substàncies de l'ambient de treball que poden afectar la salut de la mare durant la gestació o del futur nadó és complicat.

Els riscos directament relacionats amb el treball que poden afectar la maternitat en sentit ampli es poden presentar en tres fases diferents.

*Un primer període és aquell en el qual les condicions laborals poden tenir conseqüències negatives per a la capacitat reproductora dels treballadors o treballadores o sobre el desenvolupament de les diferents fases de la reproducció.

*La situació d'especial sensibilitat davant dels riscos laborals durant el període d'embaràs.

*I, finalment, en l'última etapa de part recent i/o lactància.

Encara que el deure de garantir la seguretat i salut laboral dels treballadors al seu càrrec és de l'empresari, les mesures preventives per a qualsevol situació són de dos tipus:

- Mesures que ha d'adoptar l'empresari. S'executen progressivament en els diferents centres de treball segons les planificacions establertes.
- Mesures que han d'adoptar els treballadors i les treballadores. Són accions que el mateix treballador/a pot dur a terme des del seu lloc de treball: instruccions per dur a terme les tasques pròpies de l'activitat de manera segura i precaucions que s'han de prendre per minimitzar el risc de patir danys a la salut.

Parlant en llenguatge preventiu, entenem per factor de risc tot objecte, substància, forma d'energia o característica de l'organització del treball que pugui contribuir a produir danys a la salut del personal treballador.

Els prevencionistes classifiquem els factors de risc d'acord amb la disciplina preventiva que desenvolupa el seu estudi específic:

- Factors associats a la seguretat.
- Factors associats a la higiene industrial.
- Factors associats a l'ergonomia o psicosocials.



ETAPA REPRODUCTIVA

Es important destacar que aquesta primera etapa no és exclusiva de les dones, els homes també es veuen afectats en l'etapa reproductiva pels agents presents al lloc de treball que poden afectar la seva capacitat reproductora. u8232 Els principals riscos derivats de la feina a què es poden veure exposats els treballadors i treballadores en aquesta etapa prèvia a la gestació són els següents:

Riscos químics per a la reproducció

Els agents químics són aquells productes químics orgànics o inorgànics que es poden trobar a l'entorn laboral i que poden ocasionar danys a la salut dels treballadors i de les treballadores.

Els riscos químics es presenten com els més perjudicials per a la capacitat reproductiva dels treballadors i treballadores. Les conseqüències d'una situació laboral en la qual el treballador estigui exposat a substàncies químiques a nivells inadequats són les més greus i lesives tant per a la capacitat reproductora del subjecte com per a la salut del futur fill.

És fonamental conèixer les substàncies amb les quals es treballa i sol·licitar informació a l'empresari a través del delegat de prevenció, del comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, del comitè d'empresa.

Com a treballadors/es no ha d'alarmar-nos treballar amb substàncies químiques, no vol dir que sempre estiguem exposats a un risc per a la nostra capacitat reproductiva.

Existirà risc si no s'ha avaluat la substància, si no s'ha controlat l'exposició i si no es respecten els límits d'exposició i les mesures de seguretat que exigeix el tractament d'aquesta substància.

Quan es treballa amb productes químics és fonamental respectar les normes de treball, les mesures higièniques i treballar amb productes químics coneguts i identificats.

Qualsevol producte químic ha d'anar en un envàs amb una etiqueta on s'especifiquin les seves característiques químiques, tal i com estableix la llei. L'etiqueta ha d'incloure informació sobre: el nom del producte, el responsable de la seva comercialització (amb la seva adreça i número de telèfon), les dades

que permetin conèixer el perill o perills intrínsecs que puguin presentar-se:

Símbols i indicacions de perill

Els símbols que afecten especialment la matèria que ens ocupa serien els **T** (tòxics) i els **Xn** (nocius).

Descripció del risc (frases R)

Frases R, frases tipus que indiquen els riscos específics atribuïts a les substàncies i preparats peril·losos en funció de:

- Propietats fisicoquímiques.
- Propietats toxicològiques.
- Efectes específics per a la salut.
- Efectes sobre el medi ambient.

RECOPILACIÓ D'EXEMPLES DE SUBSTÀNCIES QUE CONTENEN LA FRASE R A L'ETIQUETA

R60 Pot perjudicar la fertilitat

Ex: Benzopirina

R61 Risc durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus

Ex: Dimetilformamida

Ex: Formamida

Ex: Monòxid de carboni

Ex: Plom

R62 Possible risc de perjudicar la fertilitat

Ex: Nitrobenzè

Ex: Hexà

Ex: Èter dimetilic

Ex: Dinitrotoluen

Ex: Plom

Ex: Disulfur de carboni

R63 Possible risc durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus

Ex: Tiourea

Ex: Èter dimetilic

R64 Pot perjudicar els nens alimentats amb llet materna

Ex: Èter de difenil (derivat pentabromat)

Ex: Fenarimol (ISO)

R40 Possibilitat d'efectes cancerígens

Ex: Formaldehid

Ex: Dioxà

Ex: Diclorometà

Ex: Cloroform

Ex: Hidroquinona

Ex: Tricloroetilè

R45 Pot causar càncer

Ex: Benzè
Ex: Acrilamida
Ex: Hidrazina
Ex: Bencidina
Ex: Òxid d'etilè
Ex: Nitropropà

R46 Pot causar alteracions genètiques hereditàries

Ex: Acrilamida
Ex: Òxid d'etilè
Ex: Etilenamina
Ex: Cromat de sodi i potassi
Ex: Bromur d'etidi

R47 Pot causar malformacions congènites

Ex: Acetat dimetil-ONNaxoximetil
Ex: Etilentiurea

R49 Pot causar càncer per inhalació

CRITERIS GENERALS DE CLASSIFICACIÓ I ETIQUETATGE DE SUBSTÀNCIES I PREPARATS PERILLOSOSS

***Substàncies carcinogèniques Frases R Símbol**

Categoria 1:

substàncies que se sap que són carcinogèniques per als éssers humans
R45 - R49
Símbol T

Categoria 2:

substàncies que poden considerar-se carcinogèniques per als éssers humans
R45 - R49
Símbol T

Categoria 3:

substàncies que tenen uns possibles efectes carcinogènics preocupants en els éssers humans, però de les quals no es disposa prou informació per fer-ne una avaluació satisfactòria
R40
Símbol Xn
*R45: pot causar càncer
R49: pot causar càncer per inhalació
R40: possibles efectes cancerígens
T: tòxic
Xn: nociu

***Substàncies mutagèniques Frases R Símbol**

Categoria 1:

substàncies que se sap que són mutagèniques per als éssers humans
R46
Símbol T

Categoria 2:

substàncies que poden considerar-se mutagèniques per als éssers humans
R46
Símbol T

Categoria 3:

substàncies que tenen uns possibles efectes mutagènics preocupants en els éssers humans

R68

Símbol Xn

* R46: pot causar alteracions hereditàries

R68: possibilitat d'efectes irreversibles

T: tòxic

Xn: nociu

***Substàncies amb efectes sobre la reproducció Frases R Símbol**

Categoria 1:

* Substàncies de les quals se sap que perjudiquen la fertilitat dels éssers humans (relació demostrada)

R60 Símbol T

* Substàncies de les quals se sap que produeixen toxicitat per al desenvolupament dels éssers humans (relació demostrada)

R61 Símbol T

Categoria 2:

* Substàncies que s'han de considerar perjudicials per a la fertilitat dels éssers humans (relació suposada, amb elements fermes)

R60 Símbol T

* Substàncies que s'han de considerar tòxiques per al desenvolupament dels éssers humans (relació suposada, amb elements fermes)

R61 Símbol T

Categoria 3:

* Substàncies preocupants per a la fertilitat humana

R62 Símbol Xn

* Substàncies preocupants per als éssers humans, a causa dels seus possibles efectes tòxics per al desenvolupament

R63 Símbol Xn

* R60: pot perjudicar la fertilitat

R61: risc durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus

R62: possible risc de perjudicar la fertilitat

R63: possible risc durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus

T: tòxic

Xn: nociu

Les etiquetes dels productes químics també contenen informació sobre els consells de prudència (frases S).

Frases S, frases tipus que indiquen els consells de prudència relatius a l'ús de les substàncies i preparats perillous:

- Emmagatzematge i manipulació
- Higiene personal
- Abocaments i residus
- Accident
- Equips de protecció personal
- Reactivitat
- Incompatibilitats

Tota aquesta informació de l'etiqueta ha de figurar de manera llegible i indeleble almenys en la llengua espanyola, oficial a tot l'Estat.

Tot i això, només és obligatori que figuri el text de les frases tipus, no és necessari que apareguin les indicacions R, S, ni els números que les acompanyen.

Altres substàncies com els medicaments, antibiòtics i citotòxics, poden alterar la informació genètica de l'esperma i dels òvuls, i poden arribar a causar càncer.

Sense oblidar-nos de fer referència que hi ha productes químics que absorbeix la pell, com els pesticides i els dissolvents, que poden alterar les cèl·lules reproductores.

Mesures de prevenció

Durant la manipulació i emmagatzematge de productes químics s'han de prendre les mesures de prevenció següents:

- Disposar de les fitxes de seguretat de tots els productes químics que es facin servir. Si no les tens, demana-les a través del teu delegat de prevenció.
- Abans de manipular qualsevol producte químic, cal consultar l'etiqueta de l'envàs o la fitxa de seguretat. Respectar els procediments de treball.
- Utilitzar material de protecció individual adequat (indicat a la fitxa de seguretat del producte), com guants de protecció química, bates i ulleres de protecció o mascaretes.
- No menjar, ni fumar, ni beure, ni mastegar xiclet, durant la manipulació d'aquests productes, ni després de manipular-los si el treballador/a no s'ha rentat.
- Tancar els recipients que contenen els productes químics quan no s'estiguin fent servir, per precaució.
- Manipular aquests productes només en zones ben ventilades. Si es té sensació de mareig en manipular productes químics, comunica-ho al responsable.

- Emmagatzemar els recipients que continguin productes químics en espais físics adequats, predeterminats i ben ventilats.
- En cas de dubte o desconeixement, consultar les fitxes de seguretat del producte, que han d'estar en tot moment al lloc on es manipuli la substància química, o posar-se en contacte amb el comandament directe corresponent.
- No barrejar productes químics si no es té la seguretat que no pot comportar cap reacció química inesperada. Tenir molt en compte la incompatibilitat de productes químics.
- Exigir la informació i la formació al personal exposat sobre els riscos i les mesures de prevenció que cal adoptar per a la manipulació de productes químics.

Riscos biològics per a la reproducció

Els problemes de salut relacionats amb els agents biològics apareixen a l'entorn laboral per l'exposició a microorganismes capaços de produir infecció, al·lèrgia o toxicitat (virus, bacteris, paràsits, prions, fongs...).

Perquè es produeixi una infecció, cal que hi hagi simultàniament les condicions següents:

- presència d'un agent biològic en l'entorn de treball
- personal exposat susceptible
- mecanisme de transmissió adequat

Els mecanismes de transmissió de les infeccions als llocs de treball són:

- Transmissió per l'aire: els microorganismes poden romandre suspesos a l'aire per períodes llargs de temps, i el treballador/a pot infectar-se en respirar aquestes partícules. Aquesta és la via fonamental de transmissió per a la tuberculosi pulmonar, laríngia o bronquial, varicella, xarampió i herpes zòster disseminat.
- Transmissió per gotes: el treballador/a es pot infectar si les gotes contaminades que dissemiina una persona malalta en tossir, esternudar, parlar o quan es fan procediments com l'aspiració en laboratoris, entren en contacte amb els ulls, nas i/o boca del treballador/a. Aquesta és la via fonamental de transmissió per a la grip, tos ferina, parotiditis, meningitis i diftèria faríngia.

- Transmissió per contacte: en aquest cas el treballador/a ha de tenir un contacte directe amb una persona malalta infectada (contacte directe) o bé amb un objecte contaminat (contacte indirecte). Per aquesta via es poden transmetre herpes simple i zòster disseminat, sarna, pediculosi, conjuntivitis vírica aguda.

- Transmissió per via parenteral: es produeix quan el treballador/a, per accident, es fa alguna ferida (punxada, tall, esgarrapada) amb un objecte contaminat amb productes biològics (cultius, objectes infectats, sang i d'altres fluids). És la via fonamental de transmissió per a les hepatitis B i C i per al VIH.

Hi ha agents biològics que, a causa de les seves característiques i els seus efectes concrets, poden provocar problemes sobre la capacitat reproductora, com és el cas de la malaltia de les galteres, concretament en l'edat adulta.

Entre les possibles complicacions de les galteres s'inclouen l'ovaritis (inflamació dels ovaris) i l'orquitis (inflamació dels testicles). L'orquitis podria conduir a una atròfia dels testicles i ocasionar problemes de fertilitat; no obstant això, l'esterilitat completa a causa de l'orquitis és molt poc freqüent.

Mesures de prevenció

- Vacunació. La vacunació és la mesura més eficient per a la prevenció de determinades malalties infeccioses. Les vacunes especialment indicades en el personal susceptible són: hepatitis B, xarampió, rubèola, parotiditis, varicel·la, grip i tètanus-diftèria. En alguns casos especials poden ser aconsellables també les d'hepatitis A, tifus, meningitis o d'altres. La protecció que ofereixen les vacunes no elimina la necessitat de la resta de mesures de prevenció davant del risc biològic, com les precaucions universals i mesures d'aïllament.

- Vigilància de la salut periòdica.

- Formació continuada i específica per al risc biològic.

- Precaucions universals com: rentar-se les mans sovint és la mesura més important per evitar la transmissió de microorganismes. Utilització dels equips de protecció personal adients en cada situació: guants, bata, mascareta i protecció ocular. No menjar, fumar o beure, mentre es manipula material potencialment contaminat.

Riscos físics per a la reproducció

Els agents físics són aquells on una certa energia actua sobre l'organisme. El causant dels danys sobre la salut dels treballadors i treballadores és l'energia en les seves diferents formes, com ara variacions de pressió, calor, energia radiant.

Els agents físics que podem trobar amb més freqüència als centres de treball en general són: mecànics (soroll i vibracions) i electromagnètics (radiacions ionitzants i no ionitzants), calor.

***Calor**

a calor directa sobre els òrgans reproductors del treballador/a pot causar problemes en la reproducció.

Una exposició perllongada de temperatura en els testicles, que en condicions normals romanen a 4° C per sota de la temperatura corporal, pot danyar les cèl·lules germinals.

Mesures de prevenció

Evitar o reduir l'exposició a la calor, concretament dels òrgans genitals.

***Radiacions**

Les radiacions són ones produïdes per camps electromagnètics de diferents freqüències. Les no-ionitzants són ones de baixa freqüència (llum visible, ultraviolades, infraroques, microones, radar, telefonia mòbil, línies elèctriques...) i les ionitzants són d'alta freqüència (rajos X, radiació nuclear...).

***Radiacions ionitzants**

es radiacions ionitzants poden alterar les cèl·lules reproductores de treballadors i treballadores en alterar el material genètic.

Respectar els límits d'exposició a radiacions ionitzants és fonamental per les greus conseqüències que poden tenir sobre el treballador i la seva descendència.

***Radiacions no ionitzants (radiofreqüències i microones)**

quest tipus de radiacions poden provocar alteracions cel·lulars, cromosòmiques

i genètiques. Igualment, poden provocar efectes ja descrits en relació amb la calor. Existeixen límits d'exposició publicats.

Mesures de prevenció per a les radiacions

- Evitar o reduir l'exposició a les radiacions.
- En els llocs de treball on hi hagi risc d'exposició a radiacions ionitzants, cal seguir sempre les normes donades per a realitzar el treball.
- Fer servir la dosimetria d'àrea o personal segons el risc d'exposició.
- Fer vigilància de la salut mitjançant els protocols establerts.

Segons la forma d'exposició s'aplicaran altres mesures de prevenció:

- Risc d'irradiació externa:

- Allunyar-se al màxim de la font de radiacions ionitzants i reduir el temps d'estada al mínim possible.
- Fer servir pantalles protectores, roba plomada, ulleres, etc.
- Respectar la senyalització de les zones.

- Risc de contaminació: manipulació de les fonts radioactives en zones aïllades (cambres amb guants, cambres amb extracció localitzada d'aire...):

- En aquestes zones no es pot menjar, beure o fumar.
- Cal fer servir roba i equips de treball exclusius per a aquesta zona, preferiblement d'un sol ús.
- L'eliminació de residus ha de tenir un circuit propi totalment diferenciat i gestionat per empreses especialitzades i convenientment autoritzades.
- Si es produeix una contaminació accidental interna o externa, cal contactar de seguida amb el responsable.

Riscos psicosocials per a la reproducció

*Càrrega de treball

Les situacions en les quals la càrrega de treball provoca estrès o ansietat poden produir una inhibició del desig sexual, amenorrea (absència de menstruació)... i altres alteracions.

Mesures de prevenció

- Reduir el nivell d'estrès del treballador/a distribuint la càrrega de treball de manera adient.
- Informar el treballador/a dels mètodes de treball efectius per reduir l'estrès.

Treball per torns i nocturn

El treball per torns i nocturn pot provocar també efectes inhibidors sobre el desig sexual i la amenorrea.

Mesures de prevenció

- Adaptar la jornada laboral a les condicions específiques de la persona.



ETAPA DE GESTACIÓ

Com ja hem esmentat abans, durant l'embaràs es produeixen en l'organisme una sèrie de canvis fisiològics que poden alterar la situació normal de la mare treballadora, i modificar les condicions en les quals pot i ha de desenvolupar la seva feina.

Tots aquests canvis col·loquen la dona embarassada en una situació d'especial sensibilitat davant dels riscos derivats del treball, i demanen una nova avaluació de la seva situació i més protecció. Tal com estableix la Llei, l'empresari ha de fer un estudi en cada cas sobre les condicions de treball i la seva adaptació als canvis que es produeixen.

Els embrions i fetus durant les primeres 7 setmanes de gestació són especialment vulnerables a factors externs que poden causar alteracions importants en el seu desenvolupament, problemes de salut en la seva infància i adolescència i fins i tot en la seva vida adulta, i la mort. Moltes treballadores desconeixen durant aquest període que estan embarassades i no poden alertar l'empresari de la seva nova condició. Per aquesta raó és fonamental que l'empresari prevegi aquesta situació en la seva empresa i avaluï els riscos dels llocs de treball ocupats per treballadores en estat fèrtil i possibles treballadores embarassades.

Riscos per etapes

El **primer trimestre** de gestació, en especial les primeres setmanes, és crucial per al bon desenvolupament del futur nadó. Tot i això, hi ha moltes dones que en aquesta primera etapa desconeixen el seu estat. És per això que es prenen el seu temps per adoptar mesures protectores.

En aquest primer període s'han d'extremar les mesures preventives bàsiques, ja que el risc de patir efectes teratogènics (malformacions del fetus) o d'avortament és més alt. L'acompliment de tasques físiques, els llargs períodes d'estar dreta, els horaris rotatoris o nocturns, els alts nivells d'estrès o l'exposició a substàncies potencialment tòxiques, poden constituir factors de risc notables davant dels quals és necessari reaccionar si es perceben molèsties o perills importants. El metge confirmarà o descartarà la influència d'aquests riscos.

En el **segon trimestre**, els riscos dels primers tres mesos es redueixen, però no desapareixen. Aquest acostuma a ser un període còmode, excepte en els embarassos de risc o en situacions laborals complexes.

En **les últimes dotze setmanes** d'embaràs s'aconsella interrompre l'activitat professional. Sovint, en l'últim trimestre, l'esforç es fa insostenible per a la dona, fins i tot per a les dones que exerceixen el seu treball en llocs d'esforç físic reduït. El més habitual és que no tinguin la mateixa capacitat de suportar llargues jornades laborals, sigui per fatiga física o per fatiga emocional.

La llista dels riscos a què ha d'enfrontar-se la dona embarassada en el seu lloc de treball és llarga. Alguns són evidents, però molts d'altres passen desapercebuts.

D'aquí ve que en els últims temps s'hagin publicat documents que detallen de forma exhaustiva els factors de risc durant l'embaràs. Entre els més rellevants hi ha la Guia per a la prevenció de riscos durant l'embaràs i la lactància i Orientacions per a la valoració del risc laboral i la incapacitat temporal durant l'embaràs, de la Societat Espanyola de Ginecologia i Obstetrícia (SEGO) impulsada per l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS).

Com que els riscos són amplis i molt diversos, convé que cada treballadora s'informi en funció del seu lloc de treball. En el document de la SEGO s'especifica en quina setmana de la gestació s'ha d'interrompre l'activitat laboral segons les professions o els oficis. Cal que la treballadora embarassada també consulti el seu metge. El metge no valorarà només els riscos laborals a què està sotmesa l'embarassada, sinó també els riscos clínics previs a la gestació (malalties cròniques, problemes respiratoris o osteoarticulars) que es veuen potenciat amb l'embaràs.

Riscos químics durant la gestació

Igual que en l'etapa de reproducció, els agents químics es configuren com un dels principals riscos presents en el lloc de treball per a la treballadora embarassada.

En aquesta etapa hi ha també moltes substàncies amb efectes que poden resultar molt negatius per a la salut del fetus en les diferents etapes de la gestació i el seu desenvolupament posterior, així com per a la salut de la mare. Algunes de les substàncies més conegudes pels seus efectes negatius durant l'embaràs són els metalls com el plom, l'antimoni, l'arsènic, el cadmi i el mercuri, els dissolvents, els pesticides, els gasos anestèsics, els cautxús i els productes farmacèutics.

És fonamental que hi hagi un control de l'exposició a què et veus sotmesa i que es respectin els límits d'exposició. Recorda que davant de qualsevol dubte o

consulta pots adreçar-te a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals del sindicat, on un grup d'experts estan a la teva disposició per a informar-te i orientar-te.

Qualsevol producte químic ha d'anar en un envàs amb una etiqueta on se n'especifiquin les característiques químiques, tal i com estableix la llei.

En aquesta etiqueta hi ha informació referent al risc que comporta la manipulació del producte (frases R) i els consells de prudència (frases S) a l'hora de fer-los servir.

Les frases R que s'han de tenir en compte durant el període d'embaràs són les següents:

R40 Possibilitat d'efectes irreversibles.

R45 Pot causar càncer.

R46 Pot causar alteracions genètiques hereditàries.

R47 Pot causar malformacions congènites.

R61 Riscos durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus.

R63 Possible risc durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus.

Els consells de prudència són frases S, frases tipus que indiquen els consells de prudència relatius a l'ús de les substàncies i preparats perillosos.

Els agents químics que poden afectar la treballadora embarassada són entre d'altres:

- Mercuri i els seus compostos. El mercuri i els seus derivats són compostos orgànics que poden frenar el creixement del fetus i afectar el seu sistema nerviós i provocar enverinament de la mare. També pot afectar el nadó lactant, perquè el mercuri orgànic passa de la sang de la mare a la llet materna.
- Agents citotòxics (medicaments antimitòtics). Absorbits per la pell, inhalats o ingerits, poden afectar el fetus i el lactant en passar del torrent sanguini a la sang del fetus o a la llet materna i al nadó lactant.
- Monòxid de carboni. En espais tancats i presència d'aquest gas, la treballadora, en respirar-lo, pot passar-lo a través de la placenta al fetus i privar-lo d'oxigen. Intoxicacions agudes del fetus poden donar lloc a avortaments, malformacions congènites, baix pes en néixer, part prematur i problemes en el desenvolupament.
- Plom i els seus compostos. L'exposició de les embarassades s'associa amb la

incidència d'avortaments i casos de mort fetal. L'exposició ocasiona problemes de desenvolupament del sistema nerviós i dels òrgans de formació de la sang. El plom passa de la mare al nadó a través de la llet.

- Benzè.
- Arsènic.

Hi ha altres substàncies com els disruptors endocrins que alteren l'equilibri hormonal, i poden provocar diferents efectes en funció del sistema hormonal que afectin i del moment de l'exposició (estat de la gestació, lactància...).

Mesures de prevenció

Durant la manipulació i emmagatzematge de productes químics s'han d'adoptar les mesures de prevenció següents:

- Abans de manipular qualsevol producte químic, consultar l'etiqueta de l'envàs o la fitxa de seguretat.
- Disposar de les fitxes de seguretat de tots els productes químics que es facin servir.
- Utilitzar material de protecció individual adequat (indicat a la fitxa de seguretat del producte), com guants de protecció química, bates i ulleres de protecció o mascaretes.
- No menjar, ni fumar, ni beure, ni mastegar xiclet, durant la manipulació d'aquests productes. Rentar-se molt bé les mans després de fer-los servir.
- Tancar els recipients que contenen els productes químics quan no s'estiguin utilitzant.
- Manipular aquests productes només en zones ben ventilades.
- Emmagatzemar els recipients que continguin productes químics en espais físics adequats, predeterminats i ben ventilats.
- En cas de dubte o desconeixement, consultar les fitxes de seguretat del producte, que han d'estar en tot moment al lloc on es manipuli la substància química, o posar-se en contacte amb el comandament directe corresponent.
- No barrejar productes químics si no es té la seguretat que no pot comportar cap reacció química inesperada. Tenir molt en compte la incompatibilitat de productes químics.
- Exigir la informació i formació al personal exposat sobre els riscos i les mesures de prevenció que cal adoptar per a la manipulació de productes químics.

Risc biològic durant la gestació

Les treballadores embarassades constitueixen un grup de risc especial davant de l'acció dels agents biològics per l'efecte directe que aquests agents poden exercir sobre elles o sobre el fetus.

Es poden contemplar tres tipus d'exposicions específiques amb agents biològics:

- Treballadores amb decisió conscient de manipular amb agents biològics: microbiològiques, identificant aquests agents; en control de processos industrials de biotecnologia...
- Aquelles que, inevitablement i conscientment, estan exposades a agents biològics en la seva tasca diària: personal sanitari, veterinàries, personal de laboratoris...
- Aquelles que tenen risc de contacte accidental: agents de la llei amb el risc d'infectar-se a través dels fluids corporals (hepatitis B, VIH), mestres d'escola (rubèola).

Els riscos per exposició a certs agents biològics classificats en els grups 2, 3, i 4, poden suposar també riscos per al fetus en transmetre's a través de la placenta.

Per a conèixer exactament els agents que integren aquests grups, si hi estàs exposada i les mesures que has d'adoptar, has de consultar el RD 664/1997, de 12 de maig, sobre protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.

Es poden distingir dos tipus de situacions:

- L'exposició és previsible i controlada: el patògen és conegut i es poden adoptar unes mesures de contenció i prevenció adequades, és el cas, per exemple, dels laboratoris d'investigació en microbiologia. És possible, en aquest cas, avaluar si les condicions de treball són o no adequades per a l'embarassada, tenint en compte que hi ha mesures de prevenció que poden ser poc còmodes o estressants per a ella.
- Existeix la possibilitat d'exposició a agents biològics, però aquesta exposició és difícil de preveure i/o el patògen no està identificat. Si una treballadora embarassada hi pot estar exposada, l'avaluació ha d'incloure la determinació de l'estatus immunològic (si això és possible). Si la investigació conclou que la treballadora embarassada no està immunitzada davant del possible patògen (s) i que aquest pertany al grup 2 de la classificació d'agents biològics, davant del

qual les mesures terapèutiques que s'han de prendre poden tenir un efecte fetotòxic o els patògens pertanyen als grups 3 o 4, l'exposició no serà permesa.

En relació amb l'exposició a agents biològics, per la seva alta freqüència relativa cal tenir en compte, també, els virus de la sífilis, la varicel·la i el tifus.

De la mateixa manera, i malgrat que les treballadores embarassades no poden ser immunitzades (vacunades), convé recordar aquells agents que provoquen avortaments o lesions neurològiques o físiques al fetus, com és el cas dels agents de la rubèola i la toxoplasmosi, així com els i les . És molt important, per tant, que tinguis especial cura davant de la possible presència d'aquests agents. Per a la rubèola es disposa d'una vacuna eficaç, i es recomana la vacunació a les treballadores .

En treballs on es manipulin agents biològics, s'ha de vigilar especialment la manipulació de dos agents concrets: el virus de la rubèola (rubivirus) i el protozou de la toxoplasmosi (*Toxoplasma gondii*).

Només han de fer activitats exposades a aquests agents aquelles treballadores immunitzades o vacunades.

A banda d'aquests dos agents i de l'extensa llista d'agents biològics inclosos al Reial decret 664/1997, no està permesa l'exposició a agents dels grups 3 o 4 i a alguns agents del grup 2 que tenen efectes coneguts especialment importants sobre la mare i el fetus o amb capacitat infectiva elevada.

Respecte a la varicel·la, el seu desenvolupament durant l'embaràs és un fet poc freqüent, ja que el 90% dels adults estan immunitzats contra aquest virus. Segons el moment de la gestació en què es presenti la infecció per aquest virus, els riscos seran per al fetus o el nounat. Si el contagi es produeix abans de les 13 setmanes, el risc és molt baix, ja que solament un 0,4% dels nadons poden ser afectats. Si la infecció materna té lloc entre les 13 i les 20 setmanes de gestació, el nadó tindria el 2% de risc de patir el que es diu síndrome de varicel·la congènita, però amb conseqüències que comprometen la seva salut. Aquest quadre pot causar malformacions fetals com ara cicatrius a la pell, malformacions en membres, microcefàlia (cap més petit), problemes de visió, d'audició i discapacitats psicomotores. També podria ocasionar una disminució en el creixement fetal intrauteri. Si la infecció materna ocorre entre les 20 i les 36 setmanes, els anticossos materns (immunoglobulines IgG) tenen temps de travessar la placenta i protegir parcialment el nounat. En aquest cas, el nadó podria contagiar-se de

varicella abans del cinquè dia de vida, però d'una forma benigna que no ocasiona problemes seriosos. El quadre més greu de la malaltia es presenta quan la infecció materna per varicella ocorre entre els 5 dies previs al part i 2 dies després del naixement. En aquests casos, el nadó queda exposat directament al virus, perquè no ha tingut temps de rebre els anticossos generats per la mare abans del part. El risc de contagi del nou-nat és del 30% al 40% i provoca un quadre denominat varicella neonatal que es desenvoluparà a partir del desè dia de vida amb evolució greu o fatal, especialment si no es rep tractament.

Mesures preventives

- Extreuar les mesures d'higiene personal després del treball amb mostres biològiques.
- Evitar l'exposició a aerosols que continguin agents infecciosos.
- Tenir precaució en els treballs amb herpesvirus, virus de la varicella, virus de la rubèola, toxoplasma i virus de l'hepatitis A i hepatitis B, tot i que la treballadora estigui immunitzada.
- Protegir qualsevol ferida de la pell mitjançant un apòsit impermeable, guants o altres mesures de protecció.
- Evitar treballar amb el virus de la rubèola, de la varicella, de l'hepatitis B i el protozou de la toxoplasmosi, si no està vacunada o immunitzada.
- No manipular agents biològics del grup 2 (RD 664/1997), especialment: *Campylobacter fetus*; *Treponema pallidum*; Cytomegalovirus; Herpes simplex virus; *Coccidioides immitis*, si s'està embarassada.
- No manipular agents biològics dels grups 3 o 4 (RD 664/1997), si s'està embarassada.

Risc per agents físics durant la gestació

*** Soroll**

El soroll és un so no desitjat, una combinació de sons no coordinats que produeixen una sensació desagradable, pot ser qualsevol so que interfereix i impedeix una activitat humana.

El soroll pot causar danys a la salut si es manté un nivell equivalent diari superior a 80 dBA durant la jornada laboral. Per sota d'aquests nivells parlem de disconfort acústic.

El soroll, en general, produeix en els treballadors disminució del rendiment intel·lectual i de la capacitat de concentració. També s'ha demostrat que el soroll produeix un estat d'irritació i pot ser origen de fatiga, factors altament negatius per a la mare gestant.

Encara que el seu efecte no es pot quantificar, el soroll afecta òrgans com el sistema nerviós, cardiovascular, digestiu, endocrí, respiratori i l'òrgan de la visió. Alguns dels efectes són: hiperreflexia, dilatació pupil·lar, alteracions de la freqüència cardíaca i hipertensió arterial, estretament del camp visual, vertigen...

Les dones embarassades i els fetus tenen una oïda més sensible als sorolls.

Els sorolls intensos poden alterar el desenvolupament del sistema sensorial del fetus a causa de la seva fragilitat durant aquesta fase de creixement. Posteriorment, pot provocar prematuritat i pes baix en néixer.

S'ha observat que les mares embarassades que han estat des de començament del seu embaràs en zones molt sorolloses, tenen fills que no pateixen alteracions. No obstant això, si l'exposició ocorre després dels 5 mesos de gestació, després del part els nens no suporten el soroll, ploren, i quan neixen tenen una mida inferior a la normal.

En les directives de la CE citen el soroll com un risc per a l'embarassada en aquells treballs on és superior a 100 dB. A partir de la setmana 20 de gestació, la dona no ha de treballar en condicions de soroll excessiu, més de 80 dB.

Mesures de prevenció

- Exigir les mesures tècniques per eliminar la font del soroll i/o eliminar-ne la propagació.
- Emprar proteccions individuals com taps i orel·leres. Si el nivell diari equivalent és superior a 85 dBA, l'ús de protectors auditius serà obligatori .
- Exigir l'organització del treball establint pauses o torns rotatoris per a disminuir l'exposició al soroll.

- sotmetre a la vigilància de la salut corresponent.

*** Vibracions**

Les vibracions com el soroll són formes d'energia mecànica que necessiten un suport material per propagar-se.

L'exposició a vibracions es produeix quan es transmet a alguna part del cos el moviment oscil·lant d'una estructura, ja sigui el terra, una eina o un seient del lloc de treball.

Les vibracions poden ser de molt baixa freqüència (el balanceig de trens i vaixells produeixen mareig), de baixa freqüència (vehICLES en moviment, carretons elevadors..., que provoquen efectes sobre l'oïda interna i alenteixen els temps de reacció) i d'elevada freqüència (serres mecàniques, martells pneumàtics..., que tenen conseqüències més greus, com ara problemes articulars i vasomotors als braços i les cames).

Segons com sigui el contacte entre l'objecte vibrant i el cos, l'exposició a vibracions es divideix en dos grans grups: vibracions mà-braç i vibracions globals de tot el cos.

Els efectes patològics de les vibracions en treballadores embarassades són despreniment de placenta, probabilitat més alta de part prematur i avortaments espontanis, sobretot en l'últim trimestre.

Mesures preventives

- Evitar l'exposició a vibracions durant l'embaràs.
- Millorar la postura de treball.
- Portar roba adequada que permeti mantenir el cos sec i la temperatura corporal a nivell acceptable, adequats per a la manipulació del material vibrant.
- Deixar que l'eina faci la feina i tan sols subjectar-la, sense fer força.
- Formació i informació a la treballadora afectada.
- Vigilància sanitària específica.

***Estrès tèrmic**

El cos humà és un dipòsit de calor, durant l'embaràs el metabolisme s'altera de manera que les variacions de temperatura del mitjà afecten de forma especial la dona gestant. L'organisme disposa de mecanismes de regulació per a mantenir la temperatura interna, però en estat de gestació, les agressions ambientals tèrmiques tant per calor com per fred poden ocasionar greus conseqüències, com ara alteracions de la pressió, desmaís, deshidratació, ensopiment, incapacitat per a mantenir el ritme de treball, confusió...

Les embarassades no toleren tant la calor, perquè el seu organisme crema energia a més velocitat, i augmenta la seva temperatura. A més a més, suen més a la nit, per a restablir la temperatura corporal, alliberant calor. L'augment d'1,5° C en la temperatura de la mare gestant posa en risc la vida del fetus i el seu desenvolupament.

La calor afavoreix la vasodilatació i tendeix a baixar la pressió, que normalment en una dona embarassada ja és més baixa del que seria normal. També la pèrdua de líquids a través de la sudoració produeix aquest efecte. Per tant, existeix un risc de patir un esvaïment.

La dona gestant té una alta probabilitat de patir varius durant l'embaràs, i s'agreugen en feines en ambients calorosos.

En el cas de llocs de treball on les temperatures són extremes, sobretot en ambients calorosos, les treballadores embarassades no han d'ocupar llocs de treball per sobre dels 36° C des de l'inici de la gestació.

En cas de llocs de treballs amb presència de fred extrem, la treballadora no hauria de treballar-hi si la temperatura és menor a 0° C, des de l'inici de la gestació.

Mesures preventives

- Per evitar situacions d'estrès tèrmic, és necessari facilitar roba adequada a la treballadora, facilitar l'accés a fonts d'aigua...
- En el RD 486/97, sobre llocs de treball, queden establerts els valors de temperatura depenent de l'activitat, encara que davant l'estat de gestació aquests valors haurien de prendre's únicament com a referència, ja que es refereixen a persones no gestants.

- Beure molts líquids, menjar fruita i verdures per a reposar les sals minerals.
- Procurar roba d'abric a les treballadores embarassades en llocs de treball on les temperatures són baixes.

***Radiacions**

Existeixen proves científiques sòlides que les radiacions d'alta freqüència suposen un risc per a la salut humana i per al desenvolupament embrionari.

En general, podem dir que, fins ara, les radiacions emeses tant pels telèfons mòbils com per les antenes o altres aparells elèctrics d'ús laboral o a la llar, no suposen un risc imminent demostrat.

Per la seva banda, les radiacions derivades de radiografies sí que poden suposar un risc per al fetus, és per aquesta raó que qualsevol dona que cregui o sospiti que pot estar embarassada no ha de fer-se aquest tipus de proves, si no és que són indispensables i sempre segons criteri mèdic.

*** Radiacions ionitzants**

Les radiacions ionitzants, quan interaccionen amb l'organisme, hi provoquen diferents alteracions. El dany que produeixen les radiacions ionitzants pot tenir un caràcter somàtic (danys en l'individu), o un caràcter genètic (efectes en les generacions posteriors). Els efectes de l'exposició a radiacions ionitzants poden arribar a ser molt greus per a la persona exposada i la seva descendència futura.

El RD 53/1992 regula l'exposició a radiacions ionitzants. No obstant això, aquest RD ha estat derogat pel RD 783/2001, i s'ha concedit un termini d'adaptació per a les disposicions contingudes en el Capítol II del Títol II fins al dia 1 de gener de 2002. Fins a aquesta data els límits que s'estableixen en relació amb els riscos per exposició de radiacions ionitzants, d'especial perill per a la dona embarassada l'embrió o el fetus, són les següents:

- Dones en edat de tenir fills, el límit de dosi en l'abdomen és de 13 msv al trimestre.
- Dones gestants, la dosi al fetus, des del diagnòstic fins al final de la gestació, no pot excedir 10 msv.

*** Radiacions no ionitzants**

Respecte als possibles riscos afegits per a les dones durant l'embaràs i la lactància que pot suposar l'exposició a radiacions no ionitzants, no hi ha evidències que existeixin ni per exposició a radiacions òptiques ni per cap altre tipus de radiació electromagnètica amb aquest caràcter. Tan sols cal recordar l'augment de temperatura corporal interior per l'acció de les microones i altres ones radioelèctriques, que pot causar algun tipus de trastorn per al fetus i per a la mare gestant.

Mesures preventives

- Evitar l'exposició a radiacions no controlades durant l'embaràs.
- Formació i informació a la treballadora.
- Vigilància sanitària específica.

Riscos ergonòmics i psicosocials durant la gestació

Els factors ergonòmics i psicosocials que tenen més incidència en la treballadora gestant són:

- Factors posturals
- Moviment de càrregues
- Factors ambientals: disconfort (acústic i tèrmic)
- Càrrega de treball i estrès
- Temps de treball: jornada, torns i horari (pauses i descansos)

*** Factors posturals durant la gestació**

Durant l'embaràs, a causa dels canvis fisiològics i metabòlics que pateix la mare gestant, existeix una dificultat més alta per a realitzar determinades activitats que es desenvolupen de forma habitual, i entre les quals hi ha les següents:

- Pujar escales.
- Arribar a objectes situats en prestatgeries altes.
- Treballar assegut en una taula.
- Agafar coses de terra.
- Romandre dempeus.
- Moure pesos, desplaçar càrregues...

Molts estudis han demostrat que treballs en bipedestació prolongada, més de tres hores continuades, representen un risc per a la mare gestant. Les conseqüències que té la postura sobre el fetus són les següents:

La dona embarassada que treballa dreta acostuma a tenir nadons amb menys pes; aquests nens poden pesar 200 grams menys que els de les dones que no treballen o ho fan en posició asseguda.

Les dones que treballen assegudes no només tenen nadons més grans, sinó que tenen menys risc de patir un part de fetus mort. Hi poden haver pèrdues de sang, especialment en el primer i segon trimestre de l'embaràs, en postures dempeus més que en tasques que es fan estant asseguda.

Durant l'embaràs s'intensifiquen els dolors musculars, lumbàlgies, i mals d'esquena, amb el possible risc d'embòlia i trombosi. Les embarassades que fan tasques dretes poden patir vertígens i desmaïs, que porten a parts prematurs.

Mesures preventives

Atès que és impossible evitar els canvis “estructurals i fisiològics” que es produeixen en la dona durant el període de gestació, el més adequat és seguir una política preventiva basada en l'educació i ensinistrament de les persones seguint la pauta següent:

- Ensenyar les treballadores embarassades a adoptar una postura correcta i evitar postures forçades o extremes a l'hora de dur a terme la tasca, així com ensenyar a treballar amb les càrregues d'una forma correcta.
- Quant al disseny del lloc i l'organització del treball, és aconsellable seguir les recomanacions següents:
 - És necessari poder adaptar el lloc de treball a la persona, especialment en el cas de la treballadora embarassada que experimenta canvis de necessitat d'espai, de postura, etc.
 - S'ha d'eliminar o reduir tant com sigui possible la càrrega física, especialment pel que fa a postures forçades.
 - Cal disminuir el temps d'exposició a treballs amb càrrega física i augmentar el nombre de pauses.
 - És aconsellable que la dona embarassada pugui canviar de posició amb freqüència.

- En cas que la treballadora embarassada tingui distribuïdes les tasques en diferents llocs o plantes en un edifici, ha d'intentar-se la ubicació, sempre que sigui possible, de totes les tasques en una sola planta i lloc, i evitar desplaçaments innecessaris.

*** Manipulació de càrregues durant la gestació**

La manipulació de càrregues és una activitat habitual en la majoria de llocs de treball i específicament per a llocs de treball amb manipulació de malalts, veterinaris, escorxadors i altres activitats on es manipulin animals, magatzems, supermercats...

En tota activitat en la qual es requereix un esforç físic es consumeix energia i augmenten els ritmes cardíac i respiratori.

La conseqüència directa de la càrrega física és la fatiga muscular, si la persona no pot arribar a recuperar-se, es pot produir una patologia osteomuscular. En el cas de la dona embarassada, la fatiga augmenta pel mateix estat.

A mesura que avança l'embaràs, la dona està menys capacitada per a realitzar exercicis físics, així com per a aixecar pesos, pujar escales... ja que la despesa cardíaca, les pulsacions i el consum d'O₂ són superiors que en el cas que no hi hagi embaràs. Sembla que també augmenta la freqüència cardíaca del fetus, però sense provocar-li conseqüències negatives.

Dels molts estudis que s'han editat d'aquest tema, les principals conclusions a les quals s'ha arribat sobre la càrrega de treball i la dona embarassada són les següents:

La manipulació de càrregues pesades alenteix el creixement del fetus.

Les dones que fan un treball pesat guanyen menys pes i tenen nens més petits que les que tenen un treball més lleuger.

Les dones que descansen vuit dies abans del part tenen nens més grans (200 grams més que els de dones que no descansen).

La manipulació de càrregues i les postures forçades augmenten el percentatge o la probabilitat de patir avortaments espontanis i parts prematurs.

En dur a terme treballs pesats, hi pot haver casos d'hipertensió associada a l'embaràs.

En aquest tipus de treball amb manipulacions de càrregues, hi ha casos de dones que presenten una placenta que pesa menys que les que fan un treball moderat.

Una càrrega excessiva pot provocar en el fetus problemes cardiovasculars i defectes en el sistema nerviós central.

Les conseqüències directes sobre la mare treballadora són les de tipus osteomuscular. Les postures inadequades o les mantingudes massa temps i la manipulació de càrregues acostumen a produir aquest tipus de patologies.

Cal tenir en compte que el volum abdominal constitueix un obstacle tant per a l'adopció d'una bona postura com per abastar objectes o moure's. Les dimensions corporals i el pes augmenten considerablement en un període de temps relativament curt; l'abdomen augmenta de mitjana uns 0,38 cm i la mitjana de pes guanyat és de 12,5 kg.

Aquest guany de pes se centra en la part anterior del cos i, per tant, hi ha un desplaçament del centre de masses. Aquestes mesures poden ser notablement superiors en els embarassos múltiples.

D'altra banda, als problemes provocats per la manipulació de càrregues, cal afegir els produïts per manipular aquestes càrregues a distància. Com més distància entre la persona i l'objecte que s'ha de manejar, més disminueixen les condicions acceptables de la manipulació. En haver-hi un augment en la grandària de l'abdomen, incrementa la distància entre la càrrega i la persona. Un altre trastorn habitual durant l'embaràs és el de l'estasi venosa. Com a resultat d'aquesta situació, apareixen edemes i varius en les extremitats inferiors.

L'excés de càrrega física és un risc per a les treballadores embarassades, ja que pot provocar parts prematurs i fins i tot avortaments. La manipulació de càrregues de més de 3 quilos pot considerar-se un risc per a la treballadora gestant.

Valors màxims de referència
Manipulacions ocasionals home 40 kg dona 25 kg dona embarassada 10 kg
Manipulacions freqüents home 25 kg dona 10 kg dona embarassada 5 kg

Mesures preventives

- Evitar l'exposició de la treballadora a tasques amb manipulació de pesos.
- Adaptació del lloc de treball a la treballadora gestant.
- Formació i informació sobre la manipulació de càrregues.

* Càrrega de treball i estrès durant la gestació

La dona embarassada pateix una sèrie de canvis fisiològics que la fan més susceptible, psicològicament parlant, a estressos físics i mentals. Les conseqüències negatives d'aquest estrès varien en funció de la constitució, la resistència i l'adaptació que tingui cada treballadora, però quan es produeixen -preferentment en l'últim trimestre de l'embaràs- es van agreujant a mesura que avança la gestació.

En un estat d'estrès es produeixen una sèrie de reaccions fisiològiques que poden influir en l'embaràs a causa de la reacció que es produeix. La inestabilitat emocional pròpia de l'embaràs pot ser atribuïda, en part, als canvis experimentats per la dona embarassada. Aquesta inestabilitat emocional és normal, no obstant això, s'ha de tenir en compte que a vegades pot dificultar la tasca de lluites contra l'estrès o propiciar-ne l'aparició si els estressos laborals i familiars resulten excessius per a l'embarassada.

Encara que la majoria dels casos d'estrès estan associats a la vida laboral, molts altres aspectes quotidians poden incrementar les cotes d'ansietat. Els múltiples canvis que pateix la dona embarassada, especialment en els primers mesos de gestació, la converteixen en una possible destinatària d'aquesta malaltia.

El nostre cos està preparat per a suportar determinades cotes d'ansietat i estrès. Si la situació de tensió i alerta és breu, l'organisme podrà recuperar el ritme normal de les seves funcions. El problema sorgeix quan perdem el control, quan l'estrès s'acumula o es perllonga massa en el temps i el cos no és capaç de tornar a la situació de repòs, és llavors quan comencen els trastorns.

Les situacions **estressants** són particulars de cada persona, un succés és estressant en la mesura que cadascú el percebi com a tal, i això depèn de molts factors. Tant els canvis positius com els negatius poden ser font d'ansietat.

La gestació és una etapa plena de canvis de tot tipus, les preocupacions són infinites i l'excés de treball, la pressió que s'imposa la mateixa embarassada - que pretén fer-se càrrec de tot-, poden ser nefastes per a la seva salut i la del seu fill. Efectes a curt termini com el cansament, l'insomni, els mals de cap, la pèrdua de gana, els mals d'esquena... A més a més, l'estrès afebleix el sistema immunològic i augmenta la possibilitat de contreure infeccions.

Les hormones que es generen davant d'una situació d'estrès arriben al torrent sanguini d'una persona quan està en situació d'ansietat. Aquestes hormones tenen un efecte positiu a curt termini, perquè ajuden el cos a enfrontar-se a una situació percebuda com perillosa. No obstant això, la durada excessiva d'aquest estat té efectes perjudicials, com el cansament, la depressió o la facilitat per a emmalaltir. L'estrès durant l'embaràs es traspasa de la mare al fetus, mitjançant les hormones de l'estrès a través de la placenta.

L'excés d'estrès pot ser perjudicial per a qualsevol persona i més en el cas de la treballadora embarassada.

A curt termini poden produir cansament, insomni, ansietat, falta o excés de gana i mals de cap i d'esquena. Quan l'excés d'estrès es perllonga massa temps, pot provocar problemes de salut potencialment seriosos, com una menor resistència a les malalties infeccioses, alta pressió arterial i malalties cardíques.

Les dones embarassades que pateixen nivells alts d'estrès també poden tenir un risc major de part prematur, és a dir, quan els nadons neixen abans de les 37 setmanes de gestació. Els nadons massa petits i prematurs estan exposats a un risc més alt de tenir problemes de salut immediatament després de néixer, incapacitats permanents, com retard mental i paràlisi cerebral, i fins i tot la mort.

Mesures preventives

- Cada treballadora embarassada ha d'identificar les causes de l'estrès, tant en el seu treball com en la seva vida personal, i desenvolupar maneres eficaces de controlar-les. Si se sent estressada, ha de consultar al seu metge.
- Fer tècniques per a reduir l'estrès que poden ser útils durant l'embaràs. Entre elles, hi ha les classes de ioga, la bioretroalimentació, la meditació...
- Organització del treball adequada.

*** Temps de treball: jornada, torns i horari (pauses i descansos) durant la gestació**

Està demostrat que el treball nocturn i per torn provoquen alteracions com ara:

- Increment de determinades malalties
- Problemes gastrointestinals
- Problemes cardiovasculars
- Problemes neurològics
- Fatiga
- Ansietat
- Trastorns del son

Mesures preventives

- La Llei de prevenció de riscos laborals estableix en l'art. 26 que l'empresari haurà d'adoptar totes aquelles mesures que suposin adaptar les condicions de treball a la treballadora afectada, incloent aspectes organitzatius com els que es refereixen al treball per torns i nocturn.

- Adequar i adaptar els horaris i les condicions laborals de la treballadora gestant, incloent la periodicitat i freqüència de pauses de descans, organització de torns i durada.



PART RECENT I LACTÀNCIA

De la mateixa manera que l'embaràs, el postpart i la lactància són etapes d'especial vulnerabilitat i sensibilitat per a la salut de la treballadora. Ja la LPRL estableix que la cobertura atorgada davant dels riscos derivats de la feina a la treballadora embarassada s'estengui també al període de part recent o lactància.

Condicions de treball com l'estrès, la fatiga, les condicions ambientals o físiques dels llocs de treball, les radiacions ionitzants, el soroll, els productes tòxics, poden reduir o arribar a impedir la lactància materna de dones treballadores o, fins i tot, posar en perill la salut del nadó lactant.

En ambdues situacions existeixen nombrosos riscos laborals que poden afectar la salut de la mare i del fill.

Part recent

Després del part, la dona ha de recuperar l'estat inicial del seu cos, reorganitzar el seu metabolisme, equilibrar els seus nivells hormonals... és llavors quan resulta especialment important la situació de la treballadora enfront dels riscos físics en aquesta etapa, sense oblidar el comú denominador en tot el procés de la procreació de l'especial protecció davant dels riscos químics i biològics.

Hem de destacar fonamentalment la situació de la treballadora que s'incorpora a la feina després del part sense esgotar el permís. És a dir, aquells casos en els quals la treballadora decideix no fer ús de la totalitat del seu permís de maternitat a favor del pare, i que, transcorregudes les sis setmanes obligatòries després del part, decideix incorporar-se en qualsevol moment anterior a la setena setmana després del naixement.

Lactància materna

La majoria de les dones poden treballar durant l'embaràs i s'incorporen de nou als seus llocs durant el període de lactància. No obstant això, en alguns llocs existeixen certs perills (substàncies tòxiques, soroll, estrès, etc.), que poden suposar riscos per a la salut de tots els treballadors, que s'accentuen en el cas de dones gestants que han donat a llum recentment i/o que estan donant el pit al seu fill.

Les condicions de treball també poden comprometre la lactància, ja sigui perquè posen en risc la salut de les criatures (exposició a tòxics, radiacions ...) o perquè

redueixen la capacitat d'alletar de les treballadores (fatiga, estrès, condicions ambientals...).

Caracteritzada per la possible presència d'efectes negatius derivats fonamentalment dels riscos químics i biològics i no tant dels físics (llevat que es tracti d'una treballadora en situació de part recent, incorporació després de les sis primeres setmanes), la veritat és que la situació de la treballadora en període de lactància presenta igualment una especial sensibilitat davant dels riscos del lloc de treball.

* Riscos químics durant la lactància

Substàncies amb efectes durant la lactància. Frases R Símbol

- * Substàncies i preparats absorbits per dones i que poden interferir en la lactància o que poden estar presents a la llet materna en quantitats suficients per afectar la salut del lactant.
També es pot aplicar a substàncies que afectin la quantitat o qualitat de llet materna.
R64
- * Substàncies que, havent-se acumulat prèviament a l'organisme, passen a la llet materna
R33/R64
- * R64: pot perjudicar els infants alimentats per llet materna
R33: perill d'efectes acumulatius
T: tòxic
Xn: nociu

El mercuri i els seus derivats poden afectar el nadó lactant, ja que el mercuri orgànic passa de la sang de la mare a la llet materna.

Els agents citotòxics (medicaments antimitòtics) absorbits per la pell, inhalats o ingerits, poden afectar el lactant en passar del torrent sanguini a la llet materna i al nadó lactant.

L'exposició al plom i als seus compostos de les mares afecta els lactants, perquè passa de la mare al nadó a través de la llet.

Riscos biològics durant la lactància

Respecte als problemes relacionats amb les treballadores en el període de lactància, és freqüent la presentació de mastitis (inflamació de la glàndula mamària). No s'ha trobat una relació directa entre factors ambientals i mastitis, però això no exclou que s'hagin d'extremar les mesures higièniques generals i específiques amb finalitats preventives.

Així, si l'activitat laboral implica el contacte directe amb materials infecciosos (hospitals, laboratoris de microbiologia, treball amb animals infectats...), s'ha de tenir molta cura per a evitar la contaminació de la pell i la roba de la mare, tant per a prevenir la mastitis com les infeccions del nou nat.

Riscos físics durant la lactància

De la mateixa manera que en les situacions descrites abans, les radiacions tant ionitzants com no-ionitzants poden ocasionar danys a la treballadora que dona el pit.

Durant la lactància, l'exposició a temperatures extremes de la mare fa que pugui deshidratar-se.

Radiacions ionitzants durant la lactància

Les dones embarassades i aquelles que en període de lactància poden patir una contaminació corporal a causa de les radiacions.

Riscos psicosocials durant la lactància

La combinació dels estressos laborals i extralaborals pel naixement del fill amb la situació d'inestabilitat emocional pels intensos canvis hormonals pot provocar l'aparició d'estrès i ansietat, perquè la treballadora no té mecanismes suficients per fer-hi front.

Situacions

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



4. Situacions

Situacions durant l'embaràs

1. Comunicació de l'embaràs a l'empresa i drets de la treballadora embarassada
2. Embaràs de risc
3. Risc al lloc de treball durant l'embaràs
4. Incapacitat temporal per malaltia comuna durant l'embaràs
5. Accident de treball o malaltia professional durant l'embaràs
6. Anticipació de la baixa maternal abans del part

Situacions després del part / baixa maternal

7. Part i baixa maternal
8. Part múltiple, acolliment, adopció i part prematur
9. Permís per maternitat a temps parcial
10. Maternitat, incapacitat temporal i extinció del contracte
11. Llicències del pare i permís per paternitat
12. Repartiment de la baixa maternal entre el pare i la mare

Situacions després de la baixa maternal

13. Llicència per lactància
14. Risc al lloc de treball durant la lactància natural
15. Excedències

SITUACIONS DURANT L'EMBARÀS

1. Comunicació de l'embaràs a l'empresa i drets de la treballadora embarassada

L'obligació de la treballadora embarassada de comunicar la seva situació a l'empresa no queda establerta en cap normativa.

Però, per altra banda, l'article 29.2.6 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) estableix, amb caràcter general, l'obligació dels treballadors i les treballadores de cooperar amb l'empresa perquè pugui garantir-los unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seva seguretat i salut.

Tot i aquestes consideracions, entenem que la treballadora no té obligació de comunicar el seu estat, però en cas que hi hagi possibilitat de risc al seu lloc de treball, hauria de considerar la seva salut i la del seu fetus i informar-ne l'empresa.

En cas de no comunicar-ho, no serà imputable a l'empresa no haver pres les mesures preventives oportunes, en desconèixer l'estat de la treballadora. Per altra banda, l'empresari té l'obligació d'informar de forma detallada dels possibles riscos a la treballadora en el supòsit que hi hagi un embaràs.

Estudis recents confirmen que els serveis mèdics del treball són informats molt tard de l'existència d'un embaràs. Tenint en compte la major susceptibilitat de les primeres setmanes, és important que existeixin canals eficaços d'informació entre els responsables de prevenció i la treballadora. Aquests canals, l'empresa està obligada a tenir-los i mantenir-los.

La treballadora ha de comunicar la situació d'embaràs a través de l'informe per escrit del personal facultatiu del Servei Públic de Salut (serveis mèdics de família i/o ginecologia) que assisteix la treballadora. Aquesta carta de comunicació, la pot enviar directament a l'empresa o a través del delegat de prevenció o del servei de prevenció.

La treballadora embarassada té dret a assistir als cursos de preparació al part en horari laboral, segons estableix l'ET art. 37 3f, sobre descans setmanal, festes i permisos. En qualsevol cas, la treballadora ha de preavisar l'empresa, per escrit, abans d'assistir als cursos de preparació o els exàmens prenats necessaris.

2. Embaràs de risc

L'embaràs de risc o alt risc és aquell que té més possibilitats de complicacions tant maternes com fetals, durant el transcurs de la gestació i el part, i que necessita un control mèdic i ecogràfic estricte.

Són múltiples les situacions que fan catalogar un embaràs com d'alt risc. La patologia materna prèvia a l'embaràs: hipertensió, diabetis, coagulopaties, epilèpsia, obesitat, sobrepès matern, alteracions endocrinològiques, malformacions uterines... seria un primer grup.

Un segon grup el formen les mares gestants amb antecedents obstètrics desfavorables, és a dir, pacients amb embarassos anteriors amb patologia materna o fetal associada, com ara creixement intrauterí alentit, preeclàmpsia o eclàmpsia (hipertensió induïda per la gestació), colèstasi intrahepàtica de l'embaràs, malformacions fetals anteriors, part prematur, mort fetal intrauterina... El tercer grup el formen les causes fetus-placentàries, com embaràs múltiple, malformacions fetals, retards del creixement, placenta prèvia...

Quan el metge considera que un embaràs és de risc, la treballadora gestant necessitarà una atenció especial i un control més freqüent i estricte que si fos un embaràs normal. Com a prevenció, els metges aconsellen a totes aquelles treballadores amb antecedents o possibilitats de tenir un embaràs de risc i que vulguin quedar-se embarassades, fer una consulta prèvia al ginecòleg per a poder detectar i solucionar problemes a temps.



3. Risc al lloc de treball durant l'embaràs

Informació sobre els riscos del lloc de treball

Qualsevol dona embarassada que sospiti que la seva situació laboral suposa un risc i pot ser perjudicial per a la seva salut o per a la del fetus ha de consultar el seu metge o ginecòleg.

El metge gestionarà la baixa per contingències comunes si la causa és mèdica, com ara una lumbàlgia o una ciàtica, molèsties habituals durant l'embaràs.

El ginecòleg determinarà la necessitat de gestionar una baixa per contingències comunes si observa una causa obstètrica, com ara sagnat durant l'embaràs o risc de part prematur.

El metge del treball o de la unitat de salut laboral de l'empresa -encara que no acostuma a ser el metge protagonista en la gestació- determinarà en dones que treballen en professions de risc, com ara la indústria química o exposicions a agents nocius, si necessiten un canvi de lloc de treball durant la gestació.

Respecte a aquest segon supòsit, la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) contempla expressament l'obligació empresarial d'avaluar tots els riscos que puguin incidir en la funció de procreació i adoptar les mesures preventives necessàries.

L'article 25.2 de la LPRL estableix:

"Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de fertilitat com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries."

Si en el teu lloc de treball estàs exposada o sospites que pots estar exposada a algun dels riscos és molt important que:

* Exigeixis que es faci una avaluació de riscos del teu lloc de treball, que haurà de determinar la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les condicions de treball per a poder: apreciar qualsevol risc per a la seguretat o la salut, així

com qualsevol repercussió sobre l'embaràs o la lactància. Determinar les mesures que caldrà adoptar.

* Sollicita ser informada adequadament dels riscos que no s'han pogut eliminar, però sí reduir, les mesures preventives que s'han adoptat, si has d'adoptar mesures individuals sobre l'ús d'equips de protecció individual i com actuar en cas d'accident.

* Has de rebre la vigilància de la salut adequada als riscos específics del teu lloc de treball.

És molt important que sollicitis a l'empresari a través del delegat de prevenció, del comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, del comitè d'empresa, la informació següent:

- Amb quines substàncies treballes.
- Les quantitats utilitzades o emmagatzemades.
- Quin és el nivell i el tipus d'exposició a què et veus sotmesa.
- Si ets dintre dels límits d'exposició permesos (ambientals i biològics).
- Si s'han adoptat mesures collectives per a eliminar el risc o disminuir-lo.
- Si s'han adoptat mesures individuals, has de conèixer les que t'afecten directament. En el cas que hakis de fer servir equips de protecció individual (EPI), com utilitzar-los adequadament.
- Com es farà el seguiment i el control de nivell d'exposició.
- Qualsevol altra condició de treball que influeixi sobre altres riscos relacionats amb la presència dels agents en el lloc de treball i, específicament, amb els perills d'incendi o explosió.

* L'empresari, directament o a través del servei de prevenció de l'empresa, ha de ser informat adequadament de les substàncies amb les quals treballes. Això vol dir una informació adequada de les característiques toxicològiques d'aquestes substàncies, la formació sobre el significat de l'etiquetatge dels productes, les mesures d'utilització i com actuar en cas d'accident.

* Has de rebre la vigilància de la salut adequada als riscos específics del teu lloc de treball, és a dir una vigilància protocolitzada i adequada per a les substàncies amb què treballes, no un reconeixement general absolutament inespecífic i innecessari.

* És molt important que tinguis clar que cada lloc de treball presenta uns riscos

específics. Conèixer els riscos específics del teu lloc de treball és el que determina la teva situació i les mesures preventives específiques que necessites. Davant de qualsevol dubte o consulta, pots adreçar-te a l'oficina tècnica de prevenció de riscos laborals del sindicat, on tens un grup d'experts a la teva disposició per a informar-te i orientar-te.

Existència de risc al lloc de treball

L'article 26 de la LPRL indica que "l'avaluació de riscos haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, grau i durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic".

Un cop obtinguda l'avaluació podem trobar-nos amb dos supòsits:

1. Que l'avaluació inicial de riscos i, per tant, en la planificació de l'acció preventiva que se'n deriva, s'han tingut en compte les possibles situacions d'embaràs. En aquest cas, s'ha produït una aplicació completa de l'article 16 de la LPRL que indica que "l'acció preventiva es farà, amb caràcter general, tenint en compte la naturalesa d'aquesta activitat i la relació amb qui estigui exposat a riscos especials". L'article 4.1. b del Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP) estableix que en l'avaluació dels riscos es tindrà en compte la possibilitat que el treballador o la treballadora que ocupi el lloc de treball o que l'ocuparà sigui especialment sensible, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, a alguna d'aquestes condicions". En aquest cas, s'han establert, des d'aquesta avaluació inicial, els mecanismes d'actuació adequats, en previsió de situacions d'embaràs.

2. Que no s'han tingut en compte les situacions d'embaràs en l'avaluació inicial dels riscos. En aquest cas, es procedirà a revisar aquesta avaluació, d'acord amb l'article 4.2 del RSP.

Si, com a conseqüència de l'avaluació de riscos, existeix risc per a la salut de la treballadora, l'empresari ha d'adoptar aquelles mesures que evitin l'exposició a aquest risc per part de la treballadora.

En què consisteixen aquestes mesures?

1. Inicialment s'intentarà adaptar el lloc o l'horari del treball.

2. Si l'adaptació no és possible o, malgrat que es faci, el risc es manté, s'hauria de recórrer al canvi del lloc de treball. En el cas que aquest canvi no es dedueixi de l'avaluació de riscos, també es podria iniciar el procés a partir d'un requeriment mèdic (certificat mèdic) expedit pel personal mèdic de família que assisteix l'embarassada.
3. El lloc de treball al qual es destini la treballadora, en cas de produir-se aquest canvi, està subjecte al que s'estableix per la mobilitat funcional de l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
4. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta als i les representants del col·lectiu treballador, la relació de llocs de treball exempts d'aquests riscos.
5. Si no és tècnicament o objectivament possible el canvi de lloc de treball o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es recorre a la suspensió de contracte per risc durant l'embaràs contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Suspensió de contracte per risc durant l'embaràs

La prestació i subsidi per risc durant l'embaràs és una suspensió temporal del contracte de treball davant la possibilitat de l'existència de riscos laborals per a la salut de la treballadora embarassada o del fetus o de l'al·letament natural, i a l'empresa no existeix la possibilitat d'eliminar el risc o de canviar de lloc de treball.

- + És una suspensió de contracte amb reserva del lloc de treball.
- + L'empresari està obligat a seguir cotitzant per la treballadora embarassada en aquesta situació.
- + Es considera una prestació amb caràcter de contingència professional.
- + No es requereix un període mínim de cotització per a accedir-hi.
- + Durant el subsidi per risc al lloc de treball durant l'embaràs, es considerarà nul l'acomiadament, tret que es declari la procedència per motius no relacionats amb l'embaràs.

Aquest subsidi només és aplicable a embarassades amb risc al lloc de treball. No es pot aplicar en embarassos de risc o embarassos amb complicacions pròpies de la gestació.

Les beneficiàries d'aquest subsidi són:

- * Treballadores per compte d'altri del Règim General de la Seguretat Social i règims especials.
- * Treballadores del Mar, del Règim Agrari i autònomes.
- * Treballadores de l'Administració estatal i personal estatutari dels serveis de salut.

El subsidi neix el mateix dia que s'inicia la **suspensió del contracte per risc al lloc de treball durant l'embaràs**:

Els requisits per accedir al subsidi de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs:

Estar afiliada a la Seguretat Social i en situació d'alta.

Es considera una prestació amb caràcter de contingència professional i no es requereix un període mínim de cotització per a accedir-hi.

En la prestació per risc durant l'embaràs al lloc de treball es cobra el 100% de la base reguladora per contingències professionals (Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Per informació personalitzada, consulta el sindicat.

Aquest subsidi s'extingeix:

- + Quan s'inicia la baixa maternal.
- + Quan la dona treballadora es reincorpora al lloc de treball, perquè ha desaparegut el risc o hi ha un altre lloc de treball apte.
- + Per defunció de la mare o del fetus.

En cas d'existir un risc, la treballadora ha de:

1. Comunicar per escrit el seu estat de gestació a l'empresa.

2. Demanar l'avaluació de riscos del seu lloc de treball a l'empresa a través dels seus representants: delegat de prevenció o comitè d'empresa... per escrit i amb un termini de resposta.
3. Si l'avaluació de riscos determina un risc per a la mare o el fetus, demanar un canvi de lloc de treball tenint en compte que conservarà les seves retribucions inicials.
4. Si no hi ha cap lloc de treball compatible, demanar a l'empresa la documentació necessària perquè la treballadora pugui tramitar el subsidi per risc al lloc de treball.

Per tramitar el subsidi per risc durant l'embaràs, la treballadora ha de sol·licitar la prestació a l'entitat que gestioni les contingències professionals (la mútua), aportant els documents següents:

- Imprès normalitzat de la mútua per a la sol·licitud del subsidi.
- Informe mèdic del Servei Públic de Salut (el seu metge), sobre l'estat de gestació de la treballadora.
- Declaració de l'empresa de la situació de risc (tramitada pel Servei de Prevenció de l'Empresa).
- Declaració de l'empresa que no existeix un lloc de treball apte.
- Documentació relativa a la treballadora: DNI, NIF...

Si la mútua no accepta el tràmit del subsidi:

1. La treballadora ha de presentar una reclamació escrita a la mútua a través d'un full de reclamació.
2. Informar al metge de capçalera o ginecòleg de la situació, per tal d'estudiar si s'escau la baixa per contingències comunes.
3. La treballadora ha d'informar l'empresa de la seva situació per escrit.
4. Adreçar-se al sindicat (Federació o Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral) que durà a terme les accions que calguin per defensar els teus drets.



4. Incapacitat temporal per malaltia comuna durant l'embaràs

En el cas de les treballadores embarassades, la prestació econòmica per incapacitat temporal, com en el cas dels altres treballadors, prova de cobrir la manca d'ingressos que es produeix quan la treballadora, a causa d'una malaltia o accident, està impossibilitada temporalment per treballar i necessita assistència sanitària de la Seguretat Social.

Les treballadores embarassades amb una incapacitat comuna durant l'embaràs poden acollir-se a aquest dret si estan integrades al i reuneixen els requisits següents:

- + Estar i en o en situació assimilada a la d'alta en la data del fet causant, alhora que reben de la Seguretat Social i estan impossibilitades per al treball.
- + Tenir cobert un període de cotització de: 180 dies en els 5 anys immediatament anteriors al fet causant, en cas de malaltia comuna. No s'exigeix període previ de cotització en cas d'accident.

En cas de treballadores contractades a temps parcial, es computaran exclusivament les cotitzacions efectuades en funció de les hores treballades, tant ordinàries com complementàries, i se'n calcularà l'equivalència en dies teòrics de cotització.

La prestació per incapacitat comuna consisteix en un subsidi que té una quantia en funció de la base reguladora i dels percentatges aplicables.

El subsidi s'abonarà durant tots els dies naturals que l'interessat estigui en situació d'incapacitat temporal.

En cas de malaltia comuna i accident no laboral, la quantia a cobrar és:

- 60% des del dia 4 fins al 20, ambdós inclosos.*
- 75% des del dia 21 en endavant.*

* Situació que pot ser millorada fins al 100% segons el conveni col·lectiu.

Quan el treballador estigui en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes i durant aquesta s'extingeixi el seu contracte:

Continuarà percebent la prestació per incapacitat temporal en quantia igual a la prestació de desocupació que li correspongui. En aquest cas, es descomptarà del període de percepció de la prestació d'atur com a ja consumit el temps que hagi estat en la situació d'incapacitat temporal a partir de la data d'extinció del contracte de treball. Una vegada extingida aquesta situació, passarà a la situació legal de desocupació si reuneix els requisits necessaris.

El naixement del dret a percebre un subsidi per incapacitat temporal per malaltia comuna en el cas de les treballadores embarassades així com en el cas dels altres treballadors és en la situació de malaltia comuna o accident no laboral, des del quart dia de la data de baixa laboral.

La durada del subsidi en cas d'accident o malaltia, en qualsevol de les causes, és de dotze mesos prorrogables per uns altres sis quan se suposi que, durant aquest termini, el treballador pot ser donat d'alta mèdica per curació. En el cas de períodes d'observació per malaltia professional, sis mesos prorrogables per uns altres sis quan es consideri necessari per a l'estudi i diagnòstic de la malaltia.

Als efectes del període màxim de la durada i de la seva possible pròrroga, es computaran els de recaiguda i d'observació.

Esgotat el termini de durada de dotze mesos, l'INSS serà l'únic competent per

a avaluar, qualificar i revisar la incapacitat permanent del treballador, per a reconèixer la situació de pròrroga expressa amb un límit de sis mesos, per a determinar la iniciació d'un expedient d'incapacitat permanent, o bé per a emetre l'alta mèdica.

Així mateix, l'INSS serà l'únic competent per a emetre una nova baixa mèdica en la situació d'IT, quan es produeixi en un termini de sis mesos posterior a l'alta mèdica per la mateixa patologia o similar.

El dret al subsidi per incapacitat temporal per malaltia comuna pot ser denegat, anul·lat o suspès per:

- Actuació fraudulenta del beneficiari per a obtenir o conservar el subsidi.
- Treballar per compte propi o d'altri durant la baixa.
- Rebutjar o abandonar el tractament sense causa raonable.

El dret s'extingeix:

- Pel transcurs del termini màxim establert per a la situació d'incapacitat temporal en qüestió.
- Per alta mèdica del treballador, amb o sense declaració .
- Per incompareixença injustificada del beneficiari a qualsevol de les convocatòries per als exàmens i reconeixements establerts pels metges adscrits a l'Institut Nacional de la Seguretat Social o a la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.
- Per defunció.

El reconeixement del dret correspon:

- A l'Institut Nacional de Seguretat Social, quan la situació derivi de malaltia comuna, accident no laboral i de situacions d'alta de ple dret. Si escau, a la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social, quan l'empresari opti per formalitzar la cobertura d'aquesta prestació, derivada de contingències comunes, amb la mateixa mútua amb la qual formalitzi la protecció de les contingències professionals.

- La prestació va a càrrec de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social o empresa autoritzada per a col·laborar en la gestió.
- L'abonament de la prestació econòmica, l'efectua l'empresa amb la mateixa periodicitat que els salaris, en virtut de la col·laboració de les empreses en la gestió del Règim General de la Seguretat Social.
- En els casos de malaltia comuna o d'accident no laboral, l'abonament del subsidi entre els dies 4 i 15 de baixa en el treball, ambdós inclosos, s'atribueix a l'empresari. A partir del dia 16 de baixa, la responsabilitat de l'abonament incumbeix a l'Institut Nacional de la Seguretat Social o a la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social, si és el cas, encara que la materialitat del pagament es continuï duent a terme en concepte de pagament delegat pel mateix empresari.

Els comunicats mèdics els ha d'expedir el metge de capçalera del Servei Públic de Salut.

Els terminis de presentació dels diferents comunicats a l'empresa són:

Comunicat mèdic de baixa:

- S'ha de presentar la còpia per a l'empresa en el termini de tres dies des de l'expedició, o enviar-la per fax si no és possible el desplaçament. S'ha de comunicar, immediatament, la baixa al lloc de treball.
- Comunicats mèdics de confirmació de la baixa:
El primer comunicat de confirmació s'ha d'emetre el quart dia des de l'inici de la situació d'incapacitat temporal.
Els successius comunicats de confirmació, s'han d'expedir cada set dies, comptats a partir del primer comunicat de confirmació.
S'han de presentar a l'empresa en el termini de tres dies des de l'expedició.
- Comunicat mèdic d'alta:
La treballadora embarassada en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna ha de comunicar immediatament, per qualsevol mitjà –telèfon, fax, etc.– l'alta a l'empresa en les vint-i-quatre hores següents a l'expedició.



5. Accident de treball o malaltia professional durant l'embaràs

En el cas que la treballadora embarassada pateixi un accident laboral o es determini una malaltia professional, accedirà a la prestació econòmica per incapacitat temporal, per cobrir la manca d'ingressos que es produeix quan la treballadora, a causa de l'accident, està impossibilitada temporalment per treballar i cal assistència sanitària de la Seguretat Social.

Per acollir-se al subsidi d'incapacitat temporal per accident de treball, la treballadora ha d'estar i en situació d'alta o assimilada a la d'alta en la data de l'accident.

En cas d'accident laboral o malaltia professional, no s'exigeix període previ de cotització.

La prestació per incapacitat temporal per accident de treball consisteix en un subsidi amb una quantia en funció de la base reguladora i dels percentatges aplicables.

La base reguladora s'obté per addició de:

- + La base de cotització per contingències professionals del mes anterior, sense hores extraordinàries, dividida pel nombre de dies a què correspongui la cotització.
- + La cotització per hores extraordinàries de l'any natural anterior, dividida entre 365 dies.

En cas d'accident laboral es percep el 75% de la base reguladora anterior, des del dia en què es produeixi el naixement del dret, millorat en alguns convenis col·lectius fins al 100%.

El reconeixement del dret, quan derivi d'accident de treball o malaltia professional, correspon a l'Institut Nacional de la Seguretat Social o a la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.

La prestació d'aquest subsidi per accident de treball o malaltia professional va a càrrec de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social o empresa autoritzada per a col·laborar en la gestió.

L'abonament de la prestació econòmica l'efectua l'empresa amb la mateixa periodicitat que els salaris, en virtut de la col·laboració de les empreses en la gestió del Règim General de la Seguretat Social.

6. Avançar la baixa maternal abans del part

La treballadora gestant pot demanar d'avançar fins a deu setmanes la seva baixa maternal (setze setmanes) abans del part per motius de salut, personals...

Aquesta petició l'ha de fer per escrit a l'empresa, que li ha de facilitar la documentació pertinent relativa a les seves dades de cotització que haurà de portar al centre de la Seguretat Social que li correspongui per tramitar la baixa maternal abans del part.

L'import de la prestació per baixa maternal anticipada és el mateix que si la treballadora agafa la baixa maternal després del part.

L'import d'aquesta prestació es calcula sempre segons la base reguladora de cotització a la Seguretat Social, es cobra el 100%.



SITUACIONS DESPRÉS DEL PART / BAIXA MATERNAL

7. Part i baixa maternal

L'objectiu de la prestació per maternitat és cobrir la pèrdua d'ingressos que es produeix per la suspensió del contracte o la interrupció de l'activitat durant els descansos de maternitat, acolliment i adopció. Aquest descans té una durada de 16 setmanes que gaudirà la mare treballadora de manera ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

Es consideren situacions protegides, durant els períodes de descans que es gaudeixin per aquestes situacions:

- + La maternitat biològica, inclosos els parts que tinguin lloc després de més de 180 dies de vida fetal, amb independència que el fetus neixi viu o mort.
- + L'adopció i l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple (sempre que la seva durada no sigui inferior a un any) i encara que aquests acolliments siguin provisionals, de:
 - Menors de sis anys.

- Majors de sis anys, però menors de divuit amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents. A aquests efectes, s'entén que l'adoptat o acollit presenta alguna discapacitat, quan acrediti una minusvalidesa en un grau igual o superior al 33%.

Seràn beneficiàries del subsidi per maternitat les treballadores per compte d'altri, incloses les treballadores contractades per a la formació i a temps parcial, qualsevol treballador/a que, indistintament del seu sexe, gaudeixi dels períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment legalment establerts, sempre que acreditin els requisits exigits.

Els requisits per tenir dret al subsidi per maternitat són:

-Estar afiliats i en alta o en situació assimilada a l'alta.

Es consideren situacions assimilades a la d'alta:

- La situació legal d'atur total per la qual es percebi prestació de nivell contributiu.
- El mes següent al cessament en el càrrec públic o al cessament en l'exercici de càrrec públic representatiu o de funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o estatal, que va donar lloc a la situació d'excedència forçosa o situació equivalent, durant el qual s'ha de sol·licitar el reingrés al treball.
- El trasllat del treballador per l'empresa fora del territori nacional.
- El període de suspensió del contracte de treball per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de la violència de gènere.
- La situació del treballador durant el període corresponent a vacances anuals retribuïdes que no hagin estat gaudides abans de la finalització del contracte.
- Maternitat precedida d'incapacitat temporal.
- També es causarà dret a la prestació econòmica per maternitat quan entre l'extinció de la incapacitat temporal per alta mèdica i l'inici de la situació per maternitat no hi hagi solució de continuïtat, perquè es produeixi l'alta mèdica per incapacitat temporal i l'inici del descans per maternitat.

- Tenir cobert un període mínim de cotització de:
 - Si la treballadora té menys de 21 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, no s'exigirà període mínim de cotització.
 - Si la treballadora té fets entre 21 i 26 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció: 90 dies en els 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o, alternativament, 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a aquesta data.
 - Si la treballadora és major de 26 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció: 180 dies en els 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o, alternativament, 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a aquesta data.

En el supòsit de part i amb aplicació exclusiva a la mare biològica, l'edat indicada en els apartats anteriors serà la que tingui feta la interessada en el moment d'inici del descans. Es pren com a referent el moment del part a l'efecte d'acreditar el període mínim de cotització que, si escau, correspongui.

En els supòsits d'adopció internacional, l'edat assenyalada en els apartats anteriors serà la que tinguin feta els interessats en el moment d'inici del descans. Es pren com a referent el moment de la resolució a l'efecte d'acreditar el període mínim de cotització que, si escau, correspongui.

En cas de part, si la mare treballadora no reuneix el període de cotització exigít, l'altre progenitor tindrà dret, a opció de la mare, a percebre el subsidi contributiu per maternitat durant la totalitat del permís de descans que correspongui, descomptant un període de 6 setmanes (42 dies laborables), sempre que l'altre progenitor acrediti el període de cotització exigít.

En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a percebre el subsidi contributiu per maternitat que hauria correspost a la mare si reunís tots els requisits i estigués donada d'alta al sistema de la Seguretat Social.

El dret a aquest subsidi neix:

+ Maternitat

Des del mateix dia de la data del part, sigui laborable o festiu, o la de l'inici del descans en cas de ser anterior al part.

+ Defunció del fill

La beneficiària tindrà dret a completar els dies que faltin per a finalitzar el descans obligatori de 6 setmanes. Tindrà la mateixa consideració de fill, el fetus que hagi mort després de 180 dies en el si matern (segons les condicions establertes a l'art. 30 del Codi Civil per a adquirir personalitat).

+ Adopció i acolliment

Tant per a preadoptiu com per a permanent, a partir de la data de resolució judicial d'adopció o la decisió administrativa o judicial en el cas d'acolliment, si bé el cobrament de la prestació està condicionada a la possibilitat de gaudir del permís.

+ Adopció internacional

Si és necessari el desplaçament previ al país d'origen de l'adoptat, el període de descans es podrà començar a gaudir fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció, encara que en cap cas el període serà superior a 16 setmanes.

Aquest subsidi es tracta d'un descans:

- Retribuït, el 100%.
- Amb reserva de lloc de treball amb les mateixes condicions anteriors al part.
- On es manté l'obligació de cotitzar per part de l'empresari.

• Distribució en el cas de maternitat

- De la mare: l'opció de la interessada a partir de les 6 primeres setmanes immediatament posteriors al part (les 6 primeres són de descans obligatori, l'anomenada "quarantena").

- Part prematur: o en aquells casos que, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, la suspensió del contracte (amb reserva del lloc de treball) pot computar-se, si la mare o, en el seu defecte, el pare ho sollicita, a partir de l'alta hospitalària del nadó. S'exclouen d'aquest còmput les 6 setmanes posteriors al part, que són de descans obligatori de la mare.

- Defunció de la mare: el pare podrà accedir a la totalitat de la baixa permaternitat si compleix els requisits per accedir-hi. No importa que la mare sigui treballadora o no.

- En cas d'adopció i acolliment (preadoptiu i permanent): si la mare i el pare treballen, ambdós podran gaudir del període de descans de forma simultània o successiva, sempre que es tracti de períodes ininterromputs i amb els límits de durada establerts, 16 setmanes entre tots dos. En aquests casos, el dret no és de la mare sinó d'ambdós, i per tant, han d'acordar quin d'ells gaudirà del descans per maternitat o si el compartiran. En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, es distingeixen dos supòsits segons l'edat que tingui el fill:

- Si és menor de 6 anys, se suspèn el contracte de treball per un màxim de 16 setmanes ininterrompudes. En cas d'adopció o acolliment múltiple, s'amplia el termini en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

- Si és major de 6 anys i menor de 18, la suspensió té una durada de 16 setmanes quan es tracta de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè vénen de l'estranger, tenen dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades.

En el supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió del contracte podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

El dret al subsidi pot ser anul·lat, denegat o suspès pel beneficiari:

- Actuar de forma fraudulenta per a obtenir o conservar la prestació.
- Treballar per compte propi o d'altri els corresponents períodes de descans.
- Per reincorporació voluntària del beneficiari/ària a la feina.

- Per defunció del beneficiari/ària.

- Per defunció del fill o acollit, tret que es produeixi abans de les sis setmanes posteriors al part o el fetus no reuneixi les condicions de l'art. 30 del Codi Civil, sempre que hagi romàs en el si matern durant 180 dies.

** El període per maternitat o paternitat que subsisteixi en la data d'extinció del contracte de treball, o que s'iniciï durant la percepció de la prestació d'atur, serà considerat com a període de cotització efectiva a l'efecte de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

** Quan el període de vacances fixat coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir-les en període diferent, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.

Quantia i tramitació

La prestació rebuda, en estar de baixa per maternitat, consisteix en un subsidi amb una quantia que depèn de:

+ La base reguladora:

a base de cotització és el resultat de dividir l'import de la base de cotització del mes anterior a la data d'inici del període de descans pel nombre de dies a què es refereix aquesta cotització.

Si el treballador ingressa en el mateix mes que s'inicia el període de descans, es pren la cotització d'aquest mes i com a divisor els dies efectivament cotitzats. També es prendrà els dies efectivament cotitzats quan el treballador no ha estat en situació d'alta durant tot el mes anterior.

Quan el període de descans el gaudeixin de manera simultània o successiva la mare i el pare, la prestació es determinarà per a cadascun en funció de la seva respectiva base reguladora.

En el cas de treballadors a temps parcial, la base reguladora diària serà el resultat de dividir les bases de cotització acreditades per l'empresa durant l'any anterior dividides per 365. Si l'antiguitat és inferior a l'any, se sumaran les bases i es dividirà pel nombre de dies naturals que corresponguin.

El percentatge del subsidi és del 100% de la base reguladora des del dia que es produeix el naixement del dret.

Abonament i finalització de la prestació

L'INSS abonarà de forma directa el temps gaudit per cada beneficiari, pare o mare, de l'import se'n deduirà la quantia relativa a la cotització a la Seguretat Social, atur i formació professional que correspongui.

Si la treballadora és a l'atur en el moment del part, la prestació corresponent l'abonarà l'INEM. Durant aquesta situació es deduirà l'import de les cotitzacions de la Seguretat Social i no s'ampliarà per aquesta circumstància el període de percepció de l'atur.

La finalització de la prestació esdevé:

- Per esgotament del termini màxim de descans.
- Per reincorporació de forma voluntària del beneficiari/ària a l'empresa.
- Per defunció dels beneficiaris o del fill.

Gestió i tramitació

La gestionarà el mateix beneficiari/ària a través de l'entitat gestora respectiva. El pagament del subsidi el farà l'entitat gestora i s'ingressarà en el compte que faciliti el beneficiari/ària. Les persones que estiguin percebent prestació d'atur total i passin a la situació de baixa maternal, percebran el subsidi a través de l'INEM.

Aquest subsidi es pagarà per períodes vençuts.

Els documents que han d'acompanyar la sol·licitud per acollir-se al permís de maternitat, en tots els casos, són:

- Document nacional d'identitat.
- Número d'identificació fiscal.
- Documentació relativa a la cotització, document que se sol·licita a l'empresa on es treballa.
- Si la treballadora està obligada a l'ingrés de les quotes, justificant del pagament dels últims sis mesos.

- Si l'empresa és l'obligada a ingressar les quotes, certificat de l'empresa relatiu al treballador, en el qual s'indica si cotitza o no per atur i la base de cotització per contingències comunes i professionals .
Els autònoms hauran de presentar una declaració de situació de l'activitat de l'establiment de què siguin titulars.

Acompanyat de:

- El certificat mèdic del descans per maternitat o comunicat de maternitat l'expedeixen a l'hospital després del part o el metge de capçalera si és abans del part.
- El llibre de família on figuri el nou fill.
- La defunció de la mare, certificat de defunció, llibre de família o la certificació de la inscripció del fill en el Registre Civil.
- El certificat de l'última empresa o organisme, indicant la data inicial del permís del sol·licitant –el fa l'empresa si se sol·licita.



8. Part múltiple, acolliment, adopció i part prematur

En cas de part múltiple, el descans de la mare té una durada de 16 setmanes, i s'amplia en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

En cas de part múltiple i d'adopció o acolliment de més d'un menor simultàniament, es concedirà un subsidi especial per cada fill, a partir del segon, igual al que correspongui percebre pel primer, durant el període de 6 setmanes immediatament posteriors al part o, quan es tracti d'adopció o acolliment, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

A l'efecte del subsidi especial per part, adopció o acolliment múltiples, seran beneficiaris els que ho siguin de la prestació econòmica per maternitat, si bé el subsidi únicament el podrà percebre un dels progenitors que, en cas de part, serà determinat a opció de la mare i, en cas d'adopció o acolliment, serà decidit per lliure decisió d'ambdós.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nadó hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, quan es reprengui el subsidi, una vegada que el menor sigui donat d'alta hospitalària, es percebrà en la mateixa quantia que s'abonava abans de la interrupció.

Es pot comptar el permís de maternitat a partir de la data d'alta hospitalària, s'exclouen les 6 setmanes posteriors al part que són descans de la mare.

Si hi ha hospitalització durant més de 7 dies, s'amplia el període de suspensió en tants dies com estigui hospitalitzat amb un màxim de 13 setmanes.

Tramitació

La gestionarà el mateix beneficiari/ària a través de l'entitat gestora respectiva. El pagament del subsidi el farà l'entitat gestora i s'ingressarà en el compte que faciliti el beneficiari/ària. Les persones que estiguin percebent prestació d'atur total i passin a la situació de baixa maternal, percebran el subsidi a través de l'INEM.

Aquest subsidi es pagarà per períodes vençuts. En cas de part múltiple, s'abonarà una vegada finalitzat el període de les sis setmanes posteriors al part. I en cas d'adopció o acolliment múltiple després de les 6 setmanes de la decisió administrativa o judicial.

En el cas d'adopció i acolliment, la documentació necessària que s'ha d'aportar per a formalitzar el tràmit és:

- Resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial de l'acolliment.
- Omplir el model "PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT".
- Llibre de família o certificació de la inscripció del fill al Registre Civil.
- Certificat de l'última empresa o organisme indicant la data inicial del permís del sol·licitant.

En els supòsits d'adopció internacional i quan els pares es desplacin al país d'origen:

- La documentació emesa per l'entitat competent de la comunitat autònoma que justifiqui l'inici dels tràmits, en la qual s'indicarà l'Estat on es desplaçarà el sol·licitant i la necessitat d'aquest desplaçament per a poder perfeccionar l'adopció.
- El document acreditatiu del permís concedit per l'empresa.
- El permís concedit per l'administrador o gerent, quan es tracti de socis treballadors de societats cooperatives o laborals.

En els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de 6 anys, discapacitats o minusvàlids o bé amb dificultats d'inserció social i familiar:

- El certificat acreditatiu de la condició de minusvalidesa o discapacitat, en grau superior al 33%, que expedeix l'òrgan competent de la comunitat autònoma a la qual s'hagin transferit les funcions en matèria de qualificació del grau de discapacitat i minusvalidesa i les direccions provincials de l'Institut de Migracions i Serveis Socials a Ceuta i Melilla.
- El certificat de l'entitat pública competent en matèria de protecció de menors, indicant que, per les seves circumstàncies personals o perquè prové de l'estranger, té dificultats especials d'inserció familiar o social.

En el cas de part prematur o nadó hospitalitzat, la documentació per tramitar el subsidi és:

- La sol·licitud d'interrupció de la percepció del subsidi de maternitat que haurà de fer el pare o la mare.



9. Permís per maternitat a temps parcial

El període de descans per maternitat, adopció i acolliment (tant preadoptiu com permanent) es pot gaudir en règim de jornada a temps parcial, previ acord entre l'empresari i els treballadors afectats.

Pot exercir-lo tant el pare com la mare.

En cas de part, la mare ha de fer les 6 setmanes de descans obligatori i pot optar per les 10 restants en cas de part simple, o 12 en cas de part múltiple després de les 6 de baixa obligada.

Durant els períodes de descans a règim parcial, la base reguladora de la prestació es reduirà en proporció inversa a la reducció que hagi experimentat la jornada laboral.

La tramitació ha d'anar acompanyada dels documents següents:

- El document que acrediti el previ acord amb l'empresari i cadascun dels beneficiaris.
- Si es modifica la distribució inicialment acordada del període de descans, se n'haurà d'informar l'entitat gestora amb caràcter immediat.

- La comunicació de la resolució es notificarà en el termini de 30 dies a efectes del reconeixement del dret a la prestació econòmica per maternitat.

Es podrà compatibilitzar treball -en jornada a temps parcial- i prestació per maternitat -en la part que proporcionalment correspongui. Quan finalitzi el període de descans per maternitat, es recuperarà el règim de jornada que hi havia abans de començar el descans.

Durant aquesta situació no es poden treballar hores extraordinàries, excepte les necessàries per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

Aquest dret no és compatible amb el del dret a una hora d'absència del treball per lactància, a la reducció de jornada per guarda legal quan tingui a càrrec seu l'atenció d'un menor de 8 anys o minusvàlid, ni amb l'excedència per tenir cura de familiars.

Per a poder gaudir d'aquesta possibilitat, és imprescindible l'existència d'un acord previ entre empresari i treballador.

Aquest permís de jornada parcial es gaudirà de forma ininterrompuda. Només serà modificat mitjançant un nou acord entre l'empresari i el treballador, a petició del treballador i a causa de motius relacionats amb la seva salut o la de menor.

En els casos de part, aquesta possibilitat està exclosa les 6 primeres setmanes, que són de descans obligatori per a la mare, mentre que per a l'adopció o l'acolliment, no tenen aquesta limitació.

La durada del període durant el qual es gaudeixi el permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es duguï a terme.

Si durant el temps de jornada parcial, el treballador ha de passar a una situació d'incapacitat temporal, es compatibilitzarà el cobrament de subsidi per maternitat a temps parcial amb el de la incapacitat temporal.



10. Maternitat, incapacitat temporal i extinció del contracte

Incapacitat temporal

Una vegada esgotat el període de descans per maternitat, si la beneficiària continua necessitant assistència sanitària com a conseqüència del part i està incapacitada per a exercir el seu treball, se la considera en situació d'incapacitat temporal a causa de malaltia comuna.

Si durant la percepció d'un subsidi de maternitat en règim de jornada a temps parcial s'inicia un procés d'incapacitat temporal, es pot percebre també simultàniament el subsidi corresponent a aquesta situació.

Una mare embarassada que estigui en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna abans del part, una vegada transcorreguda la baixa per maternitat, si les condicions que van provocar la incapacitat temporal per malaltia comuna continuen, torna a la situació d'incapacitat temporal, i es reprèn el còmput interromput.

Extinció del contracte

En el cas d'extinció de contracte de treball d'una treballadora que veu interrompuda la seva situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes o

professionals, per a passar a situació de descans per maternitat, s'aplicarà:

- Si l'extinció del contracte es produeix una vegada iniciat el descans per maternitat, es mantindrà el cobrament de la prestació fins que acabi aquesta situació.
- Si l'extinció del contracte es produeix durant el gaudiment de períodes de descans, en règim de jornada de temps parcial, a partir d'aquest moment, es percebrà en la seva totalitat el subsidi per maternitat.
- Si l'extinció del contracte es produeix abans de l'inici del descans per maternitat, encara que la treballadora no hagi passat a la situació d'atur total amb la prestació econòmica de nivell contributiu, o aquesta prestació s'hagi extingit durant la incapacitat temporal precedent a la situació de maternitat, causa dret de prestació econòmica derivada d'aquesta última contingència, i s'interromp la incapacitat temporal anterior al part i l'abonament del subsidi corresponent que substitueix des del dia d'inici de la situació de maternitat pel subsidi assignat legalment a aquesta última.
- Si l'extinció del contracte de treball del pare o de la mare es produeix abans de l'inici del descans per maternitat, el subsidi que correspon es percep íntegrament i no es pot compartir el descans entre ambdós, en règim de jornada a temps parcial.

11. Llicències del pare i permís per paternitat

Llicències

Les llicències del pare en cas de naixement d'un o més fills són:

Dos dies per naixement de fill o filla, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan es necessiti desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.

Permís per paternitat

Els beneficiaris del permís per paternitat són:

+ Pares treballadors per compte d'altri, per compte propi o autònoms, i pares treballadors afiliats a qualsevol Règim Especial de la Seguretat Social.

El permís per paternitat és de 13 dies ininterromputs o 26 si es gaudeix a temps parcial per acord amb l'empresa. Ampliables en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon.

La quantia que es cobra és equivalent al 100% de la base reguladora del pare treballador.

S'exigeix tenir cotitzats 180 dies en els 7 anys anteriors al dia que es produeix el naixement, adopció o acollida, o 360 dies en tota la vida laboral.

El permís es podrà gaudir de forma ininterrompuda, des del moment del naixement, adopció o acollida, fins 13 dies després que finalitzi el permís per maternitat de la mare.

És un permís exclusiu del pare que no pot cedir a la mare.

** des de l'1 de gener de 2009, s'ha donat un canvi en relació als permisos de paternitat. En concret el canvi afecta, ampliant la duració de permís per paternitat a 20 dies, a les famílies nombroses i a aquelles famílies que tenen una persona amb discapacitat. Aquest canvi es va introduir mitjançant la Llei 2/2008 de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2009 (Disposició addicional sisena). Aquesta mesura té per objectiu donar compliment a les previsions de la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat efectiva de dones i homes que marca com a objectiu per al any 2012 ampliar progressivament el permís per paternitat fins quatre setmanes.*



12. Repartiment de la baixa maternal entre el pare i la mare

Quan el període de descans el gaudeixin, simultàniament o successivament, la mare i el pare, ambdós tindran la condició de beneficiaris, sempre que reuneixin de forma independent els requisits exigits.

En cas que el pare i la mare treballin, a partir de les sis setmanes de descans obligatori, la mare podrà optar que el pare pugui gaudir del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, tret que, en el moment de fer-se efectiu, la incorporació de la mare al lloc de treball suposi un risc per a la seva salut. La suma total dels períodes no podrà excedir 16 setmanes o les corresponents en cas de part múltiple.

Si la mare opta que el pare gaudeixi del període de descans per maternitat i, una vegada iniciat, el pare mor abans d'haver-lo completat, la mare podrà tornar a ser beneficiària del subsidi per part del període de descans que resti fins a arribar a la durada màxima corresponent.

L'opció de la mare a favor del pare pot ser revocada si sobrevenen fets que en facin inviable l'aplicació, com ara absència del pare, malaltia, accident, abandó de la família, separació o causes anàlogues.

En cas d'opció a favor del pare:

- Omplir el model “OPCIÓ DEL PERMÍS PER MATERNITAT”.
- Si la mare no pertany al Sistema de la Seguretat Social, certificat expedit per la unitat de personal del seu centre de treball, que ha d'indicar si li és aplicable la Llei 30/1984 i la seva situació administrativa.
- El llibre de família o certificació de la inscripció en el Registre Civil.
- El certificat de l'última empresa o organisme indicant la data inicial del permís del sol·licitant (pare).

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans a favor del pare, perquè pugui gaudir de part del permís i rebí la part del subsidi corresponent, pot ser revocada.

*** En el cas de defunció de la mare durant o després del part, l'altre progenitor tindrà dret a la prestació, sempre que acrediti els requisits exigits, tot i que la mare no hagués estat inclosa en el sistema de la Seguretat Social.

En el cas de defunció de la mare, els documents que ha d'aportar el pare que demani el subsidi de maternitat són:

- El certificat de defunció de la mare.
- Les dades justificants relatives a la cotització de l'interessat a l'efecte del càlcul del subsidi.
- El certificat de l'empresa on consti la data d'inici de la suspensió laboral del pare.



SITUACIONS DESPRÉS DE LA BAIXA MATERNAL

13. Llicència per lactància materna

Tant el pare com la mare poden disposar d'una hora d'absència del seu lloc de treball per a la lactància d'un fill menor de nou mesos, tal com estableix l'ET a l'art.37.4, sobre descans setmanal, festes i permisos. Aquesta hora es pot dividir en dues fraccions de mitja hora diària no acumulables a l'inici i final de la jornada. Cal tenir en compte que alguns convenis col·lectius milloren aquest permís, estableixen la possibilitat d'acumular l'hora de lactància a l'inici o al final de la jornada.

La llicència per lactància materna és un dret que podran gaudir indistintament ambdós progenitors, sempre que tots dos treballin.

S'estableix una hora d'absència del lloc de treball que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora cadascuna, o una reducció de mitja hora al principi o al final de la jornada laboral.

La concreció horària i la determinació del període d'aquest permís correspon al treballador/a en la seva jornada ordinària. El treballador/a ha de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data de reincorporació a la seva jornada ordinària.

L'ET, en l'art. 37.4, no contempla diferències entre lactància natural o artificial, ni entre lactància de fills biològics o adoptats, per guarda legal o de fet, per tant s'inclouen tots aquests supòsits en el dret al permís per lactància.

En el cas de part o adopció múltiple, no està contemplat a l'ET el dret d'acumular dos o més períodes d'absència. Encara que sí que existeixen sentències que l'han reconegut.

El permís de lactància es podrà acumular en períodes continuats de permís retribuït. Es podran acumular en jornades completes en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa, respectant-ne els terminis.

El recompte de les hores que pertoquin es farà segons els dies laborables que faltin des de la incorporació de la mare a la feina després de la baixa maternal fins a la data que el lactant faci nou mesos.



14. Risc al lloc de treball durant la lactància natural

Durant el període de lactància natural, també poden existir riscos en el lloc de treball que poden afectar el lactant, per això és necessari tenir l'avaluació de riscos del lloc de treball de la mare i, un cop obtinguda, analitzar els diferents supòsits que ens podem trobar:

1. Que a l'avaluació inicial de riscos i, per tant, en la planificació de l'acció preventiva que se'n deriva, s'han tingut en compte les possibles situacions de treballadores en període de lactància natural.

2. Que no s'han tingut en compte les situacions de treballadores en període de lactància natural en l'avaluació inicial dels riscos. En aquest cas, es procedirà a revisar aquesta avaluació, segons l'article 4.2 del RSP.

Si, com a conseqüència de l'avaluació de riscos, existeix risc per a la salut de la treballadora, l'empresari ha d'adoptar les mesures que evitin l'exposició a aquest risc per part de la treballadora.

En què consisteixen aquestes mesures?

+ Inicialment s'intentarà adaptar el lloc o l'horari de la feina.

+ Si l'adaptació no és possible o, malgrat tot, es manté el risc, caldria recórrer al canvi del lloc de treball. En el cas que aquest canvi no es dedueixi de l'avaluació de riscos, també podria iniciar-se el procés a partir d'un requeriment mèdic (certificat mèdic) expedit pel personal mèdic de família que assisteix la treballadora en lactància natural.

El lloc de treball al qual es destini a la treballadora, en el cas que es produeixi aquest canvi, està subjecte a l'establert per la mobilitat funcional de l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

+ L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta als i les representants del col·lectiu treballador, la relació de llocs de treball exempts d'aquests riscos.

+ Si no és possible tècnicament o objectivament el canvi de lloc de treball o no pot exigir-se raonablement per motius justificats, es recorrerà a la **suspensió de contracte per risc durant la lactància natural** contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

La prestació i subsidi per risc durant la lactància natural és una suspensió temporal del contracte de treball davant la possibilitat de l'existència de riscos laborals per a la salut de la treballadora embarassada o del lactant, i a l'empresa no existeix la possibilitat d'eliminar el risc o de canviar de lloc de treball.

Com en el cas del subsidi per risc al lloc de treball durant l'embaràs, és una suspensió de contracte amb reserva del lloc de treball.

L'empresari està obligat a seguir cotitzant per la treballadora en aquesta situació.

Es considera una prestació amb caràcter de contingència professional.

No es requereix un període mínim de cotització per a accedir-hi.

Durant el subsidi per risc al lloc de treball durant la lactància natural, es considerarà nul l'acomiadament, tret que es declari la procedència per motius no relacionats a la lactància.

Aquest subsidi només és aplicable a treballadores en període de lactància natural, amb risc al lloc de treball, i no es pot aplicar en casos de complicacions pròpies de la lactància.

El subsidi neix el mateix dia que s'inicia la suspensió del contracte per risc al lloc de treball durant la lactància natural i dura fins que el lactant fa nou mesos.

En la prestació per risc durant la lactància natural al lloc de treball, es cobra el 100% de la base reguladora per contingències professionals (Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes).

En cas que existeixi un risc, la treballadora ha de:

- + Comunicar per escrit el seu cas de lactància natural a l'empresa.
- + Demanar l'avaluació de riscos del lloc de treball a l'empresa a través dels representants: delegat de prevenció o comitè d'empresa... per escrit i amb un termini de resposta.
- + Si l'avaluació de riscos determina un risc per a la mare o el lactant, s'ha de demanar un canvi de lloc de treball tenint en compte que conservarà les seves retribucions inicials.
- + Si no hi ha cap lloc de treball compatible, demanar a l'empresa la documentació necessària per a tramitar el subsidi per risc al lloc de treball durant la lactància natural.

Per tramitar el **subsidi per risc durant la lactància natural**, la treballadora ha de sol·licitar la prestació a l'entitat que gestioni les contingències comunes professionals (la mútua), i aportar els documents següents:

- Imprès normalitzat de la mútua per a la sol·licitud del subsidi .

- Informe mèdic del Servei Públic de Salut (el seu metge), sobre la situació de lactància natural de la treballadora.
- Declaració de l'empresa de la situació de risc (tramitada pel Servei de Prevenció de l'Empresa).
- Declaració de l'empresa que no existeix un lloc de treball apte.Σ Documentació relativa a la treballadora -DNI, NIF...
- Llibre de família amb les dades del lacta.

Si la mútua no accepta el tràmit del subsidi:

1. La treballadora ha de presentar una reclamació escrita a la mútua a través d'un full de reclamació.
2. Informar al metge de capçalera o ginecòleg de la situació, per tal d'estudiar si s'escau la baixa per contingències comunes.
3. Informar l'empresa de la seva situació per escrit.
4. Adreçar-se al sindicat (Federació o Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral) que durà a terme les accions que calguin per defensar els drets de la treballadora.



15. Excedències

Reducció de jornada

Qui per raons de guarda legal, sigui el pare o la mare, tingui al seu càrrec l'atenció d'un menor de 8 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial, té dret a una reducció de jornada, amb la disminució proporcional del seu sou, entre almenys 1/3 i la meitat de la seva jornada habitual, tal com estableix l'ET a l'art. 37.5, sobre descans setmanal, festes i permisos.

La reducció de jornada contemplada en aquest article constitueix un dret individual dels treballadors, no obstant això, si en la mateixa empresa diversos treballadors generen aquest dret, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Per a tenir cura d'un menor de 8 anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda, es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre 1/8 i la meitat.

Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada es computen incrementades al 100%. També durant el primer any de la reducció de jornada per tenir cura de familiars.

La concreció horària i la determinació del període d'aquest permís correspon al treballador/a en la seva jornada ordinària. El treballador/a ha de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data de reincorporació a la seva jornada ordinària, tant per a iniciar el seu dret com quan decideixi finalitzar-lo i tornar a la seva jornada ordinària.

En el cas que sorgeixin discrepàncies entre el treballador i l'empresari a l'hora de gaudir aquest dret, sobre la concreció horària o sobre la determinació dels períodes de gaudi, els resoldrà la jurisdicció competent a través del procediment establert a l'art.138 de la Llei de procediment laboral.

Excedència

Es tindrà dret a un període no superior a tres anys, durant el qual hi haurà reserva del lloc de treball durant els dos primers anys, i aquests períodes es consideraran com a temps cotitzat a efectes de Seguretat Social. Es contemplen els casos d'acolliment de forma provisional.

Quan aquestes excedències vinguin precedides d'una reducció de jornada, les cotitzacions es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que correspondria si s'hagués mantingut sense aquesta reducció.

Aquesta mateixa situació es tindrà en compte per a les indemnitzacions en cas d'acomiadament o extinció del contracte de treball.

Excedència per tenir cura de familiars

Es tindrà dret a un període no superior a 2 anys, per a tenir cura de familiars que no puguin valer-se per ells mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quant als casos que l'excedència vingui precedida d'una reducció de jornada, s'ajustaran a la situació del cas anterior.

Excedència voluntària

Sempre que es tingui almenys un any d'antiguitat en l'empresa, es tindrà dret a un període d'excedència no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

Com actuar a l'empresa

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



5. Com actuar a l'empresa

La Llei de prevenció de riscos laborals recull l'obligatorietat de l'empresari d'adoptar les mesures necessàries per a evitar qualsevol exposició al risc per a la seguretat o la salut de les dones i la seva descendència durant l'embaràs o en període de lactància, adoptant les mesures necessàries.

1. Identificar els riscos: situacions generals, agents biològics, físics o químics; condicions de treball
2. Eliminar els riscos
3. Persistència de riscos
4. Avaluar els riscos no eliminats
5. Establir mesures preventives
6. Establir la relació de llocs de treball sense risc. Embaràs o lactància natural
7. Adaptació de les condicions o del temps de treball a la treballadora embarassada
8. Persistència del risc
9. Canvi del lloc de treball
10. No existència de lloc de treball compatible
11. Tràmit de subsidi per risc durant l'embaràs o la lactància natural

1. IDENTIFICACIÓ DELS RISCOS

L'empresari haurà d'identificar tots els perills i situacions generals, així com els agents físics, biològics o químics i les condicions de treball que poden suposar un risc potencial per a la salut de la dona embarassada, que ha donat a llum recentment o en període de lactància natural.

*****No hi ha establert per llei cap termini de comunicació a l'empresari sobre la situació d'embaràs d'una treballadora. No obstant això, et recomanem que si et trobes en aquesta situació i en el teu lloc de treball existeix la possibilitat que estiguis exposada a algun risc que pugui afectar el teu estat de gestació, ho comuniquis tan aviat com et sigui possible perquè l'empresari pugui prendre les mesures oportunes per a minimitzar el risc.

2. ELIMINAR ELS RISCOS

És obligació de l'empresari eliminar els riscos que s'hagin identificat. No és necessari esperar a fer una avaluació tècnica detallada per a eliminar agents o situacions de risc per a la maternitat evidents.

3. AVALUACIÓ DELS RISCOS NO ELIMINATS

L'empresari ha de fer l'avaluació dels riscos per a la reproducció en el conjunt de les seves fases: abans de la fecundació i durant l'embaràs i la lactància natural.

En l'avaluació de riscos, com a mínim s'han de tenir en compte els contemplats en els annexos I i II de la Directiva 92/85/CEE del Consell que regula la prevenció davant l'embaràs i la lactància.

La normativa europea té una sèrie de criteris per a l'avaluació de riscos i prevenció dels riscos contemplats en els annexos de la Directiva 92/85/CEE.

L'avaluació de riscos ha de tenir en compte les empreses subcontractades.

L'avaluació de riscos ha de fer-se conforme a les previsions establertes a la Llei de prevenció i el Reial decret de serveis de prevenció i reiterar-se si hi ha canvis en les condicions de treball o quan s'ha mostrat inadequada en produir-se algun dany per a la salut.

Aquestes avaluacions són prèvies i independents de l'existència de treballadores embarassades a l'empresa. Per tant, no és necessari que la treballadora comuniqui el seu estat a l'empresari perquè es duguin a efecte. Si l'avaluació de riscos en detecta per a l'embaràs i la lactància natural, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per a eliminar-los i, en tot cas, evitar-ne l'exposició a les treballadores.

***** En cas que l'avaluació de riscos del lloc de treball no contempli la possibilitat que la treballadora estigui embarassada, exigeix-ne l'actualització sempre a través del teu delegat de prevenció, del comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, del comitè d'empresa, per escrit, i conserva una còpia de la sol·licitud.

4. INFORMACIÓ I FORMACIÓ DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES (art. 18 LPRL)

La Llei de prevenció assenyala que els treballadors han de rebre, entre altres, la informació corresponent sobre els riscos específics que afectin la seva activitat i les mesures de prevenció i protecció adequades.

***** Si estàs embarassada, has d'informar-te de la situació de l'avaluació de riscos del teu lloc de treball. Sol·licita a l'empresari, a través del teu delegat de prevenció, del comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, del comitè d'empresa, informació sobre els riscos específics del teu lloc de treball o de les tasques que duguis a terme per a determinar les que puguin afectar el teu embaràs. Una vegada obtinguda aquesta informació, si en necessites de complementària, pots remetre't a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals del sindicat on l'equip tècnic aclarirà tots els dubtes que tinguis sobre l'avaluació del teu lloc de treball i els resultats obtinguts.

****Tota la informació es facilitarà a través dels representants dels treballadors (el delegat de prevenció, el comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, el comitè d'empresa. No obstant això, haurà d'informar directament a cada treballador dels riscos específics del seu lloc de treball o de totes les tasques que realitzi si ocupa diversos llocs de treball.

Com a treballadora en situació de reproducció o maternitat, tens dret a ser informada individualment dels riscos específics referents a la teva situació, del teu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció o prevenció aplicables.

1. Tens dret a consultar sobre els riscos del teu lloc de treball.
2. A participar a través dels teus representants, o directament si aquests no existeixen, en totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball.

5. ESTABLIR LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL SENSE RISC

L'empresari ha de determinar, prèvia consulta amb la representació dels treballadors/es, la relació dels llocs de treball exempts de riscos per a l'embaràs i/o lactància natural.

6. ESTABLIR MESURES PREVENTIVES DAVANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA NATURAL

Després de la comunicació d'embaràs o lactància per part de la treballadora, l'empresari ha de reavaluar els riscos i, davant una situació de persistència de risc per a la seguretat i salut, tant de la treballadora com del fetus, nadó o lactant, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc.

En cas de dubte, hem d'aplicar el PRINCIPI DE PRECAUCIÓ.



7. ADAPTACIÓ DE LES CONDICIONS O DEL TEMPS DE TREBALL

Les mesures es basaran en una adaptació de les condicions o del temps de treball, incloent la no-realització de treball nocturn o de treball per torns, quan sigui necessari, tal i com estableix la LPRL a l'article 26.

8. CANVI DE LLOC DE TREBALL

Si l'adaptació (de les condicions o del temps de treball) no és possible o, tot i aplicar les adaptacions, es manté el risc, caldria recórrer al canvi de lloc de treball.

Totes les empreses han de disposar d'una relació de llocs de treball exempts de risc.

En el cas que aquest canvi no es dedueixi de l'avaluació de riscos, també es podria iniciar el procés a partir d'un informe mèdic dels serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, que certifiqui que les condicions d'un lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus.

L'objectiu és que la treballadora ocupi un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

El canvi de lloc estarà subjecte als supòsits de mobilitat funcional de l'Art. 39 de l'Estatut dels Treballadors. La treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que realitzi, excepte en els casos que les funcions siguin inferiors, que mantindrà la retribució del seu lloc d'origen.

*****L'empresari ha de consultar els representants dels treballadors o a aquests mateixos, en absència de representants, sobre el procediment d'avaluació. Expressament és obligada la consulta als representants dels treballadors per a determinar la relació de llocs de treball exempts de risc per a la salut de la treballadora embarassada o el fetus i per a la lactància.

9. SUSPENSÍO DE CONTRACTE PER RISC

Si el procés anterior fracassa a l'hora d'eliminar el risc per a l'embaràs o la lactància natural (l'adaptació o el canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible), la treballadora afectada es pot declarar en situació de SUSPENSÍO DEL CONTRACTE PER RISC DURANT L'EMBARÀS o LACTÀNCIA NATURAL, i tindrà dret a percebre el subsidi corresponent.

Aquesta suspensió es mantindrà mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Impresos i sol·licituds

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



1. Model de comunicació de l'embaràs a l'empresa

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada).....
comunico a l'empresa que estic embarassada i adjunto el meu informe mèdic
per tal que l'empresa prengui les mesures preventives adients sobre el meu lloc
de treball en conseqüència del meu estat, tal i com estableix l'article 26 de la
Llei de prevenció de riscos laborals, sobre protecció a la maternitat.

Atentament,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

2. Model de petició de l'avaluació de riscos del lloc de treball de la treballadora embarassada

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)..... ,
acollint-me a l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que determina la protecció de la maternitat, a través de **l'avaluació de riscos del meu lloc de treball**, la naturalesa, el grau i la durada de la meva exposició a causa de la meva situació d'embaràs i dels riscos que puguin influir negativament en la meua salut, sol·licito:

- Que s'avalui el meu lloc de treball, en funció del meu estat de gestació.
- Que es detectin els riscos i la possible repercussió sobre la meua salut i la del meu fill.
- Que s'adoptin, a partir dels resultats obtinguts amb aquesta avaluació, les mesures necessàries per adaptar les condicions de treball al meu estat, incloent els aspectes organitzatius relatius a torns i treball nocturn.

estó a l'espera de rebre la informació sol·licitada.

Atentament,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

3. Model de petició de canvi de lloc de treball per risc per a la treballadora embarassada

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)..... ,
acollint-me a l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que determina la protecció de la maternitat, a través de **l'avaluació de riscos del meu lloc de treball**, la naturalesa, el grau i la durada de la meva exposició a causa de la meva situació d'embaràs i dels riscos que puguin influir negativament en la meua salut, sol·licito:

- Que s'avalui el meu lloc de treball, en funció del meu estat de gestació.
- Que es detectin els riscos i la possible repercussió sobre la meua salut i la del meu fill.
- Que s'adoptin, a partir dels resultats obtinguts amb aquesta avaluació, les mesures necessàries per adaptar les condicions de treball al meu estat, incloent els aspectes organitzatius relatius a torns i treball nocturn.

estó a l'espera de rebre la informació sol·licitada.

Atentament,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

4. Model de notificació a l'empresa d'assistència a cursos de preparació al part

Localitat i data:.....

A/ (Nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)..... els informo que durant els pròxims mesos (*especifiqueu els mesos de durada del curs*) i....., assistiré al curs de preparació al part que organitza el CAP / Hospital / Centre Mèdic de (*localitat on es fa el curs*) els (*especifiqueu els dies*)de (*especifiqueu l'horari del curs*).....ah.

Tot fent ús del dret que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, art. 26, sobre la protecció de la maternitat, on s'indica que "les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, sempre que ho avisin prèviament a l'empresari i justifiquin la necessitat de fer-ho durant la jornada laboral."

Salutacions,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

5. Model de notificació de baixa maternal abans del part

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada).....
comunico que, acollint-me al dret establert a l'art. 133 del RD legislatiu 1/1994,
de 20 de juny, pel qual s'aprova el text de la Llei General de la Seguretat Social,
decideixo gaudir de la meva baixa maternal abans de la data prevista del part
a partir del pròxim dia (data prevista del part)..... La data d'inici
de la meva baixa maternal serà (data d'inici de la baixa maternal
anticipada).....

Atentament,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

6. Model de notificació per compartir la baixa maternal amb el pare

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)..... comunico
que decideixo compartir la meva baixa maternal amb el pare del meu fill,
....., i li cedeixosetmanes.

Atentament,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

7. Model de notificació d'hores per lactància

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada).....
informo l'empresa de la meua decisió d'acollir-me al que disposa l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors i exercir el dret que aquest precepte em confereix a l'efecte d'absentar-me del treball sense pèrdua de retribució a partir del pròxim dia (data de l'inici del dret)..... durant una hora diària durant la meua jornada laboral, amb la finalitat de procurar la lactància del meu fill/a nascut/da el dia (data de naixement del nadó)....., i fins a la data que faci nou mesos d'edat (data en què el nen fa els 9 mesos).....

L'hora d'absència se situarà entre les.....hores i les.....hores (especifiqueu les hores d'absència).

(En el cas de fraccionar en dos l'hora d'absència, haurà d'expressar-se, per exemple, amb la fórmula següent):

"L'hora d'absència esmentada la dividiré en dues fraccions, per tant, seré absent del meu lloc de treball cada jornada laboral des de les..... fins a les..... hores i des de les..... fins a leshores".

Salutacions,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

8. Model de petició per acumular les hores de lactància

Localitat i data:

A/ (nom de l'empresa i adreça)

(Nom de la treballadora)..... informo l'empresa de la meva decisió d'acollir-me al que disposa l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors i exercir el dret que aquest precepte em confereix a l'efecte d'acumular les hores de lactància del/la meu/va fill/a nascut/da el dia (data.....). M'incorporaré al meu lloc de treball el dia.....de.....de.....

Atentament,

Signatura de la treballadora

9. Model de petició d'avaluació de riscos per canvi de lloc de treball per risc per a la treballadora en període de lactància natural

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)....., acollint-me a l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que determina la protecció de la maternitat, a través de **l'avaluació de riscos del meu lloc de treball**, la naturalesa, el grau i la durada de la meva exposició a causa de la meva situació de lactància natural del meu fill....., nascut el dia i dels riscos que puguin influir negativament en la meva situació, sol·licito:

- Que s'avalui el meu lloc de treball, en funció del meu estat.
- Que es detectin els riscos i la possible repercussió sobre la meva salut i la del meu fill.
- Que s'adoptin, a partir dels resultats obtinguts amb aquesta avaluació, les mesures necessàries per adaptar les condicions de treball a la meva situació de lactància natural.

esto a l'espera de rebre la informació sol·licitada.

Atentament,

10. Model de petició de canvi de lloc de treball per risc per a la treballadora en període de lactància natural

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)....., tal com estableix l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, i segons el que disposa l'art. 134 del RD legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, en persistir la situació de risc, malgrat l'adopció de les mesures preventives i protectores, sollicito davant de la meua situació de lactància natural, un canvi de lloc de treball de manera transitòria mentre persisteixi aquesta situació, i conservar en tot moment el conjunt de retribucions a què el meu lloc original donava dret.

n el cas que no existeixi possibilitat de canvi de lloc de treball, sollicito passar a situació de baixa per risc en el lloc de treball durant la lactància natural.

Adjunto l'informe mèdic de la meua situació.

Salutacions,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

11. Model de notificació de reducció de jornada per guarda legal de menor de vuit anys

Localitat i data:.....

A (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)....., els informo que per raons de guarda legal tinc al meu càrrec directe (nom i cognoms del nen/a)....., menor de 8 anys, o disminuït físic o psíquic que no ocupa cap altra activitat retribuïda, és aquesta la raó de pretendre exercir a partir del pròxim dia (data de l'inici del dret)..... el dret que em confereix l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors.

La reducció de jornada, amb disminució proporcional de salari, per la qual opto és de (especifiqueu el percentatge de reducció)..... (mínim 1/8 màxim 1/2 de la jornada laboral ordinària; tret que per conveni col·lectiu es disposi una altra cosa), per tant, en conseqüència procediré a partir del dia indicat a iniciar la jornada reduïda indicada:

(especifiqueu horari).....

Atentament,

Signatura del treballador/a

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

12. Model de notificació d'excedència per guarda legal de menor

Localitat i data:.....

A/ (nom i adreça de l'empresa).....

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)..... us informo que per raons de guarda legal tinc al meu càrrec directe (nom i cognoms del nen/a)....., menor de 8 anys, per tant és la meva pretensió exercir a partir del pròxim dia (data de l'inici del dret)..... el dret que em confereix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors d'excedència per a tenir cura d'un menor.

Atentament,

Signatura de treballador/a

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

Vocabulari

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



7. Vocabulari

Avaluació de riscos. Procés mitjançant el qual s'obté la informació necessària per què l'organització estigui en condicions de prendre una decisió apropiada sobre l'oportunitat d'adoptar accions preventives i, en aquest cas, sobre el tipus d'accions.

Càrrega. Qualsevol objecte susceptible de ser mogut. Es consideren també càrregues els materials que es manipulen per mitjà mecànic, però que requereixen també l'esforç humà per a moure'ls o col·locar-los en la seva posició definitiva.

Cancerigen. Substància o preparat que, per inhalació, ingestió o penetració cutània, pot produir càncer o augmentar-ne la freqüència.

Citostàtic. Fàrmac o producte químic capaç d'inhibir el creixement desordenat de les cèl·lules tumorals, alterar la divisió cel·lular i destruir les cèl·lules que es multipliquen més ràpidament.

Citotòxic. Que és tòxic per a les cèl·lules.

Condicció de treball. Característica d'un lloc de treball amb influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador.

Control de riscos. Mitjançant la informació obtinguda en l'avaluació de riscos, és el procés de presa de decisió per a tractar-los i/o reduir-los, per a implantar les mesures correctores, exigir-ne el compliment i avaluar-ne periòdicament l'eficàcia.

Consulta i participació dels treballadors. Drets bàsics i irrenunciables dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball, l'exercici efectiu del qual ha de ser adequadament garantit per l'empresari (dotant de les vies oportunes, perquè els treballadors puguin contribuir amb les seves opinions a la millora de les condicions preventives de l'empresa).

Danys derivats del treball. El conjunt de malalties, patologies o lesions patides amb motiu de la feina.

Delegat/da de prevenció. Representant dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Equip de treball. Qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzada a la feina.

Equip de protecció individual. Qualsevol equip que ha de portar o subjectar el treballador, perquè el protegeixi d'un o més riscos que puguin amenaçar la seva seguretat i salut a la feina, així com qualsevol complement o accessori destinat a aquest efecte.

Fetus. El producte de la concepció a partir del tercer mes de vida intrauterina. Es parla de fetus viable a partir del setè mes des de la fecundació. En aquesta etapa el fetus ja ha passat l'etapa embrionària, de formació de nous òrgans i sistemes, i passa a enfortir-los, progressant en el seu creixement i desenvolupament com a ésser humà.

Frases de seguretat / frases R. Frases que expressen els riscos específics atribuïts a les substàncies perilloses.

Grau de consanguinitat. Cada relació recorreguda en qualsevol sentit des del treballador/a suposa un grau de consanguinitat o afinitat, per tant: familiars de primer grau: pares, sogres, fill/es, cònjuge, nora i gendre. Familiars de segon grau: fills/es del cònjuge, avis (tant directes com polítics), germans/es, cunyats/des, i néts/es. Familiars de tercer grau: oncles, ties, i nebots/des. Familiars de quart grau: cosins/es.

Lactància materna. L'alimentació del nadó amb llet materna pera a satisfer els seus requeriments nutricionals. En termes laborals és fins que el nadó té nou mesos.

Llei de prevenció de riscos laborals. Norma bàsica que pretén ser el pilar fonamental i el marc general de les accions preventives en matèria de seguretat i salut dels treballadors, Llei 31/1995, de 8 de novembre, BOE 10.11.95.

Lloc de treball. Àrea del centre de treball, edificada o no, en la qual els treballadors han de romandre o a la qual poden accedir per a la seva activitat professional.

Manipulació manual de càrregues. Qualsevol operació de transport o subjecció d'una càrrega per part d'un o més treballadors –aixecar, col·locar, empènyer, arrossegar o desplaçar-, que per les seves característiques o condicions inadequades comporti riscos.

Malaltia derivada del treball. Dany o alteració de la salut causats per les condicions físiques, químiques i biològiques presents en l'ambient de treball.

Mutagen. (Terme llatí, literalment 'origen del canvi') és un agent físic o químic que altera o canvia la informació genètica (normalment ADN) d'un organisme, i això incrementa la freqüència de mutacions per sobre del nivell natural.

Mutàgens biològics. Són els que es troben en l'ambient i muten al llarg de milions d'anys. Acostumen a ser organismes minúsculs -bacteris, virus, fongs, etc.

Mutàgens químics. Són compostos o elements químics que poden alterar ràpidament l'estructura genètica dels organismes vivents, com els fàrmacs, les drogues, etc.

Mutàgens físics. Són els més nocius, perquè originen mutacions perilloses en els éssers vius -malalties hereditàries i malalties congènites. Ho són la radiació ultraviolada i la radiació nuclear.

Part. El part és l'expulsió completa o l'extracció d'un fetus de la mare que pesi 500 grams o més, independentment de l'edat de la gestació, tant si s'ha tallat o no el cordó umbilical i si està o no despresada la placenta.

Parvovirus. Virus petit d'ADN que provoca en el fetus anèmia, miocarditis i afecció endotelial que pot provocar la mort del fetus i l'avortament. La infecció es transmet per via respiratòria i la població treballadora amb més risc són sanitaris, professors i personal de geriàtrics.

És una malaltia viral que pot tenir terribles conseqüències en el primer trimestre de l'embaràs, pot produir malformacions oculars, cardíques, auditives...

Planificació de prevenció. Activitats que estableixen els objectius i les especificacions necessàries per a desenvolupar l'acció preventiva i per a l'aplicació dels elements del sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals.

Prevenció. Conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'organització a fi d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.

Risc. Combinació de la freqüència o probabilitat que puguin derivar-se de la materialització d'un perill.

Rubèola. Malaltia vírica de poca gravetat (generalment afecta els nens). Només quan la mare la contreu durant l'embaràs, suposa una greu amenaça per al fetus; amb avortaments espontanis en el 20% dels casos. Es caracteritza per una erupció a la pell, la inflamació de les glàndules i, especialment en els adults, dolors a les articulacions. En general, l'erupció a la pell dura cap a tres dies i pot presentar-se acompanyada d'una febre lleugera. La meitat de les persones afectades no presenta cap símptoma.

Treball nocturn. El que es fa entre les 22.00 i les 6.00 hores.

Toxicitat. Mesura el grau tòxic o verinós d'alguns elements. La toxicitat pot referir-se a aquest efecte sobre un organisme complet, com un ésser humà, un bacteri o fins i tot una planta... Hi ha tres tipus d'entitats tòxiques: substàncies químiques, biològiques i físiques.

Tòxic per a la reproducció. Substància o preparat que, per inhalació, ingestió o penetració cutània, pot produir efectes nocius no hereditaris a la descendència, o augmentar-ne la freqüència, o afectar de manera negativa la funció o la capacitat reproductora masculina o femenina.

Toxoplasmosi. Terme mèdic donat a una malaltia infecciosa humana i de molts altres animals, ocasionada per un paràsit de distribució mundial, el *Toxoplasma gondii*, un Protista que és un paràsit intracel·lular obligat. La toxoplasmosi pot causar infeccions lleus i asimptomàtiques i infeccions mortals que afecten normalment el fetus, els nounats, la gent gran i les persones vulnerables per la seva condició d'immunosupressió. La malaltia és considerada una zoonosi, és a dir, existeix normalment en altres animals, però pot ser transmesa a éssers humans. De fet, els hostes definitius són, per exemple, els gats. Afecta col·lectius que treballen amb animals: veterinaris, ramaders, treballadors de zoològics, laboratoris...

Varicel·la. Malaltia infectocontagiosa vírica. El virus es transmet per via respiratòria i també per via sanguínia cap al fetus a través de la placenta.

Vigilància de la salut. Tècnica preventiva en el marc de la medicina del treball que s'ocupa de controlar periòdicament l'estat de salut dels treballadors, mitjançant la pràctica de reconeixements mèdics específics i selectius en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball. Aquests reconeixements, de caràcter voluntari en general, han de respectar en tot moment el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de la informació.

Legislació Aplicable

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



8. Legislació Aplicable

**** Constitució espanyola**

La Constitució espanyola parla en el seu article 15 del dret fonamental a la vida i a la integritat física i moral.

I en el seu article 43 fa referència al dret constitucional a la protecció de la salut. L'article 40.2 posa en mans dels poders públics l'obligació de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball.

**** Directiva 92/85/CEE relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.**

Estableix els criteris de referència per a promoure la prevenció i la protecció de la salut enfront dels riscos per a la reproducció i la maternitat i una clara definició de les possibles situacions en relació a la protecció de l'embaràs i la lactància. També inclou una relació no exhaustiva dels agents, procediments i condicions de treball de riscos.

La Directiva 92/85/CEE distingeix tres situacions en relació a la protecció de la maternitat:

Treballadora embarassada. Qualsevol treballadora embarassada que comuniqui* el seu estat a l'empresa, d'acord amb les legislacions o pràctiques estatals.

Treballadora que ha donat a llum. Qualsevol treballadora que hagi donat a llum, en el sentit de les legislacions o pràctiques estatals, que comuniqui* el seu estat a l'empresa, d'acord amb aquestes legislacions i/o pràctiques.

Treballadora en període de lactància. Qualsevol treballadora en període de lactància, en el sentit de les legislacions o pràctiques estatals, que comuniqui* el seu estat a l'empresa.

*Encara que l'ordenament jurídic espanyol no estableix l'obligació de comunicar la gestació a l'empresa, tal i com diu la directiva, si que és necessari que la treballadora ho comuniqui, perquè l'empresari pugui adoptar les mesures oportunes.

**** Real decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)**

Art.45.1d. Suspensió de contracte. Aquest article parla de les causes i efectes de la suspensió de contracte en cas de maternitat, risc durant l'embaràs...

Art.48.5. Suspensió amb reserva del lloc de treball. Aquest article en el seu punt 5 parla del cas de risc durant l'embaràs en els termes que es preveuen en l'article 26 de la LPRL, la suspensió finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió de contracte per maternitat biològica o per impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Art.52.d. Extinció del contracte per causes objectives. Aquest article especifica que no es computen com a faltes d'assistència la maternitat, risc al lloc de treball durant l'embaràs, part, lactància...

**** Llei de prevenció de riscos laborals, 31/1995 (LPRL)**

El deure de protecció de l'empresari establert a l'article 14 de la Llei de prevenció de riscos laborals 31/95,LPRL , exigeix l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors amb les especialitats recollides a la llei, sobre l'avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, vigilància de la salut, i la constitució d'una organització per a gestionar la prevenció, fixant els mitjans necessaris.

L'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball (art. 14 LPRL):

1. Dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
2. Deure correlatiu de l'empresari de protecció dels treballadors davant dels riscos laborals.Entre les obligacions ineludibles de l'empresari, art. 15 LPRL, hi ha l'obligació de realitzar l'acció preventiva en la seva empresa com un procés més de la seva gestió. Aquesta acció preventiva requereix la integració de la prevenció en el conjunt de les activitats i decisions empresarials i en tots els nivells jeràrquics de l'empresa.

A través de la implantació d'un pla de prevenció de riscos amb un contingut específic,

l'empresari ha de tenir una estructura organitzativa amb la finalitat de desenvolupar l'acció preventiva, definir les funcions a cada element en aquesta estructura orgànica i portar a terme les pràctiques, procediments, processos i recursos necessaris per a portar a terme aquesta acció (la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de prevenció de riscos laborals, a través del seu article 4.3. afegeix un nou article 32 bis a la Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals, referit a la presència de recursos preventius).

L'avaluació de riscos general (art.15 LPRL), que qualsevol empresa ha de dur a terme en compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, inclou tots els riscos existents i els factors de risc, com ara agents nocius i la seva incidència per a la salut. També són avaluables, per tant, els factors de risc que puguin afectar la reproducció humana i la maternitat. Aquests factors de risc han de ser identificats, evitats i avaluats amb la finalitat d'establir les mesures de protecció adequades.

La Comissió de la Unió Europea, en aplicació de la Directiva 92/85/CEE (article 3), esmentada abans, estableix les directrius per a l'avaluació dels agents físics, químics i biològics, així com els procediments industrials considerats perillosos per a la salut i la seguretat de les treballadores embarassades, amb part recent o en període de lactància, incloent els moviments i postures, la fatiga mental i física i les altres càrregues físiques i mentals.

L'objecte d'aquestes directrius és servir de guia per a l'avaluació de qualsevol activitat que pugui presentar un risc específic d'exposició a algun dels agents, procediments o condicions de treball. La llista, no exhaustiva, figura en l'annex I de la Directiva 92/85/CEE.

El **procés d'avaluació**, segons la Directiva 92/85/CEE, específica de protecció de la maternitat té, com a mínim, tres fases:

- **Identificació dels perills:** els agents físics, químics i biològics; procediments industrials, moviments i postures, fatiga mental i física i altres càrregues físiques i mentals.
- **Identificació de les categories de treballadores:** treballadores embarassades que hagin donat a llum recentment o en període de lactància.
- **Avaluació dels riscos***, tant en termes qualitatius com quantitius.

*L'avaluació de riscos és l'instrument preventiu fonamental que té l'empresari, amb independència de la mida i el sector d'activitat de l'empresa, per a eliminar, minimitzar o controlar tots els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'empresari ha d'avaluar segons la llei els riscos per a la reproducció i la maternitat que no es puguin evitar a causa de les característiques intrínseques de la tasca desenvolupada.

També queda establert a la **LPRL** que, quan el resultat de l'avaluació ho faci necessari, l'empresari ha de dur a terme:

- Controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.
- Activitats de prevenció, incloses les relacionades amb els mètodes de treball i de producció, que garanteixin un nivell més alt de protecció de la seguretat i dels controls periòdics.
- Revisions i actualitzacions: per a l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o preparats químics i del condicionament dels llocs de treball, quan canviïn les condicions de treball, quan s'hagi produït un dany per a la salut dels treballadors, després de la investigació de les causes que l'han produït, o quan la vigilància de la salut assenyalí indicis que les mesures preventives són insuficients.

La nova avaluació dels riscos en cas de treballadores embarassades, part recent o en període de lactància, una vegada coneguda la situació de la treballadora per part de l'empresa, és obligatòria per a determinar la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició a agents, procediments o condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Aquesta avaluació es fonamenta en què la situació d'embaràs està en constant evolució i, a més a més, varia en cada individu, afecta no només la dona, també l'embrió, el fetus i el lactant.

L'empresari ha de garantir la vigilància de la salut dels treballadors al seu càrrec, en funció dels riscos inherents al treball identificats i valorats en l'avaluació de riscos.

La revisió mèdica és voluntària per al treballador, amb les excepcions quan els reconeixements siguin imprescindibles, previ informe favorable dels representants

dels treballadors (per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, per a verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan s'estableixi d'aquesta manera en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat).

La vigilància de la salut estarà sotmesa a protocols específics o altres mitjans de les autoritats sanitàries referits als factors de risc a què estigui exposat el treballador (conforme al que disposa la Llei General de Sanitat).

El personal sanitari del servei de prevenció estudiarà i valorarà especialment els riscos que puguin afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent, els menors i els treballadors especialment sensibles a determinats riscos, i proposarà les mesures preventives adequades.

Una vegada coneguda la situació d'embaràs, part recent o lactància natural, l'empresari haurà de fer una avaluació addicional dels riscos per a determinar la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de la treballadora a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o la del fetus i del fill lactant.

Un dels elements bàsics de l'enfocament de la prevenció de riscos laborals a la **LPRL** és la informació i la formació dels treballadors per al coneixement de l'abast real dels riscos ocupacionals, i la forma de prevenir-los i evitar-los.

El "deure de protecció" de l'empresari inclou la informació sobre els riscos de caràcter específic per a la reproducció i la maternitat.

L'empresari, segons la Llei, ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries:

- Respecte dels riscos que puguin incidir en la funció, en particular per l'exposició a agents, i que puguin exercir efectes **mutagènics** o de toxicitat per a la procreació en els aspectes de fertilitat i desenvolupament de la descendència, del conjunt de l'empresa i de cada tipus de lloc i funció i les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables.

Respecte dels riscos a agents, procediments i condicions de treball, que puguin influir negativament en la salut de les treballadores embarassades i del fetus -

part recent o lactància-, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Si el resultat de l'avaluació revela un risc per a la seguretat i la salut o repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per a evitar els danys d'exposició a aquest risc, amb prioritats ordenades. Després de l'eliminació de riscos de mesures preventives han d'adoptar-se les condicions o el temps de treball incloent, quan escaigui, la no-realització de treball nocturn o de treball per torns, tal i com estableix la LPRL a l'article 26.1.

Si no és possible mantenir el lloc habitual o si, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de l'embarassada o del fetus o de la lactància o del fill, la treballadora haurà d'ocupar un lloc o funció diferent compatible amb el seu estat, dintre del seu grup professional o categoria equivalent, i si no és possible, un altre fora del seu grup professional o categoria equivalent segons regles i criteris aplicables als supòsits de mobilitat funcional, normativa laboral.

Segons l'article 26.3 de la LPRL, si el canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de **suspensió del contracte per risc durant l'embaràs***, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

* No hem de confondre la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs derivat de les condicions del lloc de treball amb un embaràs de risc a causa de les circumstàncies o característiques intrínseques de la mare en període de gestació.

En aquest últim cas, la treballadora no pot acollir-se a la situació de baixa per risc durant l'embaràs sinó que ha d'acollir-se a una baixa d'incapacitat temporal a causa de contingències comunes alienes al treball.

Durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del nadó i així ho certifica el metge del sistema de la Seguretat Social, l'empresari haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició al risc mitjançant l'adaptació de les condicions o del temps

de treball o el canvi de lloc de treball, en els mateixos termes que els assenyalats en el supòsit d'embaràs, segons l'article 26.4 de la LPRL.

L'article 26.5 de la LPRL estableix que les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració (és a dir, aquestes hores no es descomptaran del sou ni es recuperaran), per als exàmens prenatals i les tècniques de preparació al part, caldrà, però, avisar l'empresari i justificar la necessitat de fer-ho durant la jornada laboral.

**** Llei 39/99 per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores**

Aquesta Llei concreta aspectes com el reconeixement de la prestació per risc al lloc de treball durant l'embaràs, la nul·litat de l'acomiadament en cas de gestació...

**** Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes**

Aquesta llei estableix millores en el règim jurídic de tutela i en la protecció social de la situació de risc durant l'embaràs i la lactància natural.

Els canvis que estableix l'aprovació de la Llei 3/07:

Respecte de la maternitat

Es manté la durada del permís per maternitat de 16 setmanes en cas de part o 18 setmanes en cas de part múltiple, i s'amplia a 20 setmanes en cas de naixement, adopció o acollida de fills/es amb discapacitat. La quantia de la percepció durant el permís per maternitat és del 100% de la base reguladora del salari de la treballadora.

En el cas que la mare vulgui compartir el permís de maternitat amb el pare pot cedir-li tot o part del permís, excepte les 6 primeres setmanes que són de baixa obligatòria per a la mare. Amb la Llei d'igualtat, en cas de fill o filla amb discapacitat, les dues setmanes de durada addicional es distribuïran a opció de les persones interessades (mare i pare), que les podran gaudir de forma simultània o successiva i sempre ininterromputament.

En cas de defunció de la mare, independentment de si treballava o no, el pare pot fer ús de tot o de la part que resta del període de suspensió, sense descomptar-ne la part que la mare ja hagi gaudit abans del part.

Respecte als parts prematurs, amb la nova llei, es pot comptar el permís a partir de la data d'alta hospitalària del nadó. S'exclouen les 6 setmanes posteriors al part. Si és hospitalització per més de 7 dies, s'amplia el període de suspensió tants dies com estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes.

Els requisits de cotització prèvia per a tenir dret a cobrar la prestació per maternitat es flexibilitzen:

Per a les mares menors de 21 anys, no s'exigeix cap cotització prèvia.

Per a les mares de 21 a 26 anys, s'exigeixen 90 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida, o 180 dies en tota la vida laboral.

Per a les mares majors de 26 anys, s'exigeixen 180 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida, o 360 dies en tota la vida laboral.

Si no existeix cotització prèvia, la mare té dret a un subsidi contributiu de quantia equivalent al 100% de l'IPREM durant les 6 primeres setmanes (és a dir, 42 dies naturals).

En cas de risc al lloc de treball durant l'embaràs, es percep un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora com el que s'estableix per a la prestació per incapacitat temporal, abans de la llei es cobrava el 75%.

Quant al reconeixement de període cotitzat per jubilació o incapacitat permanent, respecte de la maternitat, per a les treballadores sol·licitants d'una prestació per jubilació o per incapacitat permanent, es reconeix un període de 112 dies cotitzats per cada part d'un sol fill/a i de 14 dies més a partir del segon fill/a en cas de parts múltiples, excepte que durant aquest període s'hagi cotitzat .

Respecte de la paternitat, la LO 3/2007 estableix el permís de paternitat de 13 dies ininterromputs o de 26 si es gaudeix a temps parcial per acord amb l'empresa. A part dels dos dies establerts a l'Estatut dels Treballadors, o dels dies que puguin estar acordats per conveni.

Ampliables a dos més per cada fill/a a partir del segon.

La quantia que percep el pare per aquest permís és del 100% de la seva base reguladora.

És un permís exclusiu del pare, no el pot cedir a la mare. Si no el vol gaudir, el perd.

Per a gaudir d'aquest permís de paternitat s'exigeix tenir cotitzats 180 dies en els 7 anys anteriors al dia del naixement, adopció o acollida, o 360 dies en tota la vida laboral.

Aquest permís s'adreça a pares treballadors per compte d'altri, per compte propi o autònoms, i pares treballadors afiliats a qualsevol Règim Especial de la Seguretat Social.

El permís es pot gaudir de forma ininterrompuda, des del moment del naixement, adopció o acollida, fins a 13 dies després que finalitzi el permís per maternitat de la mare, el gaudeixi ella o l'hagi cedit al pare.

Respecte de la lactància

S'estableix una hora d'absència del lloc de treball per lactància que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora o una reducció de mitja hora al principi o al final de la jornada laboral. Aquest dret és tant de la mare com del pare, però només el pot gaudir un dels dos.

La nova llei també parla de la possibilitat, inexistent abans, d'acumular en jornades completes les hores de lactància en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa, respectant els terminis.

La prestació per risc durant la lactància no es reconeixia abans de la LO 3/2007, amb la nova llei es percep el 100% de la base reguladora del salari de la treballadora fins als 9 mesos del nadó o abans, fins que desaparegui el risc i la treballadora torni a incorporar-se al seu lloc de treball.

Respecte de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

La llei ens parla de la possibilitat d'adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes establerts en la negociació col·lectiva o en l'acord amb l'empresa, respectant el que preveu la negociació col·lectiva.

El permís retribuït per l'empresa de 2 dies per naixement de fill, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars de fins a segon grau de

consanguinitat o afinitat es manté, afegint la situació d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari.

La llei estableix que quan el període de vacances fixat coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància, o amb la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir-les en un període diferent, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.

La reducció de jornada per guarda legal s'allarga fins als 8 anys del fill/a o discapacitat físic o psíquic o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, que pot ser des de 1/8 a 1/2 de la jornada del treballador/a. Tenint en compte que les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció es computen incrementades un 100%, igual que passa el primer any de reducció de jornada per tenir cura de familiars. En aquest cas, per excedència per tenir cura de familiars es tindrà dret a un període no superior a 2 anys en cas de familiars que no puguin valer-se per ells mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

En el cas d'excedències per tenir cura de fills es tindrà dret a un període no superior a 3 anys durant el qual es tindrà dret a reserva del lloc de treball durant els dos primers anys. Aquests períodes es consideren com a temps cotitzat a efectes de Seguretat Social i es contemplen els casos d'acolliment de forma provisional. Quan aquestes excedències vinguin precedides d'una reducció de jornada, les cotitzacions es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que correspondria si s'hagués mantingut sense aquesta reducció. Aquesta mateixa situació es tindrà en compte per a les indemnitzacions en cas d'acomiadament o extinció del contracte de treball.

Respecte de la protecció jurídica

Serà nul·la la decisió extintiva de l'empresari dels treballadors durant la suspensió del contracte de treball per maternitat, risc per embaràs, adopció o acolliment, i la llei ho amplia al risc durant la lactància, les malalties causades per l'embaràs, el part o la lactància natural, la paternitat...

També serà nul l'acomiadament del treballador durant la suspensió del contracte de treball per maternitat, risc per embaràs, adopció o acolliment, i la llei ho amplia a risc durant la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, la paternitat... també per persones treballadores després d'haver-se

reintegrat al treball en finalitzar la suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els 9 mesos següents al mes que es va produir la suspensió.

Respecte a les indemnitzacions, la nova llei estableix que per a les indemnitzacions en els supòsits de la jornada per lactància o guarda legal així com els contractes a temps parcial per maternitat o paternitat, el salari a tenir en compte serà el que correspondria sense considerar aquesta reducció de jornada.

Llistat de normativa aplicable

Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978. Art. 15, 40.2, 43 i 149 (BOE 29/12/1978)

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (BOE 29/03/1995)

Directiva 92/85/CEE relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància

RD legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social

RD 1251/2001. Estableix les prestacions de la Seguretat Social per embaràs i maternitat

Llei 31/95, de 31 de novembre de 1995, de prevenció de riscos laborals.

Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals (BOE 15/12/2003)

Reial decret 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE 06/11/1999)

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Reial decret 192/1988, de 4 de març de 1988, pel qual es limita la venda i l'ús del tabac per a la protecció de la salut de la població

Reial decret 1316/1989, de 27 d'octubre, sobre la protecció dels treballadors davant dels riscos derivats de la seva exposició al soroll durant el treball

Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut als llocs de treball

Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual de càrregues que comporti riscos, en particular dorsolumbars, per als treballadors

Reial decret 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització

Reial decret 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball

Reial decret 1066/2001, de 28 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament que estableix condicions de protecció del domini públic radioelèctric, restriccions a les emissions radioelèctriques i mesures de protecció sanitària davant d'emissions radioelèctriques

Reial decret 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball

Documentació

OIT, Los riesgos para la función reproductora del hombre y la mujer, 2001. En <http://www.ltcilo.it/atrav-cdrom2/es/osh/rep/proa.htm>

INSHT, NTP 141: Exposición laboral a gases anestésicos, 2001

INSHT, NTP 244: Criterios de valoración en higiene industrial, 2001

INSHT, NTP 245: Sustancias químicas y efectos sobre la reproducción humana, 2001

INSHT, NTP 413: Carga de trabajo y embarazo, 2001

INSHT, NTP 414: Reproducción: fuentes de información, 2001

INSHT, NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos, 2001

INSHT, NTP 459: Peligrosidad de productos químicos: etiquetado y fichas de seguridad, 2001

NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales

INSHT, NTP 519: Exposición ocupacional a medicamentos administrados en forma de aerosol. Ribavirina, 2001

INSHT, NTP 522: Radiofrecuencias y microondas (I): evaluación de la exposición laboral, 2001

INSHT, NTP 523: Radiofrecuencias y microondas (II): control de la exposición laboral, 2001

INSHT, NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina

INSHT, NTP 612: Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención

INSHT, Guía técnica de cargas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001

INSHT, Guía técnica de agentes biológicos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001

MTAS, Prestación por riesgo durante el embarazo, 2001

Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo. Informe realizado por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia.

Adreces d'Interès

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT



9. Adreces d'Interès

Ministeri de Treball i Immigració http://www.mtas.es	Institut de la Dona http://www.migualdad.es/mujer Tel. 900 191 010
Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) http://www.insht.es Barcelona Dulcet, 2-10, 08034 Barcelona Tel. 93 280 01 02 Fax 932 803 642	Institut Nacional de la Seguretat Social http://www.seg-social.es Centres d'atenció i informació CASISS 900 165 565
Centres de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball http://www.gencat.cat/treball/ambits/seguretatsalut/index.html Barcelona Plaça d'Eusebi Güell, 4-6 08034 Barcelona Tel. 93 205 50 01	Associació de Mútues d'Accidents de Treball. AMAT http://www.amat.es C/ Maudes, 51, 3ª 28003 Madrid Tel. 915 357 480 Fax 915 549 106
Girona Avinguda Montilivi, 118 17003 Girona Tel. 972 20 82 16; 972 20 86 62 Lleida Empresari Josep Segura i Farré, 728-B (Polígon Industrial El Segre) 25191 Lleida Tel. 973 20 04 00 Tarragona Riu Siurana, 29-B (Polígon Camp Clar) 43006 Tarragona Tel. 977 54 14 55	Departament de Benestar Social. Generalitat de Catalunya http://www.gencat.net/benestar/ Tel. 902 012 345 i 012
Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya **Informació sobre els riscos en el treball i la maternitat, tràmits i sol·licituds a l'empresa Rambla de Santa Mònica, 10, 08002 Barcelona Tel. 93 304 68 32 - 93 304 68 33 otprl@catalunya.ugt.org www.ugtcatalunya.cat	Institut Català de les Dones http://www.gencat.net/icdona/ **Organisme de la Generalitat de Catalunya que dona informació de recursos per a les dones. Tel. 902 012 345

10. Directori de Seus de la UGT de Catalunya

ANOIA - ALT PENEDÈS - GARRAF

ugt@apg.ugt.org

Vilanova i la Geltrú

C. de Sant Josep, 5, 08800
Tel. 93 814 14 40, Fax 93 811 58 87

Igualada

C. de la Virtut, 42-44, 08700
Tel. 93 803 58 58, Fax 93 805 33 13

Capellades

C. d'Oló, 20 bis, 08786
Tel. 93 801 27 50

Vilafranca del Penedès

Pl. del Penedès, 4, 2n pis, 08720
Tel. 93 890 39 06, Fax 93 817 10 75

Sant Sadurní

Pg. de Can Ferrer del Mas, 1B, 08770
Tel. 93 891 19 22

Sitges

C. Rafael Llopart, 21, 08870
Tel. 93 811 65 16

BAGES - BERGUEDA

ugt@bagesbergueda.ugt.org

Manresa

Pg. de Pere III, 60-62, 08940
Tel. 93 874 44 11, Fax 93 874 62 61

Sant Vicenç de Castellet

C. de Creixell, 23, 08295
Tel. 93 833 19 64

Berga

Rda. Moreta, 23, 08600
Tel. 93 821 25 52, Fax 93 822 19 21

BAIX LLOBREGAT

ugt@baixllobregat.ugt.org

Cornellà

C. Revolt Negre 12, 08940
Tel. 93 261 90 09, 93 261 91 33
Fax 93 261 91 34

Martorell

Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium, 08760
Tel. 93 775 43 16, Fax 93 776 54 76

Viladecans

C. de Sant Climent, 14, baixos, 08840
Tel. 93 637 01 88, Fax 93 637 01 52

El Prat de Llobregat

C. de Madoz, 37, 08820
Tel. 93 478 07 97, Fax 93 478 04 87

COMARQUES GIRONA

ugt@girona.ugt.org

Girona

C. de Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta, 17001
Tel. 972 21 51 58, 972 21 02 95,
Fax 972 20 81 71

Banyoles

Pl. Servitas, s/n, 17820
Tel. 972 57 58 64

Figueres

C. del Poeta Marquina, s/n, 17600
Tel. 972 50 91 15, Fax 972 50 91 15

Olot

Av. de la República Argentina, s/n, 17800
Tel. 972 27 08 32, Fax 972 27 08 32

Palamós

C. de Josep Joan, s/n, 17230
Tel. 972 60 19 88, Fax 972 60 19 88

Ripoll

Pg. de Ragull, s/n, 17500
Tel. 972 71 44 44, Fax 972 71 44 44

Lloret de Mar

Apartat de Correus 846, 17310
Tel. 972 37 32 40, Fax 972 37 32 40

BARCELONÈS

badalona@catalunya.ugt.org

Delegació Badalona

Miquel Servet, 211 interior, 08912
Tel. 93 387 22 66
Fax 93 387 25 12

L'HOSPITALET

ugt@hospitalet.ugt.org

L'Hospitalet

Rambla de Marina, 429 - 431 bis, 08901
Tel. 93 338 92 53,
Fax 93 261 24 25

NORORIENTAL-MARESME

ugt@nom.ugt.org

Granollers

Esteve Terrades, 30-32, 08400
Tel. 93 870 42 58
Fax 93 879 65 17

Mataró

Pl. de les Tereses, 17, 08302
Tel. 93 790 44 46
Fax 93 755 10 17

Mollet del Vallès

C. de Balmes, 10, 2a planta, 08100
Tel. 93 579 07 17
Fax 93 579 07 17

OSONA

ugtosona@hotmail.com

Vic

Pl. d'Osona, 4, 1a, 08500
Tel. 93 889 55 90
Fax 93 885 24 84

Manlleu

C. Vendrell 33, 08560
Tel. 93 851 31 30
Fax 93 851 30 69

UNIÓ TERRITORIAL DE TARRAGONA

ugt2@tarragona.ugt.org

Tarragona

C. d'Ixart, 11, 3a i 4a planta, 43003
Tel. 977 21 31 31 - 977 24 54 95
Fax 977 23 42 01

Reus

Pl. Villarroel, 2 1a i 2a planta, 43204
Tel. 977 77 14 14
Fax 977 77 67 09

Valls

Pl. del Pati, 14 2º, 43800
Tel. 977 60 33 04

El Vendrell

C. del Nord, 11 i 13, 1a planta, 43700
Tel. 977 66 17 51

Montblanc

Pl. Poblet i Texeido, 10 1º, 43400
Tel. 977 86 28 20

UGT TERRES DE L'EBRE

ugt@tortosa.ugt.org

Tortosa

C. de Ciutadella, 13, 1a planta, 43500
Tel. 977 44 44 56
Fax 977 44 33 81

Ampostà

Av. de la Ràpita, 2, 2n pis, 43870
Tel. 977 70 02 40

Móra d'Ebre

Pl. de la Democràcia, 1ª planta, 43740
977 40 00 23

TERRES DE LLEIDA

tfarre@lleida.ugt.org

Lleida

Av. de Catalunya, 2, 25002
Tel. 973 27 08 01, 973 26 45 11
Fax 973 28 10 15

Tàrrrega

C. d'Alonso Martínez, 17, 25300
Tel. 973 50 00 49, Fax: 973 50 00 49

Solsona

Camp del Molí, planta baixa, 25280
Tel. 973 48 23 05, Fax 973 48 23 05

Vielha

Av. de Castiero, 15, 25530
Tel. 973 64 25 49, Fax 973 64 25 49

La Seu d'Urgell

C. d'Armengol, 47, 25700
Tel. 973 35 39 03

VALLÈS OCCIDENTAL

ugt@vallesocc.ugt.org

Sabadell

Rambla, 73, 08202
Tel. 93 725 76 77, 93 725 71 54
Fax 93 725 72 22

Terrassa

C. de La Unió, 23, 08221
Tel. 93 780 93 66, 93 780 97 66
Fax 93 780 91 77

Rubí

C. de Joaquim Bartrina, 11-13, 08191
Tel. 93 697 02 51

Cerdanyola del Vallès

C. de Sant Salvador, 6, 08290
Tel. 93 691 36 51

Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral
Unió General de Treballadors de Catalunya
Rambla de Santa Mònica, 10 / 08002 / Barcelona
93 304 6832 / otprl@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat



amb tu + prevenció

GUIA PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS: TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT

La “Guia per a la prevenció de riscos laborals: treball, reproducció i maternitat” vol ser una eina per a contribuir a la prevenció de riscos laborals d’aquelles persones, treballadors i treballadores, que desenvolupen la seva activitat en l’àmbit laboral i decideixen tenir descendència, i dels pares que tenen família i volen compartir la seva vida laboral amb les tasques familiars, sense renunciar a la seva carrera professional.

Aquesta guia neix com un document útil, pràctic i de fàcil comprensió per ajudar en l’aplicació de la normativa corresponent i facilitar la informació necessària als pares i mares treballadors i treballadores per fer valer els seus drets, i en especial, per a ser una eina d’ús diari per als delegats i delegades de prevenció per dur a terme les seves funcions com a representants dels treballadors en temes de prevenció de riscos laborals.

Financiat per:

