



## Embarazo y Lactancia: lo que necesitas saber

### Oficina Técnica de Salud Laboral de UGT

**DIRECCIÓN:** C/ Milicias 1  
26003 LOGROÑO (La Rioja)

**HORARIO DE ATENCIÓN:** Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00

**TELÉFONO DE CONTACTO:** 941 27 76 28

**CORREO ELECTRÓNICO:** [slaboral@larioja.ugt.org](mailto:slaboral@larioja.ugt.org)

***Si tienes cualquier problema o consulta, acércate. ¡Te asesoramos gratuitamente!***

#### 1.- ¿QUÉ ES EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO?

Es el riesgo que existe en el entorno laboral de la trabajadora embarazada y que puede suponer una amenaza a la salud del feto o incluso de la madre. En este período se suspende el contrato laboral y la trabajadora pasa a cobrar una prestación correspondiente al 100% de la base reguladora con origen en contingencias profesionales, es decir, el equivalente a una baja por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. La protección de la maternidad está garantizada en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores.

#### 2.- ¿QUÉ PASOS DEBO SEGUIR PARA TRAMITAR LA PRESTACIÓN?

El primer paso es acudir al médico de cabecera para que nos redacte el correspondiente informe sobre nuestro estado de gestación. Posteriormente, la empresa o la trabajadora autónoma si es el caso, deben realizar una declaración sobre la actividad y las funciones del puesto de trabajo que esta desarrolla, así como de los riesgos específicos que estos comportan para su salud y la del feto. Por ejemplo: levantamiento de determinadas cargas o pesos, posturas estáticas o forzadas, etc. Dicha declaración también debe dejar claro que no existe ningún otro puesto compatible con el estado de salud de la trabajadora embarazada.

A continuación, serán los servicios de la Mutua o Entidad Gestora los que deberían emitir un certificado médico haciendo constar el riesgo existente en el puesto de trabajo para la salud de la madre o el feto. Como último paso, la interesada deberá presentar un modelo oficial de solicitud ante la Mutua o la propia Seguridad Social. El director provincial de la Seguridad Social le notificará en un plazo máximo de 30 días la resolución con respecto a la concesión de la prestación.

Financiado por: AT2017-0053

### 3.- ¿QUÉ SON LOS CRITERIOS SEGO PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO?

A petición de la propia Seguridad Social, la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia elaboró un documento en enero de 2008 en el que establecía una serie de criterios para la adecuada evaluación y determinación del riesgo por embarazo. Dichas recomendaciones y criterios están diseñados para orientar a los médicos de la Seguridad Social y de las Mutuas a evaluar adecuadamente el riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo.

Es importante también saber que la asociación de mutuas AMAT, distribuyó un documento similar a los criterios SEGO, donde no se encuentran recogidos varios de los riesgos que afectan a los procesos de embarazo y lactancia. No obstante, el Instituto Nacional de la Seguridad Social avaló los criterios SEGO, remitiéndolos a las mutuas para que sean éstos los que les sirvan de base a la hora de valorar.

### 4.- EL RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

Es el riesgo que puede afectar a la trabajadora en su entorno laboral durante el período de lactancia natural o artificial, es decir, el tiempo en el que un bebé inferior a nueve meses de edad se alimenta a base de leche materna.

### 5.- EL PERMISO POR LACTANCIA EN LA EMPRESA

Lo primero de todo, hay que señalar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la misma protección y cautelas que se dan en la situación de embarazo, para la trabajadora en período de lactancia. El permiso por este periodo no puede superar los nueve meses.

En este sentido, la empresa debe hacer todo lo posible para aislar a la trabajadora y protegerla de cualquier riesgo que pueda afectar a su salud. Ello implica la limitación de funciones y actividades, el cambio de puesto de trabajo (dentro de su categoría profesional) o la suspensión temporal del contrato de trabajo mientras exista el riesgo. En el caso en que no se pueda proteger a la trabajadora de forma efectiva, se procede a suspender el mencionado contrato y se pasa a

percibir una prestación económica por parte de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora.

Por otro lado, el permiso para la lactancia tal y como lo recoge el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, permite ausentarse del trabajo una hora, que puede ser dividida en dos medias horas, o disfrutarse como reducción de jornada o incluso acumularse en jornadas completas (dependiendo del convenio). Al tratarse de un derecho individual puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre, admitiéndose también la lactancia artificial. Sobra decir que es un permiso remunerado. Además, es un derecho compatible con la reducción de jornada por cuidado de hijos que se puede disfrutar de forma simultánea.

### 6.- QUÉ HACER EN CASO DE ENCONTRAR PROBLEMAS

La protección de la maternidad es un derecho garantizado en nuestro ordenamiento jurídico. No obstante, en lo que concierne al riesgo por embarazo, existen algunos casos en los que la mutua no reconoce ciertas situaciones, funciones o actividades concretas como generadoras de riesgo. En lo que respecta al permiso de lactancia, pueden existir discrepancias o falta de acuerdo entre la trabajadora y la empresa con respecto a la concreción horaria para el disfrute. Para ello, la Ley de Procedimiento Laboral dispone de un procedimiento específico para reclamar este tipo de situaciones ante los Juzgados de lo Social. En cualquier caso, siempre puedes acercarte a esta Oficina Técnica de Salud Laboral de UGT La Rioja, donde te asesoraremos gratuitamente y encontraremos la mejor forma de dar solución a tu problema.

### 7.- ENLACES DE INTERÉS

<http://www.ugt.es>

<http://www.ugtrioja.org>