



GUIA

PER A LA
PREVENCIÓ DELS
RISCOS DURANT

**L'EMBARÀS I LA
LACTÀNCIA**

REVISIÓ 2019



GENERALITAT
VALENCIANA



INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Autores Equip Istas:

Aitana Garí, M. José López Jacob,
Purificación Morán, Esther Madroñal.

Agraïm la col·laboració de Jaime
González de la Secretaria Confederal
de Salut Laboral de CS CCOO.

Edita:

Secretaria de Salut Laboral i Medi
Ambient CCOO PV.

Disseny i maquetació:

Virginia Agudo

Traducció:

Purín Morant (Oficina de Promoció i d'Ús
del Valencià de CCOO PV).

Edició:

Edipag

Dipòsit legal:

V-1710-2018



PRE SEN TA CIÓ

Aquesta guia aborda de manera àmplia els diferents riscos als quals la dona, en període d'embaràs o de lactància, es pot veure exposada al seu lloc de treball. S'analitzen les diferents conseqüències per a la salut de la mare i del bebé, tenint com a objectiu generar cultura preventiva així com el coneixement i la difusió de la normativa.

Riscos d'origen ergonòmic, biològic, químic i psicosocial que mereixen l'atenció de la Guia per a una acció sindical de manera individual i col·lectiva en una matèria tan sensible. Per això, resulta d'interés tant per a les persones en la seua condició de representants dels treballadors i de les treballadores, com per a informació i formació per a resoldre discrepàncies de caràcter individual.

Així mateix, aquesta segona edició es complementa amb l'anàlisi exhaustiva del Reial decret llei 6/2019 d'1 de març que introdueix una sèrie de novetats en les relacions laborals l'objecte de les quals és establir mecanismes tendents a la garantia d'igualtat entre dones i homes. Aquesta norma aprofundeix en el camí normatiu cap a la igualtat real i, amb les seues llums i les seues ombres respecte als interessos sindicals, resulta d'indubtable interès el seu coneixement i difusió.

DANIEL PATIÑO MIÑANA
Secretaria d'Acció Sindical, Salut Laboral i
Medi Ambient de CCOO PV.



ÍN DEX

| | |
|--|-------|
| 1. Introducció | P. 5 |
| 2. Riscos laborals durant l'embaràs i la lactància natural | P. 9 |
| 2.1 Riscos ergonòmics | P. 11 |
| 2.2 Riscos per exposició a substàncies i productes químics perillosos. Especial atenció als disruptors endocrins | P. 12 |
| 2.3 Riscos físics | P. 18 |
| 2.4 Riscos biològics | P. 20 |
| 2.5 Riscos psicosocials | P. 22 |
| 2.6 Riscos de seguretat | P. 24 |
| 3. Com actuar en l'empresa | P. 25 |
| 4. Prestació per risc durant l'embaràs o la lactància natural | P. 37 |
| 5. Dubtes freqüents | P. 43 |
| 6. Per aprofundir | P. 51 |
| Annex 1. Article 26: Protecció de la maternitat en la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals | P. 53 |
| Annex 2. Annexos VII i VIII del Reglament dels serveis de prevenció (llista no exhaustiva de riscos) | P. 55 |
| Annex 3. Model d'escrit per a "Procediment per a actuació davant la comunicació de la situació d'embaràs i de lactància i d'existència de risc" | P. 60 |
| Annex 4. Model d'escrit per a "Comunicació de la treballadora de la seua situació d'embaràs o de lactància" | P. 65 |
| Annex 5. Acrònims i llista d'instruments normatius esmentats | P. 66 |
| Annex 6. Esquema legal aplicable | P. 68 |
| 7. Novetats del reial decret llei 6/2019, d'1 de març, | P. 72 |

01

INTRODUCCIÓ



Determinades condicions de treball poden representar un risc per a les persones treballadores en general. A més, hi ha alguns factors de risc que de manera particular poden afectar un grup determinat: les dones embarassades o en període de lactància natural.

L'objectiu d'aquesta guia és parlar de riscos que poden donar-se en situacions d'embaràs i de lactància i que a més d'afectar la treballadora poden representar riscos la criatura lactant, per la qual cosa és necessari extreure l'adopció de mesures preventives.

Al llarg d'aquesta guia parlarem d'alguns dels riscos més determinants per a les dones embarassades o en període de lactància, com per exemple, algunes activitats físiques, l'adopció de postures forçades o el treball continuat en bipedestació.

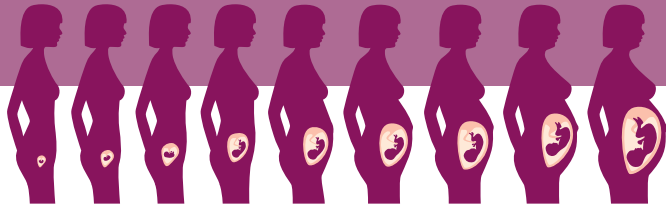
Però també hi ha altres riscos relacionats amb l'organització del treball, com el treball a torns, o el treball nocturn. Finalment, l'exposició a substàncies químiques, i biològiques o els riscos físics com el soroll, les vibracions o les radiacions, poden afectar el desenvolupament normal de l'embaràs o perjudicar la mare en període de lactància natural.





Efectes dels canvis fisiològics de la treballadora embarassada i lactant davant les condicions de treball:

- Major sensibilitat al sobreesforç físic i mental.
- Major dificultat per adoptar i mantenir postures forçades/ incòmodes.
- Major necessitat de descans.
- Treball a torns i nocturn.
- Problemes d'equilibri i de percepció del volum corporal.
- Major sensibilitat a les variacions de temperatura i a les temperatures massa caloroses o massa fredes.
- Efecte perjudicial de les substàncies químiques i biològiques perilloses per a l'embaràs



Efectes de les condicions de treball sobre l'embrió, el fetus o les criatures lactants:

L'embrió, el fetus o les criatures lactants són especialment sensibles als riscos a què poden estar exposades les seues mares (substàncies químiques, soroll, treball nocturn, estrés, etc.)



Les condicions de treball també poden afectar la lactància natural

- Treball nocturn i a torns.
- Jornades llargues.
- Exposició a temperatures extremes (la calor es relaciona amb deshidratació).
- Organització del treball que genere estrès.
- Exposició a substàncies químiques perilloses (en aquest cas, a més, moltes substàncies químiques passen a la llet materna).

La legislació espanyola té en compte aquests aspectes i obliga les empreses a dur a terme accions per a protegir la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància natural i de la seua descendència, que van des de l'adaptació del lloc de treball, fins a la suspensió del contracte de treball.

L'objectiu d'aquesta guia és, precisament, orientar el conjunt les parts interessades de l'empresa (treballadores afectades i la seua representació sindical, la direcció i el personal tècnic de prevenció) sobre les qüestions bàsiques dels riscos durant l'embaràs i la lactància i, sobre com gestionar la prevenció per garantir la salut de la dona gestant i de la seua descendència.

02

RISCOS LABORALS
DURANT L'EMBARÀS I LA
LACTÀNCIA



En la vida diària en els llocs de treball, pot haver-hi múltiples situacions en les quals poden haver factors de risc laboral per a les embarassades o les lactants. Atés que és impossible preveure-les totes, a continuació descrivim de manera resumida, bastant esquematitzada i no exhaustiva, alguns problemes i situacions de risc durant l'embaràs i la lactància que es poden donar en l'activitat laboral. També proposem activitats preventives bàsiques per a abordar la intervenció.



2.1. Riscos ergonòmics

Problemes que poden posar en risc l'embaràs i la lactància natural

Els esforços físics poden provocar lesions musculars i fatiga en la mare. S'ha provat que l'excés de càrrega física durant l'embaràs genera una major probabilitat d'avortaments, de parts prematurs i de fetus amb baix pes en nàixer.

El risc d'avortament està relacionat amb el pes de les càrregues (especialment amb el pes total manipulat en la jornada) i la freqüència amb la qual es manipulen.

Estar massa temps en la mateixa postura i realitzar o mantenir postures forçades, com per exemple:

- Passar més de 4 hores de la jornada laboral dreta.
- Acatxar-se, flexionar el tronc cap endavant o als costats quan es repeteix amb freqüència.

Aquests riscos poden provocar lesions musculars, especialment en la zona lumbar, l'aparició d'edemes i de varius, risc de trombosi, marejos i desmaís, fatiga, a més d'avortaments espontanis, baix pes en nàixer i part prematur.

En quines situacions els puc trobar?

Arrossegant, espentant, moure, alçar, transportar, manipular, desplaçar pesos...

Estar dreta en realitzar les diferents tasques sense possibilitat de descansar quan apareix el cansament.

Treballs en zones de difícil accés com per exemple zones en les quals calga acatxar-se o tórcer el tronc.



Mesures preventives

S'ha d'evitar manipulació de càrregues, sobretot en ambients calorosos o freds.

El maneig de càrregues molt pesades ha d'evitar-se durant tot l'embaràs.

Cal reduir la freqüència i el pes de les càrregues.

És necessari ajustar la durada i freqüència de les pauses.

Cal revisar l'organització i el volum del treball.

S'ha d'evitar postures forçades o extremes en realitzar la tasca, mitjançant l'adaptació del lloc i de les eines de treball.

És necessari evitar les inclinacions repetides del tronc.

Cal evitar llocs de treball amb ritmes elevats que la treballadora no puga modificar lliurement.

S'ha d'establir pauses i descansos adequats.

És necessari fomentar moments per caminar i proveir de zones de descans amb mobiliari concorde.

Durant el primer i segon trimestre d'embaràs s'han d'establir pauses per descansar almenys de 15 minuts cada 4 hores de treball; en l'últim trimestre s'ha d'evitar estar dreta més de 30 minuts seguits durant la jornada laboral.

2.2 Riscos per exposició a substàncies i productes químics perillosos

| Problemes que poden posar en risc el fetus, l'embaràs i la lactància natural | En quines situacions els puc trobar? | Mesures preventives |
|--|---|---|
| <p>La presència en l'ambient de treball de productes i substàncies químiques tòxiques pot afectar de manera perjudicial el fetus, o passar a la llet materna.</p> <p>Hi ha un gran nombre de substàncies perilloses segons els efectes que tinguen sobre les treballadores i, en termes generals, podem dir que les substàncies cancerígenes, els disruptors endocrins i els neurotòxics són molt perillosos per al fetus, la mare i les criatures lactants.</p> | <p>Productes de neteja que s'utilitzen per a desinfectar, desgreixar, etc.</p> <p>Dissolvents utilitzats per a eliminar pintura...</p> <p>Plaguicides aplicats.</p> <p>Desincrustants de grasses.</p> <p>Plaguicides aplicats recentment en les instal·lacions.</p> <p>Alguns enllustradors de metalls.</p> <p>Substàncies per al manteniment de la fusta...</p> <p>Diversos processos que impliquen combustió (motors i altres) i generen monòxid de carboni i exposició a fums de dièsel.</p> <p>Substàncies i compostos presents en la indústria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metalls (crom, plom o mercuri i els seus derivats). - Vapors de pintura. - Dissolvents industrials. - Fums de soldadura. - Etc. <p>Substàncies i compostos presents en l'àmbit sanitari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gasos anestèsics. - Fàrmacs citostàtics. - Òxid de carboni. - Alguns desinfectants, antisèptics. - Diversos tractaments amb aerosols. | <p>S'ha d'assegurar que no es produeix exposició a substàncies perilloses durant tot l'embaràs i la lactància.</p> <p>La mesura més eficaç és evitar l'exposició, bé per modificació del lloc de treball (no usar substàncies perilloses), el canvi de lloc per un altre sense risc o per suspensió de contracte.</p> <p>És necessari revisar a fons totes les substàncies que poden estar en contacte amb la treballadora, tant per inhalació o per contacte directe. Cal assegurar un bon sistema d'informació sobre els productes que es manipulen: etiquetes i fitxes de dades de seguretat.</p> <p>Són de perillósitat especial els productes que en l'etiqueta s'identifiquen amb les "frases" de risc H340, H341, H350, H351, H360, H361, H362, però també cal valorar la situació si en la fitxa hi ha alguna substància amb frases amb els números de la H300 a la H400.</p> <p>Sempre que aquestes imatges estiguen en l'etiqueta, s'ha de cercar informació addicional:</p> <div data-bbox="732 1252 1002 1324" style="text-align: center;"> </div> <p>Cal tenir especial atenció, ja que en ocasions l'etiquetatge no és correcte o els productes es transvasen sense conservar la informació adequada.</p> |



Referència especial als riscos derivats de l'exposició a disruptors endocrins

QUÈ SÓN ELS DISRUPTORS ENDOCRINS?

Els disruptors endocrins són substàncies químiques alienes al cos humà que alteren el sistema hormonal. Les conseqüències per a la salut d'aquesta alteració hormonal són moltes, però entre aquestes podem destacar les alteracions de la funció reproductora, en la fase prèvia a la gestació, durant l'embaràs i en la lactància natural; a més poden produir alteracions neurològiques i del metabolisme sobre la persona exposada o la seua descendència. Els disruptors endocrins poden ser perillosos per a les embarassades i la seua descendència, encara que l'exposició s'haja produït abans de l'embaràs.

Un gran nombre de treballadores i treballadors estan exposats a aquestes substàncies a través de l'exposició a agents químics en els llocs de treball.

CARACTERÍSTIQUES DE L'EXPOSICIÓ A DISRUPTORS ENDOCRINS

La relació entre la dosi i els efectes a la salut que causen no és lineal, com ocorre amb altres substàncies químiques, per la qual cosa poden generar danys a dosis molt baixes.

Efecte combinat: Alguns disruptors endocrins poden no presentar efectes a nivell individual, però sí presentar-los quan hi ha exposició a diverses substàncies, la qual cosa dona lloc que es produïska un efecte sinèrgic, additiu, antagònic o una resposta paradoxal.



Moment en què ocorre l'exposició: Hi ha períodes del desenvolupament en els quals es dona una vulnerabilitat especial als disruptors endocrins; per exemple, els seus efectes sobre els fetus i els bebès són especialment importants, i poden causar danys a la salut per a tota la vida.

Latència: Els seus efectes es poden manifestar molt de temps després d'haver-se produït l'exposició. Els efectes de l'exposició prenatal se solen manifestar en l'edat adulta, per la qual cosa s'ha de tenir especial protecció durant l'embaràs.

No hi ha un límit d'exposició segur per sota del qual puguem afirmar que no hi ha risc per a la salut de les persones exposades.

MALALTIES I MALFORMACIONS RELACIONADES AMB L'EXPOSICIÓ A DISRUPTORS ENDOCRINS

L'exposició a disruptors endocrins es relaciona amb importants danys a la salut, com els següents:

- Danys al sistema reproductor masculí, entre els quals estarien principalment la disminució de la qualitat seminal, la infertilitat i la disminució de la testosterona. Afecten principalment a xiquets les malformacions del tracte urogenital, com la criptorquídia (no descens testicular) o les hipospàdies (malformació del penis que consisteix que l'orifici de la uretra no està en el lloc adequat).
- Danys al sistema reproductor femení, entre els quals estarien la pubertat precoç, la reducció de la fertilitat, els resultats adversos en l'embaràs (com la mort embrionària o fetal), l'endometriosi, i els tumors no cancerosos.
- L'aparició de tumors en òrgans dependents del sistema hormonal com poden ser el càncer de mama, el càncer d'ovaris, el de pròstata, el càncer de testicle i el de tiroide.
- Malalties metabòliques com la diabetis i l'obesitat.
- Les alteracions del sistema neurològic i neuroimmunològic: encefalopaties, síndrome de fatiga crònica i fibromiàlgia.

A més, hem d'assenyalar que són especialment importants els efectes que poden produir sobre la descendència de les persones exposades, encara que l'exposició haja tingut lloc en períodes previs

a l'embaràs i la lactància. Entre aquests podem destacar: Pubertat precoç, càncer vaginal, major incidència de càncers, deformacions en òrgans reproductors, problemes en el desenvolupament del sistema nerviós central, baix pes de naixement, hiperactivitat, problemes d'aprenentatge, disminució del coeficient d'intel·ligència i de la comprensió lectora.

ON ES PODEN TROBAR DISRUPTORS ENDOCRINS EN EL TREBALL?

Actualment, aquestes substàncies es troben en multitud de productes d'ús comú, plaguicides, productes d'ús industrial, i contaminants ambientals. Alguns dels disruptors endocrins més coneguts i utilitzats en l'àmbit laboral són els següents:

Bisfenol A: Component de plàstic de policarbonat i de les resines epoxi. S'utilitza en la indústria per fabricar gran quantitat de productes. A més es pot trobar en les botelles de plàstic, joguets plàstics durs, en les tintes que s'utilitzen en la impressió dels tiquets de la compra, etc.

Dioxines clorades: Generades en alguns processos industrials de combustió i amb presència de clor, com per exemple durant la incineració de residus.

Ftalats: Són compostos orgànics sintètics que formen part dels plàstics, de PVC, de cel·lulosa i components de lubricants. Estan presents també en el processament d'aliments.

Percloroetilè: Dissolvent empleat en les tintoreries per netejar en sec.

Nonilfenol: Utilitzat en els detergents.



Pantalles o filtres ultraviolats: Utilitzats per a la protecció solar en treballs en exterior.

Triclosan: Agent bactericida.

Pirotardants bromats: Usats com a retardants de la flama en tèxtils, plàstic i components electrònics.

Compostos perfluorats (PFOAS, PFOS), utilitzats en cosmètics, impermeabilitzants de tèxtils, cuir i paper, i com a antiadherents en paraments de cuina.

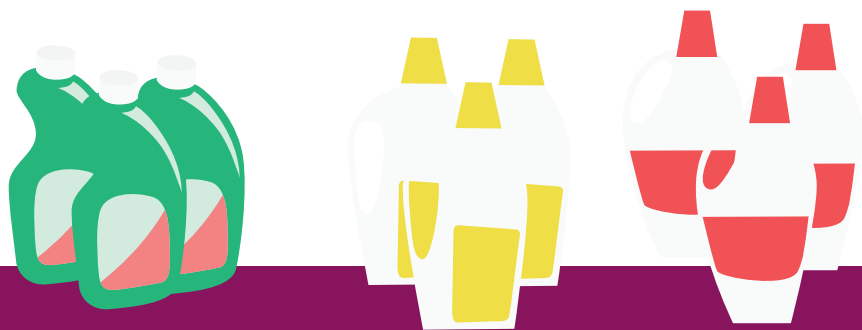
Parabens: Conservants presents en productes cosmètics i d'higiene personal.

Metalls pesats com el plom, el mercuri, el cadmi, el níquel i l'arsènic, utilitzats en la fabricació de pintures, bateries, etc.

Plaguicides: Principalment els organofosforats i organoclorats, com l'aldrín, la dieldrina clordà, l'hexaclorociclohexà, el DDT, el metoxiclor, el clorpirifòs...

Tributilestany (TBT): S'usa com a conservant de la fusta i com a additiu en plaguicides.

Estiré, utilitzat en nombrosos processos industrials, com a dissolvent, netejador, etc.



COM HEM D'ACTUAR DAVANT LA PRESENCIA DE DISRUPTORS ENDOCRINS?

Com ja hem dit, els efectes derivats de l'exposició a endocrins es produeixen a dosis molt baixes, i en general molt per baix dels límits d'exposició legalment establits.

La gravetat a la qual poden arribar els danys per exposició a aquests agents, fa que hagen de qualificar-se com a substàncies especialment perilloses i que s'hagen d'evitar els riscos derivats de l'exposició.

La primera mesura preventiva que ha de proposar-se ha de ser la seua eliminació o substitució. Sols en cas que aquesta substitució no siga tècnicament possible s'haurien d'adoptar altres mesures per a reduir l'exposició dels treballadors/es (mesures de protecció col·lectiva i individual).

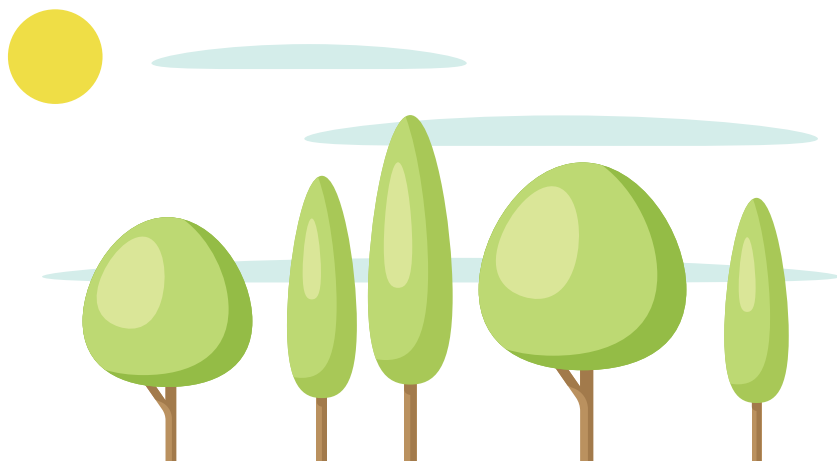
En el cas de les dones en edat reproductiva, embarassades i dones en període de lactància caldria evitar l'exposició.

Davant la possibilitat d'exposició de treballadores embarassades, o en situació de lactància, l'empresari/ària ha de seguir els passos ja esmentats per a la resta de riscos laborals:

1. Cal adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició, a través de l'adaptació del lloc de treball de la treballadora afectada.
2. Quan l'adaptació del lloc de treball no resultara possible, s'ha de canviar la treballadora a un altre lloc compatible amb el seu estat.
3. Suspensió de contracte per risc durant l'embaràs o període de lactància quan el canvi de lloc no resulte tècnicament o objectivament possible, tenint la treballadora dret a percebre una prestació.

2.3 Riscos físics: Calor i fred, radiacions, vibracions i soroll

| Problemes que poden posar en risc l'embaràs i la lactància natural | En quines situacions els puc trobar? | Mesures preventives |
|---|---|--|
| <p>Calor i fred representen un risc tant per a l'embaràs com per a la lactància.</p> <p>La temperatura corporal de les embarassades augmenta prop d'1.5°C per la qual cosa presenten menor tolerància a la calor i són més propenses als desmaís, a la fatiga o a l'estrès a causa de la calor.</p> <p>A més les temperatures extremes afecten el sistema vascular, la qual cosa pot reduir l'aportació d'oxigen al fetus i pot causar-li danys.</p> <p>La deshidratació derivada de la calor i del fred intens perjudiquen la lactància.</p> | <p>En treballs que es realitzen en l'exterior o en llocs de treball amb molt de fred o molta calor.</p> | <p>Les treballadores embarassades o lactants no han d'estar exposades a calor ni a fred excessius i perllongats.</p> |

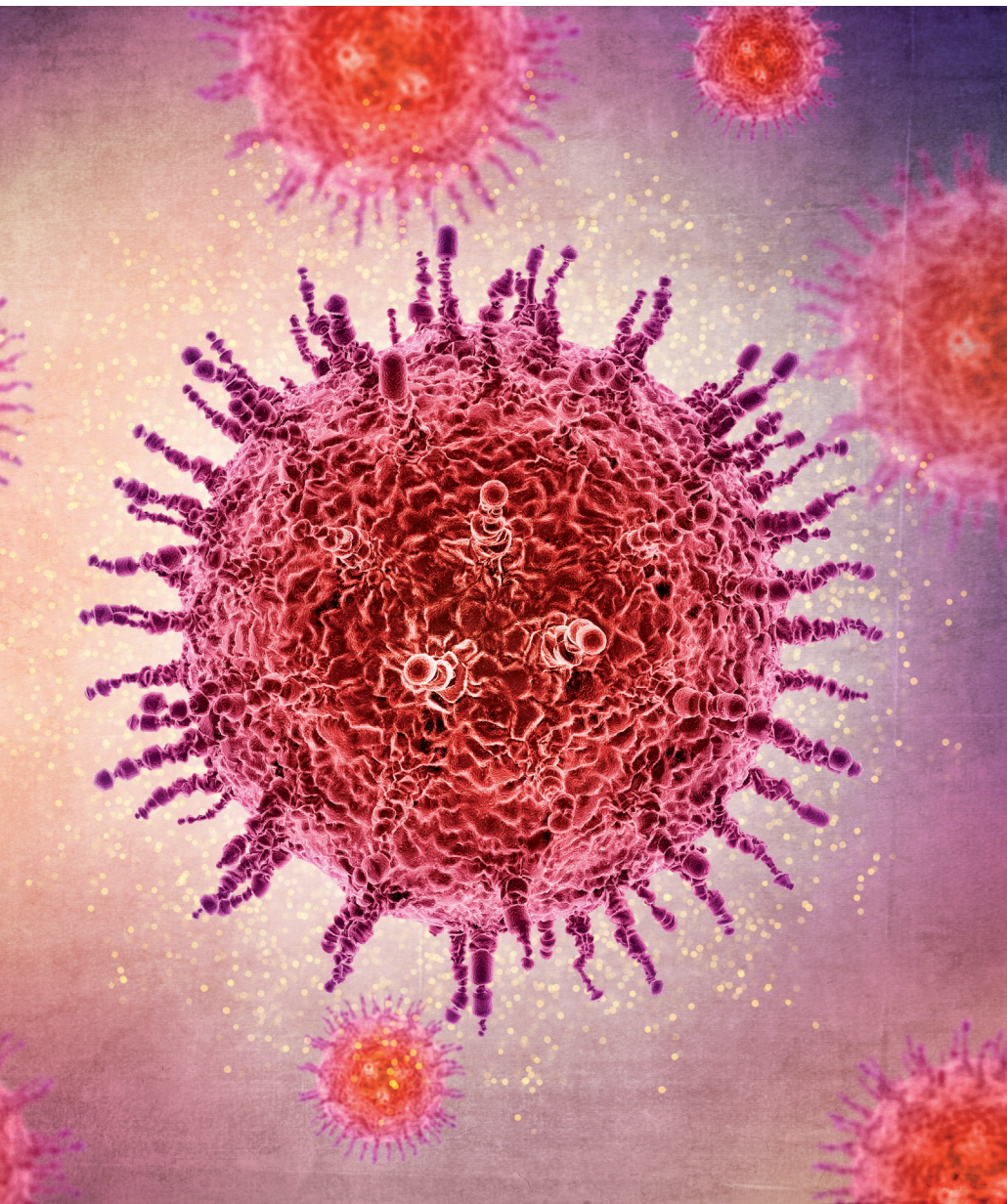


| Problemes que poden posar en risc l'embaràs i la lactància natural | En quines situacions els puc trobar? | Mesures preventives |
|--|--|--|
| <p>Les radiacions són altre risc molt rellevant per a la salut del fetus i del lactant. Les radiacions ionitzants poden provocar avortaments, malformacions i càncer infantil.</p> <p>També cal parar esment a possibles fonts de radiacions no ionitzants amb possibles efectes en l'embaràs.</p> | <p>Les radiacions ionitzants es troben en el subsector sanitari en els serveis de rajos x, radioteràpia, medicina nuclear o laboratoris de radioimmunoanàlisi. També en algunes indústries.</p> <p>Les radiacions no ionitzants amb suficient potència per a produir danys en el fetus procedeixen d'aparells com ara forns d'assecat, soldadura de plàstics, telecomunicacions, etc.</p> <p>En l'àmbit sanitari, alguns instruments de fisioteràpia, o de diagnòstic han de tenir-se en compte.</p> | <p>Cal evitar que la treballadora embarassada o lactant estiga exposada a radiacions ionitzants, es recomana el canvi de lloc des del primer moment.</p> <p>La treballadora ha d'estar allunyada de fonts potents de radiacions no ionitzants.</p> |
| <p>El soroll pot augmentar la pressió arterial i fatiga i, segons la intensitat, pot afectar la capacitat auditiva del fetus. A més és un factor d'estrès per a les treballadores, per la qual cosa pot contribuir a disminuir la producció de llet materna.</p> | <p>Multitud de màquines, eines i instal·lacions poden constituir focus d'alts nivells de soroll.</p> | <p>Els protectors auditius com ara taps o orel·leres no protegeixen el fetus.</p> |

2.4 Riscos biològics

| Problemes que poden posar en risc l'embaràs i la lactància natural | En quines situacions els puc trobar? | Mesures preventives |
|---|--|--|
| <p>El risc biològic és un dels més desconeguts, alhora que especialment important en les situacions d'embaràs i de lactància natural.</p> <p>El maneig de productes biològics, o el tracte amb persones de risc implica la possibilitat de contraure malalties que poden resultar molt greus segons la mateixa malaltia, del temps d'embaràs i de l'estat de vacunació de la mare. També les criatures lactants poden adquirir la malaltia a través de la llet materna o del contacte físic.</p> <p>Alguns exemples són: rubèola, toxoplasma, varicel·la, xarampió, hepatitis, etc.</p> | <p>Estan especialment presents en l'àmbit sanitari i en institucions on conviuen persones en espais tancats, especialment en col·legis, residències de cura d'ancians o de persones dependents i llocs similars.</p> | <p>S'ha d'evitar totalment l'exposició si hi ha la possibilitat de contagi, d'acord amb l'estat de vacunació de la mare.</p> |

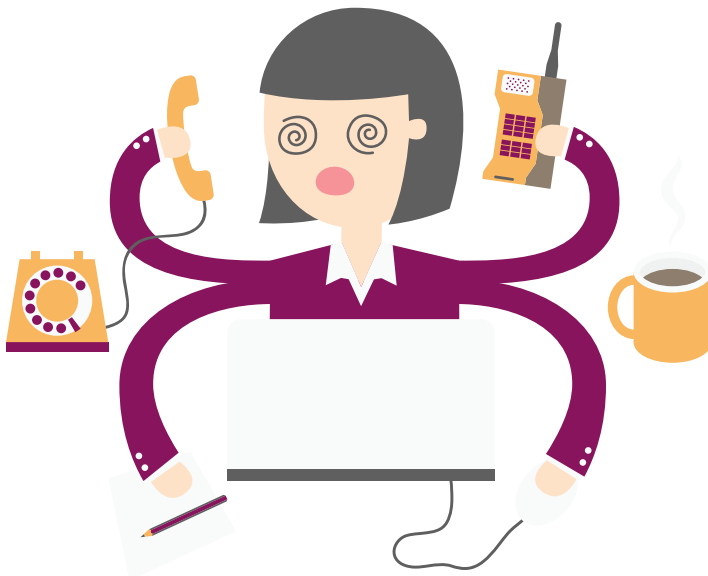




2.5 Riscos psicosocials

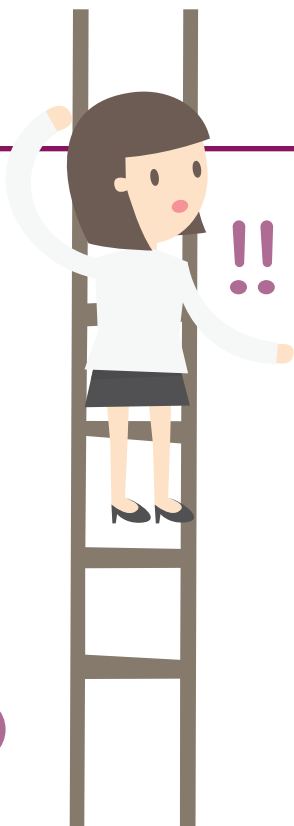
| Problemes que poden posar en risc l'embaràs i la lactància natural | En quines situacions els puc trobar? | Mesures preventives |
|--|--|--|
| <p>Una organització inadequada del treball pot representar riscos per a la salut de la dona embarassada.</p> <p>Per exemple en circumstàncies en les quals el ritme de treball és elevat, intens i de gran velocitat, especialment quan és imposat i les pauses no es pugen decidir, augmenta la fatiga, i genera risc de patir estrès agut, trastorns de l'embaràs i criatures amb baix pes en néixer.</p> <p>De la mateixa manera pot afectar de manera negativa en la lactància natural.</p> <p>Un baix nivell de la plantilla i la direcció potencia els efectes negatius de la càrrega elevada de treball. Tot això pot derivar en autèntiques situacions d'assetjament per raó de sexe, que hem de prevenir.</p> | <p>Aquests riscos es produeixen quan cal realitzar moltes tasques en poc de temps, quan a més no es pot controlar el ritme del treball ni de les pauses.</p> | <p>Cal reduir el volum i ritme de treball.</p> <p>S'ha d'augmentar la capacitat d'autoregulació del volum i ritme de treball, així com establir les pauses en la mesura que la treballadora perceba que les necessita.</p> <p>És necessari el suport entre les treballadores i els treballadors i de superiors/es en la realització de les tasques, per exemple, potenciant el treball en equip i la comunicació efectiva.</p> |
| <p>El treball a torns i el treball nocturn, poden provocar augment de la fatiga, trastorns digestius, nerviosos o cardiovasculars, avortaments, baix pes en néixer i part prematur.</p> <p>A més aquest tipus de torns posa especialment en risc la lactància natural.</p> <p>També pot incrementar la possibilitat de patir estrès i malalties relacionades amb aquest.</p> | <p>Es considera treball a torns quan es treballa en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.</p> <p>Es considera treball nocturn aquell que es realitza entre les 10 de la nit i les 6 del matí, és suficient amb treballar almenys 3 hores de la jornada diària o una tercera part de la jornada en aquest horari.</p> | <p>Adaptació temporal dels horaris de treball en dones embarassades i lactants.</p> <p>S'han de realitzar més pauses de descans i no realitzar treball nocturn ni a torns.</p> |

| Problemes que poden posar en risc l'embaràs i la lactància natural | En quines situacions els puc trobar? | Mesures preventives |
|---|---|---|
| <p>Les llargues jornades de treball perllongades poden tenir també conseqüències per a la salut de les treballadores embarassades o posar en risc la lactància, ja que produeix cansament i fatiga, incrementa el risc de patir estrès i els seus trastorns derivats. Això incrementa el risc de part prematur, avortament, baix pes en néixer, a més de dificultar el manteniment de la lactància i augmentar el risc de mastitis.</p> | <p>Es considera jornada perllongada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Més de 8 hores diàries. - Més de 40 hores setmanals. - Treball més de cinc dies seguits sense descans. - Absència, escassetat i/o rigidesa de pauses. | <p>Cal evitar hores extres, jornades per sobre de les 8 hores diàries i més de 5 dies seguits sense descans.</p> <p>S'han d'organitzar pauses més llargues i freqüents, amb autonomia per triar el moment de les pauses, incloses les pauses al lavabo.</p> |



2.6. Riscos de seguretat

| Problemes que poden posar en risc el fetus, l'embaràs i la lactància natural | En quines situacions els puc trobar? | Mesures preventives |
|---|---|---|
| <p>Els cops, els xocs o les caigudes són més freqüents en embarassades pels canvis d'equilibri i major volum.</p> <p>Són especialment perillosos si es produeixen a nivell abdominal, atès que pot provocar avortament, part prematur, despreniment de placenta, trencament primerenc de membranes, mort fetal, lesions fetals, etc.</p> <p>Com més avançat estiga l'embaràs més risc i perill.</p> | <p>En els llocs de treball amb molt de canvi de nivell, escales, desordre o superfícies esvaroses. Els sòls mullats són un factor important. La falta d'espai suficient per moure's és també un element a tenir en compte.</p> <p>Quan el ritme de treball és elevat i els desplaçaments freqüents.</p> <p>En treballs amb xiquets, i maneig de persones dependents o especialment agressives en residències, sector sociosanitari.</p> | <p>Ordre i neteja.</p> <p>Cal adoptar el treball perquè les treballadores embarassades no hagen de transitar per zones amb molt canvi de nivell, escassa il·luminació i ús d'escales.</p> <p>S'ha de disposar de calçat antiesbarós, còmode i amb subjecció al peu.</p> |



En l'annex 2 d'aquesta guia s'inclouen els llistats de riscos durant l'embaràs i/o la lactància natural a avaluar i evitar, recollits en el Reglament dels serveis de prevenció (RD 298/2009) (d'ara endavant RSP).

En l'aplicació de mesures preventives es recomana considerar els criteris que proposen les Directrius per a l'avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball de l'Institut Nacional de Seguretat, Salut i Benestar en el Treball (INSSBT).

03

COM ACTUAR EN
L'EMPRESA



**Art. 14, 15
i 16 LPRL
Art. 26 LPRL**

La Llei de prevenció de riscos laborals (a partir d'ara LPRL) obliga les empreses a adoptar les mesures necessàries per a garantir que les condicions de treball no representen un risc per a les treballadores i les treballadors en general i en concret per a l'embaràs i la lactància natural.

En aquest capítol de la Guia ens centrarem en els passos que ha de fer l'empresa per complir amb l'obligació de garantir condicions de treball perquè no represente un risc per a l'embaràs i la lactància:

1. Cal incloure en l'avaluació de riscos aquells relacionats amb l'embaràs o la lactància natural.
2. S'ha d'elaborar una llista de llocs de treball exempts de risc i amb risc.
3. És necessari desenvolupar un procediment per escrit que especifiqui les actuacions de l'empresa davant la comunicació de la situació d'embaràs i de lactància.
4. Cal informar i formar les treballadores sobre els riscos específics per a l'embaràs i la lactància natural.

L'experiència ens demostra que, segons la realitat de cada empresa, és possible començar per qualsevol d'aquestes activitats. No totes les empreses han de seguir exactament aquest ordre, però l'important és que finalment es realitzen totes. Especialment important és disposar de l'avaluació de riscos, la llista de llocs amb riscos i el procediment d'actuació per escrit.

Desafortunadament, en la majoria de les empreses els riscos durant l'embaràs i la lactància no s'han previst en les avaluacions de risc. A partir d'ací tampoc es realitzen les altres actuacions necessàries, com són identificar els llocs de treball sense risc, adoptar mesures preventives, etc. També és freqüent que les empreses només actuen després de la comunicació de l'embaràs o la lactància i davant l'existència d'un o de diversos riscos, la qual cosa no assegura la protecció total de la salut de la treballadora i de la seua descendència, i es retarda el procés de prevenció i protecció.

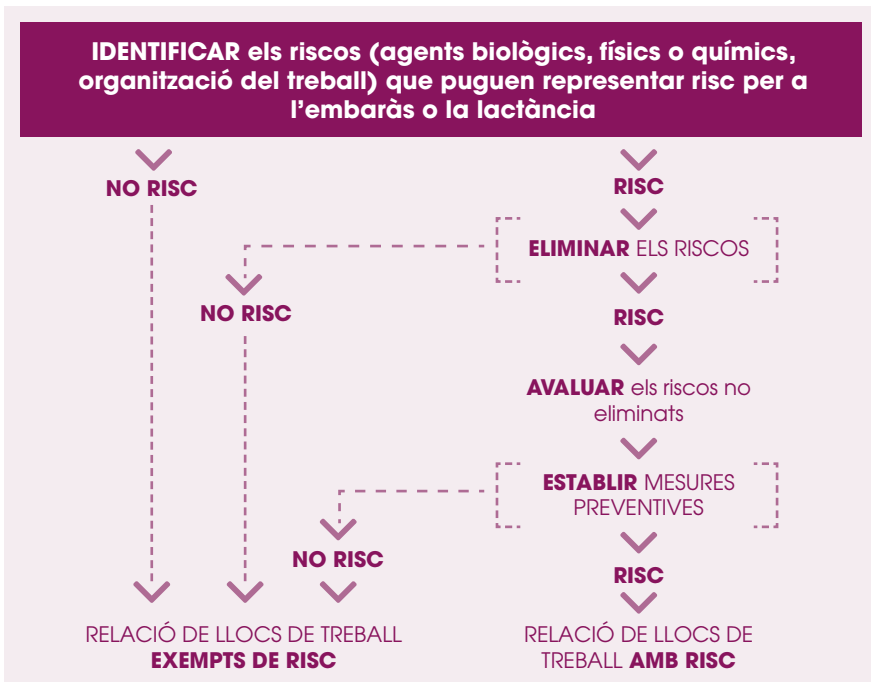
3.1. Avaluació de riscos

Una de les principals accions que s'han de realitzar en les empreses és incloure en l'avaluació de riscos aquells específics per a l'embaràs i la lactància natural.

L'avaluació de riscos és un procediment pel qual es determina l'abast i la gravetat de cadascun dels riscos que es deriven de les condicions de treball en cada lloc de treball. És necessària per a identificar les mesures preventives més adequades.

Assegurar que aquest procés es realitzi és obligació de l'empresa. Sovint les solen dur a terme els serveis de prevenció amb la participació de la representació sindical. És molt important recordar quina norma preveu el dret dels delegats i de les delegades de prevenció a participar al llarg de tot el procés.

Per fer l'avaluació de riscos per a l'embaràs o la lactància proposem l'esquema següent:



Art. 26 LPRL

Passos:

1r Cal identificar els riscos

Es tracta d'identificar tots els perills i les situacions generals, així com els agents físics, biològics o químics i altres condicions de treball que poden representar un risc potencial durant l'embaràs o la lactància natural.

En l'apartat anterior d'aquesta guia hem inclòs una llista dels riscos més freqüents que solen estar presents en els llocs de treball i que han d'incloure's en l'avaluació. En l'annex 2, reproduïm una llista que pertany a la normativa específica, recollida en els annexos VII i VIII del Reglament dels serveis de prevenció.

Art. 15 LPRL

2n S'han d'eliminar els riscos

Els riscos identificats que es puguin eliminar directament s'eliminen, com per exemple, substituir una substància química que sabem que pot alterar la salut reproductiva.

Art. 26 LPRL

3r És necessari avaluar els riscos no eliminats

L'empresa ha de realitzar o garantir que es realitzi l'avaluació dels riscos per a l'embaràs i la lactància, tenint en compte la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o en període de lactància a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores, el fetus o el lactant.

Art. 4 RSP

Annexos VII i VIII RSP

En l'avaluació de riscos com a mínim s'han de tenir en compte els riscos previstos en la llista no exhaustiva de riscos per a l'embaràs i la lactància natural prevista en el Reglament dels serveis de prevenció. El que és recomanable és que tinguin en compte tots els riscos arreglats en les Directrius per a l'avaluació de riscos

i protecció de la maternitat en el treball editada pe l'INSSBT (anteriorment INSHT).

L'avaluació de riscos ha de tenir en compte els llocs de treball ocupats per treballadors i treballadores d'empreses de treball temporal, i es recomana que s'hi incloguen les de les empreses subcontractades.

L'avaluació de riscos ha de fer-se conforme indica la LPRL i el Reial decret de serveis de prevenció i ha de repetir-se sempre que canvien les condicions de treball o quan s'haja produït algun dany per a la salut.

4† Cal establir mesures preventives

Si en el procés d'avaluació de riscos es detecta la presència de riscos que puguen afectar durant l'embaràs o la lactància natural, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per a eliminar-los i evitar l'exposició de les treballadores.

3.2. Relació de llocs de treball exempts de risc i amb riscos

A partir de les dades de l'avaluació de riscos, l'empresa ha de determinar, després de consulta amb la representació dels treballadors i de les treballadores, la relació dels llocs de treball on hi haja riscos durant l'embaràs i/o lactància així com aquells que no presenten riscos (aquests últims són els denominats llocs exempts de risc).

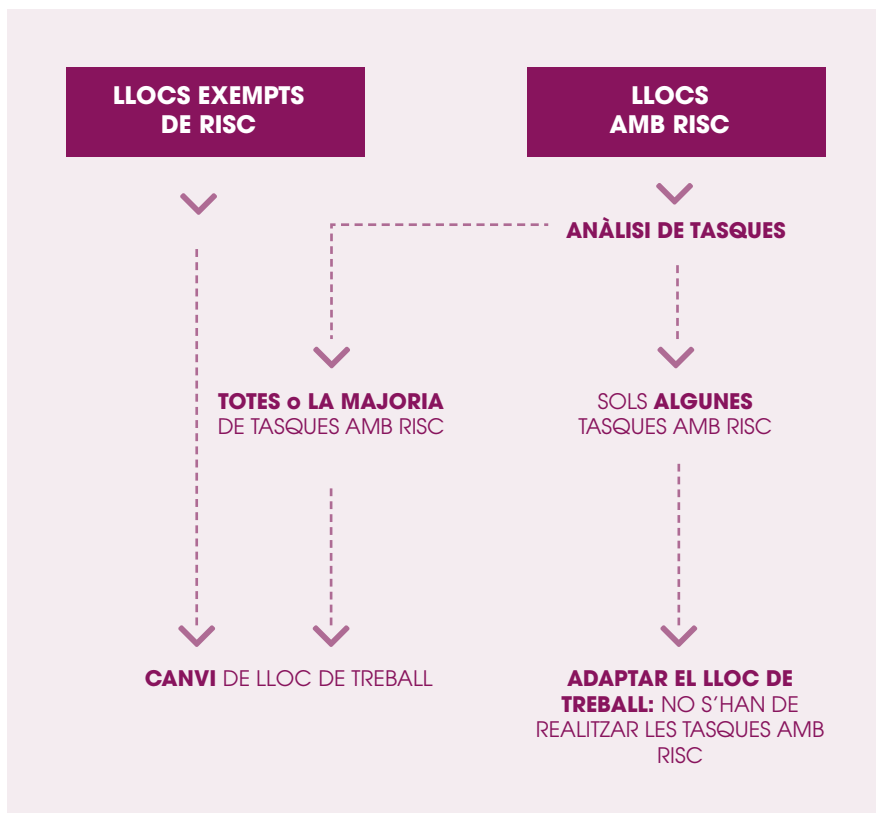
La llista de llocs exempts de risc als quals es pot plantejar que la treballadora es canvie temporalment, ha de revisar-se periòdicament i, sobretot, s'han de tindre en compte les possibles modificacions en les condicions de treball que influeixen en els riscos identificats. En cas que s'hagen modificat les condicions de treball s'ha de tornar a avaluar cada lloc i s'ha de valorar si aqueix lloc segueix o no exempt de riscos per a una treballadora embarassada o en període de lactància natural.

Art. 16 LPRL
i Art.3-6 RSP

Art. 15, 16
i 26 LPRL

Art. 26.1
LPRL

La resta dels llocs cal analitzar-los amb la finalitat d'identificar els riscos concrets i establir les adaptacions necessàries per a prevenir-los, modificant les condicions (restringint l'accés a determinades àrees o reduint el temps de treball exposat a determinades circumstàncies, o eliminant algunes tasques, per exemple), segons l'esquema següent:



D'acord amb els resultats de l'anàlisi dels llocs de treball, amb o sense risc, s'està en condicions de determinar quina actuació és la més segura per a la treballadora embarassada o en període de lactància natural.

En el cas que la major part o la totalitat de tasques impliquen risc per a l'embaràs o la lactància natural l'adaptació ha de ser inviable, per la qual cosa cal procedir al canvi de lloc de treball i, si això no és possible, s'ha de procedir a tramitar la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància natural.

3.3. Actuacions davant la comunicació de la situació d'embaràs o de lactància i existència de risc

La treballadora no té l'obligació d'informar a l'empresa que està embarassada.

En aqueix sentit, en la normativa espanyola no s'assenyala l'obligatorietat de la comunicació de la situació d'embaràs o de lactància natural a l'empresa. Però per poder activar els mecanismes per a prevenir riscos, és imprescindible que la treballadora ho comuniqui, per això recomanem fer-ho.



En l'annex 4 d'aquesta guia pots trobar un model de comunicació de la situació d'embaràs a l'empresa.

Com hem assenyalat anteriorment, l'empresa ha d'establir les mesures preventives necessàries per a evitar els riscos per a l'embaràs i/o la lactància natural.

Art. 26.1 LPRL

Per poder establir aquestes mesures preventives, l'empresa ha de valorar (basant-se en l'avaluació dels riscos) les possibles situacions de risc després de la comunicació d'embaràs o de lactància per part de la treballadora.

Què ocorre quan l'avaluació de riscos no proporciona resultats evidents o molt concloents sobre els riscos per a l'embarassada, el fetus o el lactant?

Especialment en aquests casos s'ha d'aplicar el principi de precaució. És a dir, en condicions d'incertesa davant del risc, o el que és la mateixa cosa, encara quan no hi haja una certesa absoluta sobre els danys a la salut que s'hi poden generar, però sí hi hagen indicis d'efectes greus, cal actuar com si el risc fora cert.

En l'origen d'aquest plantejament està la constatació que el coneixement dels riscos i la legislació per prevenir-los solen anar excessivament endarrerits en relació a la gravetat dels danys ocasionats i les amenaces futures.

Davant la falta de certesa sobre un risc, el més sensat, si seguim aquest principi, és prendre les mesures necessàries per a eliminar-lo, sense esperar a tenir la certesa absoluta sobre la magnitud o la gravetat d'aqueix risc.

El procés per a l'establiment de mesures preventives ha de seguir l'esquema següent:



Entre les mesures a aplicar la norma assenyala les següents:

1r Adaptació de les condicions o del temps de treball

Com comentàvem en l'apartat anterior, aquesta mesura només és possible si el lloc de treball presenta poques tasques amb risc.

2n Canvi de lloc de treball

Si l'adaptació (de les condicions o del temps de treball) no fora possible o, a pesar d'aplicar adaptacions, es mantinguera el risc, caldria recórrer al canvi de lloc de treball.

Art. 26.2 LPRL

Art. 26.2
i 26.4. LPRL

A més, cal recordar que totes les empreses han de disposar d'una relació de llocs de treball exempts de risc durant l'embaràs o la lactància natural.

El canvi de lloc està subjecte als supòsits de mobilitat funcional de l'art. 39 de l'Estatut dels treballadors, per la qual cosa la treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que realitzi, llevat en els casos que les funcions siguin inferiors, en què ha de mantenir la retribució del seu lloc d'origen.

3r Suspensió del contracte de treball

Si el procés anterior fracassara en l'eliminació del risc, és a dir l'adaptació o el canvi de lloc no són tècnicament o objectivament possibles, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància natural, que representa el reconeixement d'una prestació de la Seguretat Social per part de l'INSS o la mútua, segons qui gestiona les contingències professionals de l'empresa (en la gran majoria de les empreses és una mútua).

Aquesta suspensió s'ha de mantenir mentre persistisca la situació d'embaràs i fins que el menor o la menor complisca 9 mesos.

En l'apartat 4 d'aquesta guia es detalla el procediment de sol·licitud d'aquesta prestació.

3.4. Informació i formació de les treballadores

La LPRL estableix el dret de totes les persones treballadores a rebre la informació i formació corresponent sobre els riscos específics que afecten la seua activitat i de les mesures de prevenció i protecció adequades.

Per tant, les treballadores en edat fèrtil han de saber quins són els seus drets i quins passos han de seguir en cas de quedar-se embarassades o estar en període de lactància natural, com a mínim han de conèixer:

Art. 45.1.e)
i 26.4. de la LPRL.

Art. 186 i 187
RDL 8/2015
Llei Seguretat Social

Art. 18
i 19 LPRL

- Si el seu lloc de treball està en la llista de llocs exempts de risc que comentàvem anteriorment o no.
- Com ha de comunicar la seua situació d'embaràs o de lactància a l'empresa.
- Quines són les mesures que ha d'adoptar l'empresa.



04

PRESTACIÓ PER RISC
DURANT L'EMBARÀS O LA
LACTÀNCIA



**Art. 134 i
135, RDL
8/2015 Llei
general de
Seguretat
Social**

Si no fora possible l'eliminació de risc o l'adopció d'altres mesures organitzatives alternatives, es pot optar per la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural.

Durant la suspensió del contracte la treballadora:

- Percep una prestació considerada amb caràcter general com a contingència professional, amb una quantia econòmica del 100 % de la base reguladora.
- Té reservat el lloc, per la qual cosa la treballadora pot reincorporar-se al seu lloc en finalitzar la situació i manté les seues cotitzacions a la Seguretat Social, atés que l'empresa està obligada a continuar la cotització.

Bones pràctiques:

És necessari disposar de la llista de llocs amb riscos, així com amb l'avaluació de riscos, perquè quede demostrat que hi ha riscos laborals per a l'embaràs o la lactància natural identificats i reconeguts en l'empresa.

**Art. 45.1.d.
de l'Estatut
dels
treballadors**

Aquesta suspensió s'ha de mantindre mentre persistisca la situació d'embaràs i en el cas de lactància natural fins que el menor o la menor arribe a l'edat de 9 mesos, sempre que implique la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

És important tenir clara la diferència i no confondre entre:

- **Incapacitat temporal per malaltia comuna:** quan hi ha un risc per a la salut de la mare, fetus o lactant que impedeix l'activitat laboral però que no es deriva de les condicions de treball.

Dona lloc a una prestació per incapacitat temporal derivada de contingència comuna.

- **Suspensió de contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural:** situació que es dona quan el risc per a la salut de la mare, fetus o lactant es deriva de l'exposició a determinades condicions laborals que no es poden eliminar o controlar.

Dona lloc a una prestació per risc durant l'embaràs, que és considerada derivada d'una contingència professional.

Bonificacions de les quotes empresarials a la Seguretat Social

Hi ha una bonificació al 100 % per a les quotes de la persona que ocupe el lloc de treball de l'embarassada o en període de lactància durant el temps que dure la suspensió del contracte.

Procés per a sol·licitar la prestació per risc durant l'embaràs i la lactància natural

L'esquema següent mostra els passos i la documentació que ha de donar la treballadora per sol·licitar la prestació per risc durant l'embaràs o la lactància natural.

RD 2064/1995
i per a
treballadores per
compte d'altre i
art. 38 de la Llei
20/2007 Estatut
del treballador
autònom

Documentació que la treballadora ha d'aportar:

- Document 1. Sol·licitud de certificació.
- Document 2. Informe que realitza el metge/essa del servei públic de salut que acredite la situació d'embaràs i la data probable del part o de la situació de lactància natural.
- Document 3. Certificat firmat per l'empresa sobre l'activitat desenvolupada i les condicions del lloc de treball.



Sol·licita a la mútua o l'INSS, (segons qui gestiona les contingències professionals), el document 4. "Certificació mèdica de l'existència de risc durant l'embaràs".



La mútua o l'INSS remet a la treballadora el "**certificat que assenyala que hi ha risc**".



Atés que no ha sigut possible el canvi de lloc de treball, **l'empresa declara la treballadora afectada en situació de suspensió del contracte**.



Se sol·licita a la mútua o a l'INSS el subsidi de la prestació per risc durant l'embaràs.

La resolució s'ha de dictar en el termini de 30 dies.

Vegeu
pt. 5 de
la Guia:
dubtes
més
freqüents

La mútua o l'INSS **deneguen el certificat** i comunica a la treballadora que no és possible iniciar el procés de sol·licitud de la prestació.

Documentació que ha d'aportar la treballadora (tots menys el document 5 i l'11 els facilita l'empresa):

- Document 5. Model de sol·licitud emplenat per la treballadora.
- Document 6. Certificat d'empresa en el qual conste la quantia de la base de cotització de la treballadora per contingències professionals corresponent al mes anterior al de l'inici de la suspensió del contracte, i si s'escau, les quantitats de percepció no periòdica i cotitzacions per hores extraordinàries, durant l'any anterior a la data de suspensió del contracte.
- Document 7. Declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs de treball compatibles amb l'estat de la treballadora o, quan n'hi haja, sobre la impossibilitat tècnica o objectiva de realitzar el trasllat corresponent, o que no puga raonablement exigir-se per motius justificats. També ha de reflectir la data en la qual la treballadora ha suspès la relació laboral.
- Document 8. Informe tècnic del servei de prevenció que realitzi les funcions de vigilància de la salut sobre l'exposició a riscos relacionats amb l'embaràs i la lactància i la impossibilitat de canvi de lloc de treball.
- Document 9. Avaluació inicial de riscos del lloc de treball.
- Document 10. Llista de llocs de treball exempts de riscos.
- Document 11. Llibre de família o certificat oficial emès pel registre civil.

On obtenir informació sobre la documentació i tramitació de la prestació per risc durant l'embaràs i la lactància?

1. Informa't en el teu sindicat

Els gabinets de salut laboral de CCOO del teu territori o federació, estan preparats per assessorar-te en cada pas d'aquest procediment.

Els delegats i les delegades de prevenció de la teua empresa et poden ajudar a gestionar les necessitats d'informació sobre els riscos del teu lloc de treball i promoure l'avaluació de riscos específics per a l'embaràs i la lactància i la millora de les condicions de treball. També saben com solucionar les dificultats en cas de disconformitat amb la pràctica de les mútues.

2. Documentació per a tràmits

Les mútues tenen impresos de sol·licitud normalitzats, per la qual cosa recomanem informar-se sobre els documents necessaris en la mútua que corresponga a cada empresa, o bé en l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS), en cas que siga aquest qui tramite les contingències professionals de l'empresa.

3. Institut Nacional de la Seguretat Social

A través del seu web www.seg-social.es es pot aconseguir informació sobre els procediments i tràmits, descarregar tots els formularis necessaris i aconseguir adreces d'interés.

4. L'Institut Nacional de Seguretat Salut i Benestar en el Treball (INSSBT)

És l'organisme tècnic estatal de referència en matèria de prevenció de riscos laborals, el criteri del qual és de molta importància, especialment quan hi ha disparitat d'opinions. En el seu web (www.inssbt.es) disposa d'informació específica sobre riscos laborals que afecten l'embaràs i la lactància. Les Notes tècniques de prevenció (NTP) 992 i 993 resulten molt útils per ajudar a organitzar el procediment de gestió davant el risc per a l'embaràs i la lactància en l'empresa.

05

ALGUNS DUBTES
FREQUENTS



Què ha de fer la treballadora quan hi haja riscos per a l'embaràs o la lactància natural?

La treballadora ha de seguir els passos següents:

- 1r Sol·licitar al professional mèdic o a la professional mèdica del sistema públic de salut que emeta informe que certifique la situació d'embaràs o de lactància natural i la data prevista del part.
- 2r Comunicar la situació d'embaràs o de lactància natural a l'empresa, a les persones amb responsabilitat en prevenció de riscos laborals i a la representació legal dels treballadors i de les treballadores de la seua empresa.
- 3r Si en el lloc de treball hi ha riscos per a l'embaràs/lactància que no s'han pogut modificar o no s'ha canviat la treballadora a un lloc sense risc, la treballadora ha de sol·licitar la suspensió del contracte i realitzar els tràmits pertinents perquè li concedisquen la prestació de risc durant l'embaràs o la lactància natural.

Per què ha de comunicar la treballadora embarassada o lactant l'estat a l'empresa?

Des del punt de vista legal, no és obligatori comunicar a l'empresa la situació d'embaràs; no obstant això, perquè la situació puga ser reconeguda legalment i es puga per tant, exigir l'adopció de les mesures preventives és necessari que comuniqui l'estat de gestació o lactància natural.

Com s'ha de comunicar la situació d'embaràs o de lactància natural?

Es recomana comunicar la situació a l'empresa per escrit, per assegurar i reforçar la protecció davant el risc.

Aquesta comunicació pot ser directa a l'empresa o realitzar-se a través del delegat o de la delegada de prevenció.

L'annex 4 inclou un model de comunicació de la situació d'embaràs o de lactància a l'empresa.

Què podem fer per incloure en l'avaluació de riscos la protecció de l'embaràs i la lactància?

Si en l'empresa hi ha treballadores embarassades o en període de

lactància i no hi ha avaluació de riscos, o no preveu els riscos específics per a l'embaràs i la lactància, l'empresa està incomplint amb la normativa.

Els delegats i les delegades de prevenció han d'actuar, com en altres casos d'incompliment, posant de manifest els fets i exigint a l'empresa que es realitzi adequadament.

Per això s'ha de formular una petició per escrit d'avaluació de riscos, on s'indique la normativa de referència que s'incompleix (art. 26 de la LPRL principalment).

Si no s'aconsegueix es podria interposar denúncia davant la Inspecció de Treball.

Què ha d'incloure l'avaluació de riscos?

Ha d'incloure tots els riscos derivats de les activitats i que es desenvolupen en l'activitat laboral:

Els agents físics (soroll, radiacions, vibracions), biològics (risc de contraure malalties, infeccions), riscos ergonòmics (postures, pesos), risc per exposició a agents químics (substàncies i productes perillosos), riscos psicosocials (ritmes, horaris irregulars, treball nocturn,) i risc d'accidents per a cada lloc que pugui estar ocupat per una dona embarassada o lactant.

Què és la prestació per risc d'embaràs o risc durant la lactància natural?

La prestació per risc durant l'embaràs tracta de cobrir la pèrdua d'ingressos que es produeix, durant el període de suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs, quan la treballadora havent de canviar de lloc de treball o d'activitat per un altre compatible amb el seu estat, no resulte tècnicament o objectivament possible aquest canvi o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats.

En aqueix cas es passa a la situació de suspensió del contracte i es té dret a la percepció econòmica corresponent.

La quantia de la prestació és del 100 % de la base reguladora.

Com es gestiona la prestació de risc per embaràs o en període de lactància?

Per a la sol·licitud de la prestació per risc durant l'embaràs i la lactància natural s'ha d'utilitzar el document estàndard de la mútua a la qual està afiliada l'empresa. Aquest document ha d'estar a la disposició de la treballadora en el moment que ho requerisca. (Per exemple, es poden descarregar del web de la mútua).

Qui expedeix el certificat mèdic d'embaràs? i què ha de contenir?

El certificat mèdic l'expedeix el metge o la metgessa de capçalera o el ginecòleg/òloga del sistema públic de salut. Aquest document certifica la situació d'embaràs i la data prevista del part o de la lactància natural de la treballadora, així com la previsió de la seua durada.

En ocasions la mútua proporciona a la treballadora embarassada un document a emplenar per la persona mèdica del servei públic de salut amb l'objectiu d'assenyalar la situació clínica d'embaràs. **Hem d'indicar que l'emplenament d'aquest document no és necessari ni obligatori, ja que el sistema públic utilitza els seus propis suports de comunicació.**

Es pot acomiadar una treballadora en suspensió de contracte per risc per a l'embaràs o la lactància?

No es pot acomiadar durant el període de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs i la lactància, i en cas de succeir-hi, és un acomiadament nul (segons l'Estatut dels treballadors, art. 55.5). Llevat que en aqueixos casos, es declare la procedència per motius no relacionats amb l'embaràs o la lactància natural.

És necessària una cotització mínima per accedir a la prestació econòmica per suspensió de contracte?

No es requereix període mínim de cotització per accedir a la prestació econòmica de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

Què passa si se sol·licita la prestació per risc durant l'embaràs (suspensió de contracte) mentre s'està amb una incapacitat temporal?

Quan la treballadora es trobe en situació d'incapacitat temporal i sol·licite la prestació de risc durant l'embaràs no procedeix el reconeixement del subsidi fins que s'extingisca la situació d'incapacitat temporal.

Què passa si se sol·licita la prestació per incapacitat temporal mentre s'està amb una suspensió de contracte?

Quan la treballadora es trobe en situació de risc durant l'embaràs (en suspensió de contracte) i durant aquesta sol·licite la prestació per incapacitat temporal, no procedeix el reconeixement d'aquesta fins a la fi de la situació de risc durant l'embaràs.

Quina quantitat es percep durant la suspensió de contracte?

El subsidi per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural és del 100 % de la base reguladora per contingències professionals. Concretament la base reguladora en el cas de les contingències professionals es calcula segons la fórmula:

$$\frac{\text{Base de cotització del mes anterior}}{\text{nombre de dies que té el mes}} + \frac{\text{Cotització per les hores extraordinàries de l'any anterior natural}}{365 \text{ dies}}$$

Qui reconeix el subsidi i paga les prestacions per suspensió de contracte?

El reconeixement i pagament de la prestació el realitza l'entitat que gestiona les contingències professionals. Per a la major part de les empreses és la mútua d'accidents de treball i malalties professionals a la qual l'empresa estiga associada. Encara que en algunes empreses les contingències professionals són gestionades per l'INSS.

Quina durada tenen les prestacions per risc durant l'embaràs o la lactància (suspensió de contracte)?

La prestació de risc durant l'embaràs comença el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball per risc i finalitza el dia anterior al qual s'iniciï el permís per maternitat o el dia de reincorporació de la treballadora al seu lloc de treball anterior (per desaparèixer el risc) o a un altre compatible amb el seu estat. En el cas de risc durant la lactància, la prestació acaba quan la criatura compleixi 9 mesos.

Poden extingir-se les prestacions per risc durant l'embaràs (suspensió de contracte)?

Les prestacions poden extingir-se si:

- La treballadora que es troba en situació de risc durant l'embaràs se li extingeix el contracte. En aquest cas passa a la situació d'atur i a percebre, si reuneix els requisits, la prestació corresponent.
- S'interromp l'embaràs.
- Mor la beneficiària.
- S'incorpora a un lloc de treball compatible amb la seua situació.

Poden extingir-se les prestacions per risc durant la lactància natural (suspensió de contracte)?

Les prestacions de risc per lactància natural poden extingir-se si:

- La criatura lactant compleix els 9 mesos.
- La dona treballadora es reincorpora al lloc de treball o activitat professional anterior o a altres compatibles amb el seu estat.
- S'extingeix el contracte de treball en virtut de les causes legalment establides o cessament en l'exercici de l'activitat professional.
- S'interromp la lactància natural.
- Mor la beneficiària o el fill/a lactant.

Què fer si la mútua requereix a la treballadora embarassada per a una revisió mèdica prèvia a la concessió de la prestació?

Pot donar-se el cas que la mútua sol·licite a la treballadora embarassada sotmetre's a una revisió mèdica prèvia a la tramitació de la prestació, que consisteix en una anàlisi de sang i una ecografia, per confirmar que l'embaràs de la treballadora és "normal".

La treballadora no té obligació de sotmetre's a cap examen mèdic previ per part de la mútua. És suficient amb el certificat del metge/essa del servei públic de salut en el qual es fa constar que la treballadora té un embaràs sense risc, atès que el seguiment clínic és funció del sistema públic de salut.

Què fer en cas que la mútua rebutge la sol·licitud de prestació, per no reconèixer que hi ha algun risc per a la treballadora embarassada, que ha donat a llum recentment o en període de lactància natural?

En cas que no es reconega una situació de risc per a l'embaràs o la lactància natural es recomana acudir als gabinets de salut laboral o als serveis jurídics del teu sindicat, pots contactar amb aquests a través de la representació legal de les treballadores i dels treballadors de la teua empresa.

A més reclama en l'oficina virtual per a reclamacions respecte a l'atenció de les mútues:

La direcció és la següent: <http://www.ovrmatepss.es/virtual/>

D'aquesta manera la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social té coneixement del cas i de la reclamació corresponent i a més la mútua està obligada a contestar-nos per escrit en un termini no superior a 20 dies.

Hi ha diverses actuacions que pots realitzar, millor amb l'assessorament del teu sindicat:

- Presentar una reclamació per escrit en la mútua, en la qual s'indique el desacord i es demane expressament que es reconsidere la situació de risc durant l'embaràs i es gestione com a contingència professional.
- Acudir al metge de capçalera, exposar-li la situació i sol·licitar una baixa per malaltia comuna, mentre es resol la reclamació en la mútua.
- Presentar una reclamació davant l'INSS, perquè quede constància de l'actuació de la mútua i del desacord amb aquesta.
- Iniciar un procediment de "determinació de contingència", el qual es presenta a l'INSS i el pot iniciar la Inspecció Mèdica o la mateixa treballadora amb ajuda dels assessors del sindicat.
- Denunciar la situació a la Inspecció de Treball.
- Interposar les demandes judicials corresponents davant el jutjat social competent en demanda del reconeixement del dret i de la prestació. (Procediment especial abreujat per vulneració de drets fonamentals).

I, si la mútua se segueix negant?

Implicar l'empresa en la qual la treballadora presta els seus serveis, perquè

prenga les corresponents mesures i evitar així la situació de desprotecció de la treballadora.

L'empresa ha de pronunciar-se deixant clar que el seu centre de treball no disposa de llocs exempts de risc per a la treballadora en situació d'embaràs o de lactància.

I, si l'empresa reconeix que no té un lloc segur per a la treballadora embarassada però la mútua es nega a tramitar la prestació per risc?

Se li ha d'exigir que la seua negativa s'expressi per escrit a la treballadora de manera motivada. Es recorre a la Inspecció de Treball i/o jutjat social, perquè es reconega a la treballadora el dret a la suspensió per risc durant l'embaràs.

En cas d'acabar la relació laboral continua la prestació per risc durant l'embaràs o la lactància natural?

En cas que el contracte s'extingisca i amb aquest la relació laboral, la prestació per risc per a l'embaràs o la lactància no continuaria; però això només es pot donar en cas que la treballadora finalitze la seua vinculació amb l'empresa. Per exemple, per tenir un contracte temporal, un contracte per obra i servei o un contracte fix discontinu en el qual acaba el temps d'activitat. En aquests casos automàticament cessa aquest tipus de prestació atés que el contracte ja no estaria en suspensió, ni hi ha un lloc de treball que propicie el risc per a la gestació.

Però recorda que en cap cas l'embaràs o la lactància poden ser motiu d'acomiadament, ja que aleshores es tracta d'un acomiadament nul.

06

PER APROFUNDIR



- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, 2011, INSST http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf
- Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad laboral durante el embarazo. Secretaria d'Estat de la Seguretat Social
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100442.pdf>
- NTP 413 Carga de trabajo y embarazo
- NTP 915: Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud, de l'INSTITUT NACIONAL DE SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL. (ww.insht.es)
- NTP 992: Embarazo y lactancia natural: PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LAS EMPRESAS. (ww.insht.es)
- NTP785 Ergomater: método para la evaluación de riesgos ergonómicos en trabajadoras embarazadas
- NTP 993: EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL: EL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA PRESTACIÓN POR RIESGO LABORAL. (ww.inssbtt.es)
- Protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància materna. Col·lecció: Acció Sindical en Salut Laboral: Idees i propostes per a la intervenció en l'empresa. 2013. www.ccoo.cat/salutlaboral
- Guía sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia. ISTAS/CCOO, 2009
<http://www.ccoo.es/7d1f6a312194ed0cb58de765b4556d9b000001.pdf>

ANNEX I

Llei 31/1995 Prevenció de riscos laborals (LPRL)

Article 26: Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 d'aquesta llei ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la 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. Si els resultats de l'avaluació revelaren un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures han d'incloure, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o el temps de treball no resultara possible, o malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball pogueren influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, segons l'entitat amb la qual l'empresa tinga concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge/essa del Servei Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora, aquesta ha d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/ària ha de determinar, després de consulta amb els representants dels treballadors/es, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es duu a terme de conformitat amb les regles

i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, tot i aplicar les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi haguera lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé ha de conservar el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no resultara tècnicament o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.
4. El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article és també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o del fill/filla i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, segons l'entitat amb la qual l'empresa tinga concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge/essa del Servei Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora o el seu fill/a. Pot, així mateix, declarar-se la passada de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills/es menors de nou mesos prevista en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, si es donen les circumstàncies previstes en el número 3 d'aquest article.
5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, després d'avís a l'empresari/ària i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

ANNEX 2

Reglament dels serveis de prevenció (Annexos VII i VIII)

El Reial decret 298/2009, de 6 de març, va modificar el Reglament dels serveis de prevenció (Reial decret 39/1997 de 17 de gener), amb la finalitat d'incloure-hi mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància.

L'annex VII d'aquest reial decret inclou una llista no exhaustiva d'agents, de procediments i de condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, del fetus o del xiquet/a durant el període de lactància natural, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic d'exposició.

En tot cas la treballadora embarassada no pot realitzar activitats que representen risc d'exposició als agents o condicions de treball inclosos en la llista no exhaustiva de l'apartat A de l'annex VIII, quan, d'acord amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos, això pugua posar en perill la seua seguretat o la seua salut o la del fetus. Igualment la treballadora en període de lactància no pot realitzar activitats que representen el risc d'una exposició als agents o condicions de treball enumerats en la llista no exhaustiva de l'annex VIII, apartat B, quan de l'avaluació es desprenga que això pugua posar en perill la seua seguretat o la seua salut o la del xiquet/a durant el període de lactància natural. En els casos previstos en aquest paràgraf, s'han d'adoptar les mesures previstes en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, amb la finalitat d'evitar l'exposició als riscos indicats.»

ANNEX VII

Llista no exhaustiva d'agents, de procediments i de condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, del fetus o del xiquet/a durant el període de lactància natural

A. Agents.

1. Agents físics, quan es considere que puguen representar lesions fetals o provocar un despreniment de la placenta, en particular:
 - a) Xocs, vibracions o moviments.
 - b) Manipulació manual de càrregues pesades que representen riscos, en particular dorsolumbars.
 - c) Soroll.
 - d) Radiacions no ionitzants.
 - e) Fred i calor extrems.
 - f) Moviments i postures, desplaçaments, tant en l'interior com en l'exterior del centre de treball, fatiga mental i física i altres càrregues físiques vinculades a l'activitat de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància.
2. Agents biològics.–Agents biològics dels grups de risc 2, 3 i 4, segons la classificació dels agents biològics establida en el Reial decret 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors/es contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball, en la mesura en què se sàpiga que aquests agents o les mesures terapèutiques que necessàriament porten amb si posen en perill la salut de les treballadores embarassades o del fetus i sempre que no figuren en l'annex VIII.

3. Agents químics. –Els agents químics següents, en la mesura en què se sàpia que posen en perill la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància, del fetus o del xiquet/a durant el període de lactància natural i sempre que no figuren en l'annex VIII:

- a) Les substàncies etiquetades com a H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d i H361fd pel Reglament (CE) núm. 1272/2008 del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre de 2008, sobre classificació, etiquetatge i envasat de substàncies i barreges, en la mesura en què no figuren en l'annex VIII.
- b) Els agents químics que figuren en els annexos I i III del Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors/es contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.
- c) Mercuri i derivats.
- d) Medicaments antimitòtics.
- e) Monòxid de carboni.
- f) Agents químics perillosos de reconeguda penetració cutània.

B. Procediments.

Procediments industrials que figuren en l'annex I del Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors/es contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.»

S'hi incorpora un nou annex VIII, amb la redacció següent:

ANNEX VIII

Llista no exhaustiva d'agents i de condicions de treball a què no pot haver-hi risc d'exposició per part de treballadores embarassades o en període de lactància natural

A. Treballadores embarassades.

1. Agents.

a) Agents físics:

Radiacions ionitzants.

Treballs en atmosferes de sobrepressió elevada, per exemple, en locals a pressió, submarinisme.

b) Agents biològics:

Toxoplasma.

Virus de la rubèola.

Excepte si hi ha proves que la treballadora embarassada està suficientment protegida contra aquests agents pel seu estat d'immunització.

c) Agents químics:

Les substàncies etiquetades com a H360F, H360D, H360FD, H360Fd i H360Df pel Reglament (CE) núm. 1272/2008 del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre de 2008, sobre classificació, etiquetatge i envasat de substàncies i mescles.

Les substàncies cancerígenes i mutàgenes, de categoria 1A i 1B incloses en la part 3 de l'annex VI del Reglament (CE) núm. 1272/2008, de 16 de desembre de 2008, sobre classificació, etiquetatge i envasat de substàncies i mescles.

Plom i derivats, en la mesura en què aquests agents siguin susceptibles de ser absorbits per l'organisme humà.

2. Condicions de treball. –Treballs de mineria subterrànica.

B. Treballadores en període de lactància.

1. Agents químics:

Les substàncies etiquetades com a H362 pel Reglament (CE) núm. 1272/2008 del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre de 2008, sobre classificació, etiquetatge i envasat de substàncies i mescles.

Les substàncies cancerígenes i mutàgenes, de categoria 1A i 1B incloses en la part 3 de l'annex VI del Reglament (CE) núm. 1272/2008, de 16 de desembre de 2008, sobre classificació, etiquetatge i envasat de substàncies i mescles.

Plom i derivats, en la mesura en què aquests agents siguin susceptibles de ser absorbits per l'organisme humà.

2. Condicions de treball. –Treballs de mineria subterrànica.»

ANNEX 3

Model d'escrit per a "Procediment per a actuació davant la comunicació de la situació d'embaràs i de lactància i existència de risc"

Per garantir que les possibles actuacions es realitzin adequadament i que tots els casos es protegeixen en igualtat de condicions, cal tenir per escrit un procediment negociat i aprovat amb l'empresa. Proposem un possible model d'escrit per a un procediment i en els laterals s'explica els seus diferents apartats. Aquest escrit s'ha d'adaptar a la realitat de cada empresa.

Cal indicar el nom de l'empresa i el període que ha de durar l'acord

Procediment de prevenció de riscos durant l'embaràs i la lactància natural, en l'(empresa)1. Entra en vigor el (dia) de/d' (mes) de (any) i té vigència fins al (dia) de/d' (mes) de (any).

Àmbit en el qual s'aprova

Aquest procediment ha sigut aprovat en el Comitè de Seguretat i Salut amb el consens de la direcció de l'empresa i de la representació legal dels treballadors i de les treballadores i el suport del servei de prevenció.

Es justifiquen els motius pels quals es desenvolupa el procediment

Aquest procediment es realitza amb l'objectiu principal de garantir que l'empresa disposa d'un procés d'intervenció ràpid, eficaç i igualitari per a totes les treballadores en situació d'embaràs o de lactància. No ha de ser utilitzat amb finalitats diferents a la prevenció de riscos laborals i en cap cas amb finalitats discriminatòries.

Els objectius d'aquest procediment són:

- 1) Garantir la protecció de la salut de la dona embarassada i lactant, així com de la seua descendència.
- 2) Aconseguir que el 100 % de les dones embarassades i lactants comuniquen la seua situació amb la finalitat d'engegar les mesures preventives.
- 3) Garantir que en el 100 % dels casos després de la comunicació de situació d'embaràs i de lactància es valoren els riscos laborals del lloc de treball i s'engeguen les mesures preventives necessàries.
- 4) Garantir que en el 100 % dels casos en els quals siga imprescindible la suspensió del contracte per riscos durant l'embaràs i la lactància l'empresa ha d'assessorar i facilitar la documentació necessària a la treballadora per a la seua gestió.

Aquest protocol s'aplica al conjunt de dones de la plantilla de tots els centres de treball de tota l'empresa, tant de l'empresa pròpia com les contractades a partir d'empreses de treball temporal.

Anualment s'ha de revisar l'avaluació de risc; a més s'ha de revisar també en el cas que canvien les condicions de treball.

Es plantegen els objectius que es pretenen aconseguir amb la seua aplicació

S'ha d'indicar a qui va dirigit, sense oblidar les treballadores temporals, d'ETT, etc.

És molt important que s'hi indiquentant els llocs exempts de riscos com els que representen un risc, i s'ha d'indicar, en aquest últim cas, les tasques que en concret representen riscos

Cal incloure-hi taula de llocs on es concrete les tasques que puguen representar un risc

S'han de descriure els passos en el procés que se seguirà, i assenyalar a qui en concret es comunica l'embaràs/lactància

En la revisió de l'avaluació de riscos realitzada pel (mes) de (any) es van identificar els següents llocs de treball exempts de riscos durant l'embaràs i la lactància: ... (s'ha d'incloure llistat tal com s'arreplegava en l'avaluació de riscos).

En la taula següent s'inclouen tots aquells llocs de treball que es consideren de risc i s'especifiquen les tasques de risc... (S'hi ha d'incloure taula de llocs i concretar les tasques que puguen representar un risc).

El procés d'intervenció s'inicia a partir de la comunicació de la treballadora de la seua situació d'embaràs i de lactància. Aquesta comunicació es realitza mitjançant l'escrit de l'annex "Comunicació d'embaràs o de lactància", que s'ha de lliurar al cap o a la cap immediat, que en el termini de 24 hores ho ha de posar en coneixement del servei de prevenció amb la finalitat que emeta un informe tècnic sobre les mesures preventives que s'han d'adoptar.

Aquest informe s'ha de remetre en el termini màxim de dos dies des de la comunicació de la treballadora, amb còpia a la treballadora afectada, a la persona que ha sol·licitat la valoració, a la direcció de l'empresa, a la representació legal dels treballadors i de les treballadores, i a la persona responsable d'engegar les mesures preventives, si fora necessari.

La persona responsable de la posada en marxa de la mesura preventiva o de les mesures preventives és xxxx. Una vegada rebut l'informe del Servei de Prevenció, si fora necessària cap actuació s'ha de dur a terme en el termini màxim de 2 dies hàbils.

Com a mesures preventives, en primer lloc es tracta d'adaptar les condicions i/o temps de treball del lloc de treball. Si això no fora possible es canviaria de lloc de treball, en aquest cas s'ha de realitzar tenint en compte els criteris de mobilitat funcional de l'Estatut dels treballadors, és a dir: s'ha d'efectuar d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la treballadora, aquesta té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos de realització de funcions inferiors que ha de mantindre la retribució d'origen, incloent-hi els plusos i complements del lloc de treball d'origen. Finalment, en cas de no haver-hi cap lloc de treball exempt de riscos per a l'embaràs o la lactància l'empresa ha de facilitar a la treballadora tota la documentació i el procediment a seguir per sol·licitar la prestació per riscos durant l'embaràs i la lactància.

Per al seguiment i l'avaluació de la implementació d'aquest procediment es realitza un registre en el qual ha de constar: nom de la treballadora, lloc de treball, situació a protegir (embaràs o lactància), data de comunicació, data de resolució i mesura adoptada o mesures adoptades. Els indicadors que s'utilitzen per avaluar l'eficàcia de la implementació del procediment són els següents:

- Percentatge d'aplicació= $(\text{nombre de comunicacions} / \text{nombre real d'embarassos o de lactància}) \times 100$.
- Durada mitjana de la resolució del procés= $\text{suma tots els dies de procés} / \text{nombre de comunicacions}$.

S'ha d'especificar la jerarquia de les mesures preventives

Un bon procediment ha de ser avaluat per comprovar la seua eficàcia. Per això s'han de registrar els casos arreglant sempre les mateixes dades i s'han d'avaluar d'acord amb una sèrie d'indicadors

- Nombre de comunicacions amb una durada de la resolució superior a 5 dies i descripció de la causa.

El procediment s'avalua anualment en el Comitè de Seguretat i Salut i sempre que es detecten millores del resultat de l'avaluació s'han d'incorporar en el procediment.

S'ha d'informar tot el personal de l'empresa sobre aquest procediment. Per a la seua correcta difusió i enteniment cal realitzar una sessió presencial per a informar a les persones responsables de cadascuna de les seccions, així com al col·lectiu de dones que puguen veure's, en algun moment, afectades per aquest. S'ha de realitzar un recordatori de l'existència d'aquest procediment com a mínim una vegada a l'any. Cal informar també de l'existència d'aquest procediment a les noves incorporacions en l'empresa.

Annexos que ha d'incloure el procediment:

- Model de "Comunicació de la treballadora de la seua situació d'embaràs o de lactància".
- Model de "Registre per a seguiment i avaluació".
- Model d'"Informe de la reavaluació de riscos davant la comunicació d'embaràs o de lactància".
- Glossari de termes.
- Embaràs: Qualsevol treballadora que comuniqui la seua situació d'embaràs.-
- Lactància: Qualsevol treballadora que comuniqui la seua situació de lactant natural, segons arreplega la normativa espanyola fins als 9 mesos després del part (aquest període es pot ampliar per conveni col·lectiu o pacte d'empresa).
- Normativa d'aplicació: article 26 de la LPRL.

Finalment s'ha d'incloure la llista d'annexos al procediment

ANNEX 4

Model d'escrit per a "Comunicació de la treballadora de la seua situació d'embaràs o de lactància"

<Nom i cognoms, telèfon o correu electrònic de contacte>

Treballa en la <secció o el departament o el centre, el lloc de treball> on realitze les tasques següents: <fer llista de tasques>

Manifeste trobar-me en situació d'embaràs, (o de lactància), a l'efecte de notificació a l'empresa amb la finalitat que es realitze la valoració oportuna dels riscos laborals per a l'embaràs (o la lactància) del lloc de treball i se m'informe del seu resultat. I en cas de ser necessari s'adopten les mesures preventives necessàries per a protegir la meua salut i descendència.

<<Lloc i data de lliurament>

Signat per <nom de la treballadora>

<Identificació, signatura i he rebut de la persona que el repcepciona>

Dades d'identificació i de contacte de la treballadora

Dades d'identificació del lloc de treball

Comunicació pròpiament dita

És important que quede clar que s'ha rebut

ANNEX 5

Acrònims i llista d'instruments normatius esmentats

- **INSHT:** Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (actualment INSSBT Institut Nacional de Salut, Seguretat i Benestar en el Treball)
- **INSSBT:** Institut Nacional de Salut, Seguretat i Benestar en el Treball
- **INSS:** Institut Nacional de la Seguretat Social
- **NTP** (Notes tècniques de prevenció)
- **H351** Possibles efectes cancerígens
- **H350** Pot causar càncer
- **H340** Pot causar alteracions genètiques hereditàries
- **H350i** Pot causar càncer per inhalació
- **H360F** Pot perjudicar la fertilitat
- **H360D** Risc durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus
- **H360Df** Possible risc de perjudicar la fertilitat
- **H361d** Possible risc durant l'embaràs d'efectes adversos per al fetus
- **H362** Pot perjudicar els xiquets/xiquetes alimentats/ades amb llet materna
- **H371** Possibilitat d'efectes irreversibles
- **RSP** Reglament dels serveis de prevenció. Reial decret 39/1997, de 17 de gener
- **LPRL** Llei de prevenció de riscos laborals. Llei 31/1995, de 8 de novembre
- **LSSG** Llei general de la Seguretat Social. Reial decret legislatiu 1/1994 de 20 de juny

- **Estatut dels treballadors.** (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març)
- Disposició addicional setantena setena sobre reducció de la cotització a la Seguretat Social, de la Llei 17/2012 de 27 de desembre, de **Pressupostos generals de l'Estat per a 2013**
- **Reial decret 295/2009**, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural
- **Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes**, Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

ANNEX 6

Esquema legal aplicable

En aquest annex intentem arreplegar les diferents normes que són aplicables en situacions d'embaràs i de lactància, com afecten i protegeixen la treballadora embarassada i en període de lactància natural.

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL) i RD 39/1997 pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció (RSP).

4.1. b RSP La treballadora no pot realitzar activitats que representen risc d'exposició als agents o a les condicions de treball inclosos en la llista no exhaustiva de l'apartat A de l'annex VIII, quan d'acord amb les conclusions de l'avaluació de riscos, puguen posar en perill la seua seguretat o salut o la del fetus.

Art. 26 LPRL Si els resultats de l'avaluació de riscos revelen un risc per a la seguretat i la salut sobre l'embaràs i la lactància, l'empresari/ària ha d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Art. 26 LPRL Quan l'adaptació a les condicions o el temps de treball no siga possible o les condicions puguen influir negativament, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'INSS o de les mütues, s'ha d'ocupar un lloc de treball o funció diferent o compatible amb el seu estat.

Art. 26 LPRL Si aquest canvi no fora possible o no es puga exigir per motius justificats, es pot declarar la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància natural durant el període necessari per a la protecció de la seguretat i salut mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc o a altre compatible amb el seu estat, d'acord amb l'art. 45 de l'ET.

RELACIONS LABORALS. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE.



Reial decret legislatiu 2/2015 pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors.



Art. 45 El contracte de treball es pot suspendre per naixement, risc durant l'embaràs, risc per lactància natural de menor de 9 mesos.



Art. 48 Suspensió amb reserva del lloc de treball. En el supòsit de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural (art. 26 LPRL), la suspensió del contracte finalitza el dia que s'iniciï la suspensió de contracte per part o el dia que el lactant complisca 9 mesos respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparega la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.



Art. 52 Extinció del contracte per causes objectives. No es computen com a faltes d'assistència les absències degudes a maternitat, risc durant l'embaràs i malalties causades per l'embaràs, el part o la lactància.

SEGURETAT SOCIAL. SITUACIONS PROTEGIDES.

Reial decret legislatiu 8/2015 pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de Seguretat Social.

42.1 c) Acció protectora de la Seguretat Social en risc d'embaràs.

1. Les prestacions econòmiques en les situacions d'incapacitat temporal; naixement i cura de menor; risc durant l'embaràs; risc durant la lactància natural; exercici corresponsable de la cura del lactant; cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu; incapacitat permanent contributiva i invalidesa no contributiva; jubilació, en les seues modalitats contributiva i no contributiva; atur, en els seus nivells contributiu i assistencial; protecció per cessament d'activitat; pensió de viduïtat; prestació temporal de viduïtat; pensió d'orfandat; prestació d'orfandat; pensió en favor de familiars; subsidi en favor de familiars; auxili per defunció; indemnització en cas de mort per accident de treball o malaltia professional, així com les que s'atorguen en les contingències i situacions especials que reglamentàriament es determinen per reial decret, a proposta del titular del ministeri competent.

144.4 Continua l'obligació de cotitzar.

L'obligació de cotitzar per part de l'empresari/ària continua en la situació de risc durant l'embaràs i en la de risc durant la lactància natural.

Art. 237 Cotitzacions incrementades al 100 % per a risc embaràs i lactància natural en situacions de reducció de jornada de l'art. 37.6. LET.

A l'efecte de les prestacions econòmiques per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, les cotitzacions realitzades durant els períodes en què es redueix la jornada, es computen incrementades fins al 100 % de la quantia que haguera correspost si s'haguera mantingut sense aquesta reducció la jornada de treball.

SEGURETAT SOCIAL. SITUACIONS PROTEGIDES.

Reial decret 295/2009 pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

Art. 31 Situació protegida.

A l'efecte de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida aquella en què es troba la treballadora embarassada durant el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, tot i que aquesta ha de canviar de lloc de treball per un altre compatible amb el seu estat, aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible o no puga raonablement exigir-se per motius justificats.

Art. 32 Beneficiàries.

Són beneficiàries del subsidi les treballadores per compte d'altre, en situació de suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs, sempre que estiguen afiliades i en alta en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social en la data en què s'inicia aquesta suspensió.

També ho són les treballadores integrades en el règim especial de la Seguretat Social de les empleades de la llar, que presten els seus serveis per a una llar amb caràcter exclusiu.

3. Les treballadores per compte d'altre anteriorment relacionades es consideren, de ple dret, en situació d'alta a l'efecte de l'obtenció del subsidi, encara que la seua empresa haguera incomplert les seues obligacions.

Article 39 Procediment per al reconeixement del dret.

1. El procediment s'inicia a instàncies de la interessada, mitjançant un informe que ha de sol·licitar-se al facultatiu/iva del servei públic de salut que acredite la situació d'embaràs i la data probable del part.
2. Amb l'esmentat informe, acompanyat d'un certificat de l'empresa sobre l'activitat desenvolupada i les condicions del lloc, se sol·licita l'emissió de la certificació mèdica sobre l'existència de risc durant l'embaràs, davant l'entitat gestora o col·laboradora.
3. Una vegada certificat el risc, si no ha sigut possible el canvi de lloc de treball, l'empresa ha de declarar a la treballadora en situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.
4. Per al reconeixement del subsidi, la treballadora ha de presentar la sol·licitud a la direcció provincial de l'entitat gestora, o davant la que li corresponga, i acompanyar-la dels documents:
 - a) Certificació mèdica sobre l'existència de risc durant l'embaràs.
 - b) Declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs compatibles amb l'estat de la treballadora o, impossibilitat, de realitzar el trasllat, o que no puga raonablement exigir-se per motius justificats. Es reflecteix la data en la qual la treballadora ha suspès la relació laboral.

Informe sobre aquests particulars emès pel servei de prevenció de l'empresa.

- c) Certificat d'empresa en el qual conste la quantia de la base de cotització de la treballadora per contingències professionals, del mes anterior al de l'inici de la suspensió, les quantitats de percepció no periòdica pagades durant l'any anterior a la data de suspensió del contracte. Així com la cotització per realització d'hores extraordinàries l'any anterior a l'inici de la suspensió.
5. A la vista de la documentació presentada l'entitat gestora dicta resolució expressa de reconeixement de la prestació, i la notifica en el termini de trenta dies, des de la recepció de la sol·licitud.

07

NOVETATS DEL REIAL DECRET LLEI 6/2019, D'1 DE MARÇ, DE MESURES URGENTS PER A GARANTIA DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'OCUPACIÓ



CONTINGUTS:

- 1) Sobre l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes i no discriminació per raó de sexe i gènere:
 - A) Plans d'igualtat
 - A.1. Ampliació d'empreses obligades a elaborar, negociar i adoptar un pla d'igualtat.
 - A.2. Negociació de plans d'igualtat.
 - B) Dret a la igualtat. La igualtat de remuneració sense discriminació per raó de sexe/gènere. Protecció davant de discriminació per raó de sexe/gènere.
 - B.1 Treball d'igual valor que altre. Nul·litat del contracte per discriminació salarial per raó de sexe.
 - B.2 Registre salarial segons el sexe.
 - B.3 Principi d'igualtat.
 - B.4 Protecció davant de l'extinció del contracte de treball.
- 2) Sobre els drets de corresponsabilitat i conciliació
 - A) Dret a l'adaptació de jornada per raó de la conciliació.
 - B) Permís per cura del lactant (anteriorment permís de lactància).
 - C) Suspensió del contracte per naixement (anteriorment per maternitat/paternitat).
 - D) Suspensió del contracte per adopció, guarda i acolliment.
 - I) Discapacitat de filles i fills i naixement, adopció, guarda i acolliment.
 - F) Ampliació de la reserva del lloc en excedència per cura de filla o fill en cas de família nombrosa.
 - G) Personal de les administracions públiques.
- 3) Convenis especials de les persones cuidadores no professionals en situació de dependència

PRESENTACIÓ

El document que tens entre les teues mans és un resum del Reial decret llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Hem d'advertir-te, que com tota nova norma, que introdueix canvis legislatius, és molt probable que al moment d'aplicar-los sorgisquen dubtes, o problemes. Molts d'aquests s'aniran resolent després de plantejar-los en l'àmbit que corresponga, siga judicial o extrajudicial, o després de les normes de desenvolupament de l'òrgan que haja d'aplicar-ho.

Cal considerar els dubtes i els espais d'ambigüïtat com a oportunitats per a intentar portar la norma cap al compliment del seu objectiu, que no deixa de ser la igualtat real i efectiva entre homes i dones. Per això et demanem que si en l'àmbit de la teua acció sindical te trobes en alguna d'aquestes situacions et dirigisques a la teua organització i la planteeges per poder així arregar-les i traslladar-les on corresponga.

Aprofitem aquesta publicació per animar-vos a totes i tots, en l'àmbit de la vostra acció sindical, a contribuir en la construcció d'una societat més igualitària, justa i solidària.

Cloti Iborra i Alcaraz secretària Dones, Polítiques LGTBI i Institucional de CCOO PV

Cloti Iborra i Alcaraz
Secretària Dona, Polítiques LGTBI i Institucional de CCOO PV

GUIA SINDICAL

1. SOBRE APLICACIÓ DEL PRINCIPI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES I NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE/GÈNERE

A. PLANS D'IGUALTAT

A.1 Ampliació d'empreses obligades a elaborar, negociar i adoptar un pla d'igualtat

S'amplien les empreses obligades a elaborar i negociar un pla d'igualtat. El termini màxim per a la seua adopció des de la publicació del RD Llei 6/2019 (7 de març de 2019) és el següent:

- a) Empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores: 1 any (data límit per a la seua adopció: 7/03/2020).
- b) Empreses de més de 100 persones treballadores i fins a 150 persones treballadores: 2 anys (data límit: 7/03/21).
- c) Empreses de 50 a 100 persones treballadores: 3 anys (data límit: 7/03/22)

A.2 Negociació de plans d'igualtat

S'aclareix que el diagnòstic ha de ser negociat, si escau, amb la representació legal de la plantilla i que, com a mínim, ha de contenir la informació següent:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- La direcció de l'empresa està obligada a facilitar totes les dades i la informació necessàries per a l'elaboració del diagnòstic a la comissió negociadora del pla d'igualtat.
- S'aclareix que les mesures han de ser avaluables, per la qual cosa els plans d'igualtat han de disposar de sistemes de seguiment i d'avaluació.
- Obligació de les empreses de registrar tots els plans d'igualtat en el registre de plans d'igualtat, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball (n'ha d'haver-hi en l'àmbit estatal i autonòmic).
- Reglamentàriament s'haurà de desenvolupar el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i d'avaluació dels plans d'igualtat i el registre de plans d'igualtat.
- Modificació de l'art. 7 apt. 13 LISOS: Tipificació com a infracció greu no complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableix la LO 3/2007, l'ET o el conveni col·lectiu d'aplicació.

B. DRET A LA IGUALTAT. LA IGUALTAT DE REMUNERACIÓ SENSE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE/GÈNERE. PROTECCIÓ DAVANT DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE/GÈNERE

B.1 Definició de treball d'igual valor que altre: Quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme siguin equivalents (veiem dificultats per a la seua aplicació.) (art. 28 ET).

- En cas de nul·litat del contracte per discriminació salarial per raó de sexe, la persona treballadora té dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor (art. 9.3 ET).

B.2 Registre salarial segons el sexe

1. Deure empresarial (de totes les empreses) de disposar d'un registre salarial, desagregat per sexe i distribuït per grups

professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, amb la informació següent:

- Valors mitjans dels salaris.
- Complementos salarials.
- Percepcions extrasalarials.

2. Quan en una empresa de més de 50 persones treballadores, la mitjana de les retribucions supera (referència el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes) la dels treballadors d'un sexe pel que fa als de l'altre en un 25 % o més, l'empresa ha d'incloure una justificació en el registre que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe (aplicació complicada, ja que la bretxa salarial que s'exigeix és molt elevada, solament en casos molt evidents. A més, pel que sembla es refereix a la bretxa salarial de la plantilla íntegrament i no per categories, encara que podria defensar-se també per categories).
3. L'RLT té dret a la informació d'aquest registre salarial com a mínim una vegada a l'any i entre les seues competències està la vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, especialment en matèria salarial.

B.3 Principi d'igualtat:

1. Principi d'igualtat en el contracte a temps parcial i prohibició de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.
2. La definició de grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguen per objecte l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes, i s'ha de complir en tot cas el que es preveu sobre el principi d'igualtat de remuneració per raó de sexe establert en l'art. 28.1 ET) (art. 22.3 ET) (definició complexa, que sense formació específica dels qui han d'aplicar-la, és impossible que es realitze correctament).

B.4 Protecció davant de l'extinció del contracte de treball.

1. Extinció del contracte durant el període de prova:
Cessament nul de la treballadora embarassada. Causes de suspensió del període de prova.
 - Nul·litat de resolució empresarial durant el període de prova en el cas de treballadores embarassades (des de data d'inici d'embaràs fins al començament de maternitat) llevat que concórreguen motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat (art. 14.2 ET).
 - A més, si hi ha acord entre les parts s'afegeix com a causa de suspensió del període de prova la situació de violència de gènere (art. 14.3 ET).

2. Protecció davant acomiadament objectiu i disciplinari.
 - a) Ampliació de la nul·litat per acomiadament objectiu i disciplinari en cas de víctimes de violència de gènere en el cas de l'exercici de tutela judicial com a víctima o dels drets reconeguts en l'ET per fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència integral (art. 53.4 b) ET i art. 55.5 b) ET respectivament).
 - b) Ampliació de 9 a 12 mesos des del naixement, l'adopció, la guarda o l'acolliment del període de declaració de nul·litat de l'acomiadament objectiu o disciplinari després del reingrés en el treball per la fi de la suspensió del contracte per aquests motius (art. 53.4 c) ET i art. 55.5 c) ET).
 - c) En cas d'acomiadament objectiu, a més de provar l'empresa que aquest és procedent per motius no relacionats amb l'embaràs o l'exercici de permisos, de suspensions i d'excedències per conciliació, ha d'acreditar que la causa objectiva de l'acomiadament objectiu requereix concretament l'extinció del contracte de la persona acomiadada (art. 53.4 ET).

- d) Els supòsits de reducció de jornada en els quals es considera la jornada completa per a calcular la indemnització prevista en l'ET per l'extinció del contracte (sempre que no hi haja transcorregut el termini legalment establert per a aquesta reducció) són (disposició addicional 19a ET):
- Reducció de jornada en mitja hora diària per cura de lactant (dels 9 als 12 mesos del bebé).
 - Reducció de jornada en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part.
 - Reducció de jornada per cura de fills o filles menors de 12 anys o de familiars amb discapacitat o dependència.
 - Reducció de jornada per violència de gènere.
 - L'exercici a temps parcial de la suspensió per naixement o per adopció, guarda o acolliment de les setmanes no obligatòries.
- e) Entre les causes d'interrupció del còmput de la durada dels contractes formatius s'inclou la violència de gènere (art. 11.1.b) ET).

2. SOBRE ELS DRETS DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ

A. DRET A L'ADAPTACIÓ DE JORNADA PER RAÓ DE LA CONCILIACIÓ (art. 34.8 ET)

- a) Contingut del dret
- Dret de les persones treballadores a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució horària de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació de treball (inclòs el treball a distància) per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.
 - Adaptacions han de ser raonables i proporcionades amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa (no es poden al·legar necessitats econòmiques o tècniques de l'empresa per denegar l'adaptació).
 - Els motius per a la sol·licitud sembla que seran els mateixos que per sol·licitar la reducció de jornada per motius de cura regulada en l'art. 37.6 ET (encara que solament ho deixa clar en el cas de fills i filles): Per guarda legal de fills i filles menors de 12 anys i en cas de familiars fins a segon grau que per raons de discapacitat o dependència no puguin valer-se per si mateixes i que no exercisquen activitat retribuïda.
- b) Procediment per a l'exercici del dret a l'adaptació de jornada
- 1) Els termes del seu exercici s'han de pactar en negociació col·lectiva, conforme a criteris i sistemes que assegurin l'absència de discriminació directa i indirecta entre treballadores i treballadors.
 - 2) En absència de negociació col·lectiva, davant la sol·licitud d'una persona treballadora, l'empresa ha d'obrir un procés de negociació amb aquesta durant un període màxim de 30 dies. Una vegada transcorregut aquest termini, l'empresa pot:
 - Acceptar la sol·licitud.
 - Plantejar una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació.
 - Negativa al seu exercici, on ha d'indicar les raons objectives d'aquesta decisió.

- 3) Aquesta adaptació de jornada és compatible amb els permisos establits en l'art. 37 ET als quals tinga dret la persona treballadora (p. ex. reducció de jornada per motius de cura).
 - Dret al retorn a la seua jornada o modalitat contractual anterior quan:
 - Concloga el temps acordat.
 - El canvi de les circumstàncies així ho justifiquen, encara quan no haguera transcorregut el període previst.
- 4) Les discrepàncies sorgides hauran de ser resoltes pels jutjats socials a través del procediment urgent i de tramitació preferent, regulat en l'art. 139 Llei jurisdicció social (drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment).

c) Problemes d'aplicació i interpretatius

Aquesta regulació consagra la confusió entre jornada (temps que es treballa en un dia, una setmana, un mes o un any) i horari (distribució d'aqueixa jornada). El dret a la concreció horària en una reducció de jornada per motius de cura es dificulta, ja que moltes de les modificacions d'horari hauran de realitzar-se conjuntament amb aquesta regulació un poc escassa i interpretable.

A més, aprofundeix en la individualització de les relacions laborals, en atorgar un termini de negociació de 30 dies entre l'empresa i la persona treballadora si no hi ha NC sobre aquest tema.

Regulació escassa i que donarà lloc a conflictes interpretatius importants.

B. PERMÍS PER CURA DE LACTANT (anteriorment permís per lactància) (art. 37 apt. 4, 5 i 7 ET)

- 1) Fins als 9 mesos del bebé lactant:
 - Permís retribuït que consisteix o en una hora diària d'absència del treball o en mitja hora diària de reducció de jornada o en acumulació de l'hora d'absència, segons els termes establits en NC o, si no n'hi ha, segons l'acord amb l'empresa.

- Dret individual per a cadascun/una dels progenitors/es (canvia pel que fa a l'anterior situació en què si treballaven ambdós, solament ho podria gaudir un o una d'ells), sense que pugui transferir-se part o tot el seu gaudiment.
- 2) A partir dels 9 mesos i fins als 12 mesos del bebé lactant
- Permís no retribuït (reducció proporcional de salari) que consisteix en mitja hora de reducció de jornada diària. Sembla que pot gaudir-se acumulat, encara que no s'esmenta en la norma (dubtes sobre aquest tema, hauria d'aclarir-se en NC).
 - Han de gaudir-ho ambdós progenitors amb el mateix règim i durada (deixa fora les famílies monomarentals i monoparentals).
 - Una de les persones progenitores/adoptants/guardadores/acollidores pot percebre una prestació econòmica per la Seguretat Social que cobreixi el permís no retribuït. Per a això necessita certificació de la reducció de jornada per les empreses en què treballen les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores.
 - Transitòriament i fins que no es realitzen els desenvolupaments informàtics necessaris, no s'abonarà la prestació fins que no s'esgoti la prestació per naixement (tant si el seu gaudiment és continu o interromput).
 - Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix bebé lactant, la direcció pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa mitjançant comunicació per escrit d'aquestes raons

C. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE PER NAIXEMENT (anteriorment per maternitat/paternitat)

- Desapareix el permís per naixement de filla o fill de l'art. 37.3 b) ET (què passa amb tots els convenis que estan en vigor i mantenen o amplien el permís per naixement?)
- a) Règim de la suspensió del contracte per naixement/prestació econòmica de la Seguretat Social

- 1) En el cas de la mare biològica (abans suspensió per maternitat).
 - 16 setmanes de suspensió/prestació econòmica Seguretat Social, de les quals 6 setmanes han de ser ininterrompudes, immediatament posteriors al part i de gaudiment a temps complet.
 - Pot anticipar-se la prestació fins a 4 setmanes de la data prevista per al part (empitjora la legislació anterior, que permetia fins a 10 setmanes, afecta col·lectius de dones més vulnerables, com ara treballadores de la llar o treballadores a les quals se'ls està esgotant la prestació contributiva d'atur).

- 2) En el cas de l'altre progenitor/a (abans suspensió per paternitat). Règim transitori:
 - 1/04/19: Gaudiment de 8 setmanes de les quals 2 han de gaudir-se immediatament després del part, de manera ininterrompuda i gaudiment a temps complet. La mare biològica li pot cedir fins a 4 setmanes.
 - 1/01/20: Gaudiment 12 setmanes de les quals 4 han de gaudir-se a temps complet, ininterrompudament i immediatament després del part. Mare biològica li pot cedir fins a 2 setmanes.
 - 1/01/21: Gaudiment 16 setmanes de les quals 6 han de gaudir-se a temps complet, ininterrompudament i immediatament després del part. La mare biològica no li pot cedir cap setmana.

- b) Normes comunes de les setmanes de gaudiment no obligatori després del part
 - Les setmanes de gaudiment no obligatori després del part es poden distribuir a voluntat dels progenitors/es en períodes setmanals a gaudir de manera interrompuda o acumulada. El gaudiment de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes ha de comunicar-se a l'empresa amb antelació mínima de 15 dies.
 - A gaudir des de la fi de les setmanes de gaudiment obligatori després del part fins que el bebé complisca 12 mesos.
 - Gaudiment en règim de jornada completa o parcial, previ acord entre empresa i persona treballadora.

- Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix bebé, la direcció pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa mitjançant comunicació per escrit d'aquestes raons fundades i objectives (s'entén que solament en el cas de les setmanes de gaudiment no obligatori després del part, encara que no queda clar el redactat).

D. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE PER ADOPCIÓ, GUARDA I ACOLLIMENT

- a) Règim transitori de la suspensió/prestació econòmica Seguretat Social:

• **1/04/19:**

- 6 setmanes per a cada progenitor/a obligatòries i a temps complet després de resolució judicial que constituïska l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment (d'ara endavant, resolució judicial o decisió administrativa).
- Les 12 setmanes restants, de gaudiment voluntari entre progenitors/es, encara que han de ser ininterrompudes i un progenitor pot gaudir com a màxim 10 setmanes i dues setmanes l'altre progenitor o l'altra progenitora.

• **1/01/20:**

- 6 setmanes per a cada progenitor/a obligatòries i a temps complet després de resolució judicial o decisió administrativa.
- Les 16 setmanes restants, de gaudiment voluntari entre progenitors/es, han de ser ininterrompudes i un progenitor pot gaudir com a màxim 10 setmanes i 6 setmanes l'altre progenitor/a.

• **1/01/21:**

- 16 setmanes per a cada progenitor/a, i són 6 setmanes obligatòries després de la resolució judicial o decisió administrativa.

- Les setmanes no obligatòries després de la resolució judicial o decisió administrativa no es poden transferir a l'altra persona adoptant, acollidora o guardadora i es poden gaudir en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda.

b) Normes comunes:

- El gaudiment de les setmanes no obligatòries (períodes acumulats o setmanals) ha de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies i pot exercitar-se des del moment de la fi de les setmanes de gaudiment obligatori i dins dels 12 mesos des de la resolució judicial o decisió administrativa.
- En supòsits d'adopció internacional, pot avançar-se la suspensió/prestació econòmica fins a un període de 4 setmanes.
- Gaudiment de les setmanes no obligatòries en règim de jornada completa o parcial, previ acord entre empresa i persona treballadora.
- Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix xiquet o xiqueta, la direcció pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa mitjançant comunicació per escrit d'aquestes raons fundades i objectives (s'entén que solament en el cas de les setmanes de gaudiment no obligatori després del part, encara que no queda clar del redactat).

E. DISCAPACITAT DE FILLES I FILLS I NAIXEMENT, ADOPCIÓ, GUARDA I ACOLLIMENT MÚLTIPLES

- Per a tots els supòsits, una setmana addicional per a cadascun/a dels progenitors/es en el cas de filla o fill amb discapacitat.
- Per a tots els supòsits, una setmana addicional per a cadascun/a dels progenitors/es per cada filla o fill a partir del segon en el cas de naixement, d'adopció, de guarda i d'acolliment múltiples.

F. AAMPLIACIÓ DE LA RESERVA DEL LLOC EN EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLA O FILL EN CAS DE FAMÍLIA NOMBROSA (art. 46.3 ET): S'amplia la reserva del lloc de treball a 18 mesos en el cas de família nombrosa (tant de categoria general com especial) si els dos progenitors exerceixen aquest dret amb la mateixa durada i règim (d'aplicació pràctica escassa i amb dubtes si poden exercir el dret alternativament, si no és així, aplicació pràcticament nul·la).

G. PERSONAL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

1. APLICACIÓ AL PERSONAL LABORAL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DELS PERMISOS PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ, DEL PROGENITOR DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA I LACTÀNCIA regulats en l'EBEP (disposició addicional 22a ET i art. 7 EBEP).

2. PERMÍS DE LACTÀNCIA (art. 48.f EBEP):

- El dret consisteix en una hora d'absència diària, en reducció de jornada en mitja hora a l'inici i a la fi de la jornada o reducció d'una hora a l'inici o a la fi de la jornada i acumulació de l'hora d'absència. En cas d'optar per l'acumulació, solament es pot gaudir a partir finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor/a diferent de la mare biològica.
- Dret individual no transferible (per la qual cosa el poden gaudir ambdós progenitors/es en el cas que treballen els dos).

3. PERMÍS PER NAIXEMENT (art. 49 a), b) c) i d) EBEP)

- a) En el cas de la mare biològica (abans permís per maternitat):
- 16 setmanes de permís, de les quals 6 setmanes han de ser ininterrompudes, immediatament posteriors al part i de gaudiment a temps complet.
 - En el cas que ambdues persones progenitores treballen, les setmanes voluntàries es poden gaudir de manera interrompuda per períodes setmanals, s'ha de preavisar en un termini mínim de 15 dies.
 - Gaudiment a temps complet o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten.

- Una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

b) En el cas de l'altre progenitor/a (abans permís per paternitat)

Règim transitori:

- 1/04/19: Gaudiment de 8 setmanes de les quals 2 han de gaudir-se immediatament després del part, de manera ininterrompuda i gaudiment a temps complet. No preveu que la mare biològica li pugui transferir setmanes.
- 1/01/20: Gaudiment 12 setmanes de les quals 4 han de gaudir-se a temps complet, ininterrompudament i immediatament després del part. No preveu la possibilitat que la mare biològica li pugui transferir setmanes.
- 1/01/21: Gaudiment 16 setmanes de les quals 6 han de gaudir-se a temps complet, ininterrompudament i immediatament després del part. La mare biològica no li pot cedir cap setmana.
- Les setmanes de gaudiment voluntari es poden gaudir a jornada completa o parcial, continuades o interrompudes, en aqueix últim cas es gaudeixen des que finalitzen les sis setmanes obligatòries per a la mare o amb posterioritat a la finalització dels permisos de naixement i/o d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

4. PERMÍS PER ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O GUARDA (art. 49 b) i c) EBEP)

- Regulat de manera diferent al personal sotmés a l'ET, per la qual cosa hi haurà problemes d'interpretació quan un dels progenitors siga personal de les administracions públiques i l'altre estiga sotmés a la regulació de l'ET.
- Mal regulat i amb incongruències

a) Progenitor/a A

- Gaudiment de 16 setmanes, de les quals 6 setmanes són obligatòries, ininterrompudes i a jornada completa immediatament després de la resolució judicial o decisió administrativa.

- En el cas que ambdues persones progenitores treballen, les setmanes voluntàries es poden gaudir de manera interrompuda per períodes setmanals, s'ha de preavisar en un termini mínim de 15 dies.
- Gaudiment a temps complet o a temps parcial de les 10 setmanes voluntàries, quan les necessitats del servei ho permeten des de fi del període obligatori i fins que el menor o la menor complisca 12 mesos. (Què passa quan la menor o el menor adoptat té més de 12 mesos, cosa que sol ser habitual, quan es produeix l'adopció, l'acolliment o la guarda? Perdrà el dret al permís/prestació econòmica? Segons el quadre de la Seguretat Social, en aqueix cas s'han de gaudir de manera ininterrompuda les 10 setmanes voluntàries però això no apareix així en el RD llei).

b) Progenitor/a B

Règim transitori:

- 1/04/19: Gaudiment de 8 setmanes de les quals 2 han de gaudir-se immediatament després de la resolució judicial o decisió administrativa, de manera ininterrompuda i gaudiment a temps complet.
- 1/01/20: Gaudiment 12 setmanes de les quals 4 han de gaudir-se a temps complet, ininterrompudament i immediatament després del part. No preveu la possibilitat que la mare biològica li pugui transferir setmanes.
- 1/01/21: Gaudiment 16 setmanes de les quals 6 han de gaudir-se a temps complet, ininterrompudament i immediatament després del part.
- Les setmanes de gaudiment voluntari es poden gaudir a jornada completa o parcial, quan les necessitats del servei ho permeten des de finalització del període obligatori i fins que el menor o la menor complisca 12 mesos, continuades o interrompudes (en aquest últim cas si ambdós progenitors/es treballen), en aqueix últim cas es gaudeixen des que finalitzen les sis setmanes obligatòries per a la mare o amb posterioritat a la finalització dels permisos d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

c) Normes comunes de les adopcions internacionals

- Possibilitat de permís de fins a dos mesos de durada, es perceben solament les retribucions bàsiques si és necessari viatjar al país d'origen de la filla adoptada o del fill adoptat.
- Independentment d'aquest permís, es pot avançar el permís/prestació econòmica d'adopció fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial o decisió administrativa.

5. DISCAPACITAT DE FILLES I FILLS I NAIXEMENT, ADOPCIÓ, GUARDA I ACOLLIMENT MÚLTIPLES

- Per a tots els supòsits, una setmana addicional per a cadascuna de les persones progenitores en el cas de filla o fill amb discapacitat.
- Per a tots els supòsits, una setmana addicional per a cadascuna de les persones progenitores per cada filla o fill a partir del segon en el cas de naixement, d'adopció, de guarda i d'acolliment múltiples.

6. REDUCCIÓ DE JORNADA DE LA FUNCIONÀRIA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE PER FER EFECTIU LA SEUA PROTECCIÓ O EL DRET A L'ASSISTÈNCIA SOCIAL INTEGRAL: Si es redueix la jornada en un terç o menys, manté el dret a les retribucions íntegres.

3. CONVENIS ESPECIALS DE LES PERSONES CUIDADORES NO PROFESSIONALS EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA

A partir 1/04/2019:

- Aquests convenis especials tenen efecte des de la data de reconeixement de la prestació econòmica regulada en art. 18 Llei dependència.
- La quota passa a ser abonada íntegrament per l'IMSERSO.

Règim transitori

- Els convenis especials de persones cuidadores no professionals que es mantinguen amb data 1/04/19 passen a ser abonades les seues quotes per l'IMSERSO.
- Les persones cuidadores no professionals que acrediten que les persones dependents per elles ateses eren beneficiàries de la prestació econòmica regulada en art. 18 Llei dependència amb anterioritat a 1/04/19, poden sol·licitar la subscripció d'aquest conveni especial amb data d'efecte 1/04/19 sempre que formulen la seua sol·licitud en un termini de 90 dies des d'aquesta data. Una vegada transcorregut aquest termini, l'efecte tindrà lloc des de la data en què s'haja sol·licitat la seua subscripció.

Autora: A. Cristina Ochando Pardo

Adjunta sindical Secretaria Dona, Polítiques LGTBI i Institucional
CCOO PV



GENERALITAT
VALENCIANA



INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball