

SUSPENSIÓN POR RIESGO DE EMBARAZO

INCAPACIDAD TEMPORAL



SALUD LABORAL

CONFEDERACIÓN
SINDICAL INDEPENDIENTE

Fetico

SUSPENSIÓN POR RIESGO DE EMBARAZO/ INCAPACIDAD TEMPORAL.

PREMISA INICIAL: Existe un **riesgo durante el embarazo** para la propia trabajadora o para el feto relacionado con las funciones o tareas asignadas y una **imposibilidad de adaptación** de esas tareas por parte de la empresa.

Posibilidad de que las funciones y tareas realizadas en el trabajo puedan ocasionar algún problema en el embarazo.

Por tanto si existen problemas en el embarazo relacionados con la salud del feto de la madre pero no relacionadas con las funciones realizadas en su trabajo, la baja adecuada sería la baja por incapacidad temporal que debe conceder el médico de cabecera y no la suspensión por riesgo de embarazo.

Ambas bajas son incompatibles, de hecho, si se está de baja por incapacidad temporal o en ERTE, la mutua denegará el derecho a la baja por riesgo ya que al no estar trabajando no existe ningún riesgo.

¿ESTO SE APLICA A CUALQUIER RIESGO?

NO. Los riesgos o las patologías deben estar relacionados con los agentes, con los procedimientos de trabajo o con las condiciones concretas del puesto de trabajo.

¿CUÁNDO SURGE ESA NECESIDAD CONCRETA DE PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA?

Artículo 45.1 letra d del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez constatado este riesgo y la imposibilidad de evitarlo surge la protección de la trabajadora mediante la suspensión del contrato de trabajo por riesgo de embarazo.

Ejemplos en los que la jurisprudencia ha reconocido como situaciones protegidas de riesgo durante el embarazo al no haber otro puesto de trabajo compatible con su estado:

Cajera en hipermercado con labores de sobreesfuerzo y sin zonas de descanso-TSJ
Balears 5-06-06

Envasadora de brócoli en bipedestación prolongada y continua carga de pesos-TSJ
Murcia 11-05-09

¿CUÁNDO TIENE DERECHO LA TRABAJADORA A LA BAJA POR SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO?

Sí tendrá derecho siempre que esté de alta, contratada en una empresa y esté trabajando en la misma.

NO tendrá derecho si la trabajadora está de excedencia o en periodos de inactividad de trabajadoras fijas discontinuos.

¿CUÁNDO SE FORMALIZA ESTA SUSPENSIÓN DE CONTRATO?

1. Cuando la empresa declara la existencia de un riesgo.
2. Cuando la empresa declara la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo o adaptación.

PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN POR RIESGO DE EMBARAZO.

1. Se inicia **instancia de la trabajadora**.
2. Mediante un **informe** que debe solicitarse al facultativo del **Servicio Público de Salud**, el cual ha de acreditar la situación de embarazo y la fecha probable del parto.
3. La trabajadora con el citado **informe acompañado** del certificado de la empresa (**Declaración de la existencia de un Riesgo y Declaración de imposibilidad de adaptación**) respecto a la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo.
4. La trabajadora solicitará la emisión de la **certificación médica sobre la existencia del riesgo** durante el embarazo ante la entidad gestora que corresponda.
5. **Si la Mutua o la Seguridad Social considera que no se produce la situación de riesgo** durante el embarazo ha de denegar la expedición de la certificación médica y comunicar a la trabajadora que no cabe iniciar el procedimiento dirigido a la obtención de la correspondiente prestación.
6. Una vez **certificado el riesgo si no ha sido posible el cambio o la adaptación del puesto, la empresa la declarará en suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**.
7. La trabajadora deberá solicitar el subsidio mediante el **modelo normalizado a la dirección provincial** del Instituto nacional de la Seguridad Social competente en la que la trabajadora tenga su domicilio o ante la mutua que le corresponda.

IMPORTANTE: Si existieran contradicciones entre las declaraciones y las certificaciones presentadas con la solicitud, o se den acuerdos para obtener la prestación, se podrá solicitar informe a la ITSS, que será emitido en el plazo máximo de 15 días.

Puede producirse que tras esta primera solicitud no se reconozca la prestación económica por riesgo durante el embarazo por no concurrir la situación protegida: en estos casos, se ha de informar a la trabajadora si procede, la fecha a partir de la cual se va a poder reconocer la prestación, teniendo en cuenta el certificado médico y la evolución de la gestación. Cuando esto suceda no será necesario que la trabajadora

tramite una nueva solicitud, bastará con la aportación de la declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos compatibles. En estos casos es posible que la entidad gestora o colaboradora, responsable de la gestión y pago del subsidio por riesgo durante embarazo pueda solicitar la aportación de esa primera evaluación inicial del riesgo del puesto de trabajo que desempeñe la trabajadora así como la relación de puestos de trabajo exentos del riesgo.

¿QUIÉN PAGA ESTA BAJA? ¿CUÁL ES LA CUANTÍA QUE VOY A PERCIBIR?

La mutua es la encargada de declarar el derecho al subsidio, denegararlo, suspenderlo o anularlo por el motivo que considere procedente.

La mutua de accidentes de trabajo es la encargada de abonar la prestación.

La mutua paga el 100% de la base por contingencias profesionales, cogiendo como referencia la del mes anterior al que se coja la baja. Dicha base de contingencias aparece normalmente en la parte inferior izquierda de la nómina. Además, no se requiere un periodo de cotización previo.

Por su parte, la empresa tiene la obligación de abonar las cotizaciones que le corresponden a la Seguridad Social.

¿EN QUÉ SEMANA ME VAN A CONCEDER LA BAJA?

La legislación laboral no concreta qué semana debe ser en la que se conceda la suspensión del contrato de trabajo debido al riesgo durante el embarazo.

➤ Artículo 26 LPRL

*“La empresa tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo, cambiando las funciones si fuera necesario, para **evitar aquellas actividades que puedan ser perjudiciales para su salud de la trabajadora embarazada o para la del feto** y, en caso de que esto no fuera posible conceder la **baja por riesgo en el embarazo**”.* Artículo 26 LPRL

➤ Anexo VIII del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención.

Establece una lista no cerrada de actividades que no puede realizar una mujer embarazada, desde el inicio del embarazo:

1. Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.
2. Trabajadoras que pueden estar en contacto con agentes biológicos como toxoplasma o virus de la rubeola. Salvo si existen pruebas de que la trabajadora

embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

3. Trabajadoras que puedan estar en contacto con los siguientes agentes químicos; Las sustancias etiquetadas como H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df y H370, sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, y plomo y derivados.

En todos estos casos, se debería **dar la baja desde el inicio del embarazo, salvo que fuera posible la adaptación del puesto de trabajo.**

➤ **Anexo VII del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención.**

Establece una serie de actividades que, sin estar específicamente prohibidas, sí que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras y habrá de valorarse para el reconocimiento de la baja por riesgo en el embarazo, como por ejemplo:

Agentes físico, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) Choques, vibraciones o movimientos.
- b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
- c) Ruido.
- d) Radiaciones no ionizantes.
- e) Frío y calor extremos.

La legislación obliga a la empresa a adaptar el puesto de trabajo o conformar la baja cuando exista un riesgo en el embarazo. No define la semana, y simplemente recoge un par de anexos en el que se indican actividades que no puede realizar y actividades a evitar. **ADAPTAR O SUSPENDER EL CONTRATO.**

FORMAS DE DETERMINAR LA SEMANA DE BAJA POR RIESGO DE EMBARAZO. (RECOMENDACIONES EMPLEADAS POR ALGUNAS EMPRESAS)

Ante la ausencia de referencia normativa, la **Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO)** ha elaborado una **tabla orientativa** (*conocidas como tabla SEGO*) en la que establece factores de riesgo y recomendación de semana en la que se debe dar la baja en función de las actividades que realice la trabajadora.

Estas tablas han sido modificadas recientemente (2021), incorporando criterios más restrictivos y ampliando la semana en la que se concede la baja. Actualmente esta es la semana en la que se recomienda:

1. **Ruido**, en condiciones de ruido excesivo (más de 80 decibelios), se debe dar la baja en la semana 20.
2. En condiciones **frio o calor extremo**, esto es con temperaturas inferiores a 0º, o superiores a 33º, se debe dar la baja desde el inicio del embarazo.
3. Si la trabajadora tiene **contacto con algunas de sustancias** (incluida en el Anexo VII del Real decreto comentadas anteriormente) tales como; mercurio o derivados, medicamentos antimetabólicos (citotóxicos), pesticidas, disolventes, monóxido de carbono o cualquier otra sustancia tóxica como antimonio o arsénico, el SEGO recomienda dar la baja desde el inicio del embarazo.
4. **Actividades físicas;**
 - Trabajadora **sentada** con actividades ligeras, semana 37. No existe riesgo si existe posibilidad de cambio de postura, o si se trabaja menos de 20 horas a la semana.
 - Trabajadora que realiza **tareas de pie**,
 - De forma prolongada (Más de 4 horas al día), semana 22 – 20.
 - De forma intermitente (Más de dos horas a 4 horas al día), semana 28 – 24.
 - Trabajadora que alterna tareas de pie y sentada,
 - **Más del 50% de la jornada de pie, entre la semana 30 y 28.**
 - **Más de una cuarta parte de pie, entre la 34 y 32.**
 - **Si es menos del 25% sentada, no existe riesgo.**
 - Trabajadora que realiza se **agacha de manera frecuente** por debajo de la rodilla:
 - Repetidamente (Más de 10 veces / hora), semana 20.
 - Intermitente: 2 a 9 veces a la hora, semana 28 – 26.
 - Menos de 2 veces a la hora, semana, no existe riesgo.
 - **Trepando**, escalas y postes verticales
 - Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas), semana 18 – 16.
 - Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas), semana 26 – 24.
 - **Subiendo y bajando escaleras.**
 - Repetidamente (8 o más veces por turno de 8 horas), semana 28 – 24 (en función de número de peldaños).
 - Intermitente (entre 4 y 8 veces en turno de 8 horas), semana 34 – 28 (en función de número de peldaños).
 - Ocasional, menos de cuatro veces, sólo existe riesgo si es de más de cuatro peldaños, semana 34-32.
 - **Trepando escalas y postes verticales**
 - Repetidamente (8 o más veces por turno de 8 horas), semana 20 – 16 (en función de número de peldaños).
 - Intermitente (entre 4 y 8 veces en turno de 8 horas), semana 26 – 18 (en función de número de peldaños).

- Ocasional, menos de cuatro veces, 34- 26 (en función de número de peldaños).
- **Cargando pesos** de manera **frecuente**, 4 o más veces por turno de 8 horas,
 - Más de 10 Kg, semana 20-18.
 - 5 a 10 Kg, semana 24 – 22.
 - Menos de 4 Kg, semana No existe riesgo.
- **Cargando pesos** de manera **intermitente** (menos de 4 veces en turno de 8 horas).
 - Más de 10 Kg, semana 24 – 22.
 - 5 a 10 Kg, semana 28 – 26.
 - Menos de 4 Kg, semana No existe riesgo

La SEGO entiende que es preciso realizar una evaluación respecto a si el trabajo que realiza la Gestante, comporta algún riesgo para el embarazo en base a los siguientes parámetros:

- ✓ Tipo de trabajo, condiciones y horario.
- ✓ Tareas que requiere.
- ✓ Estado físico de la mujer.
- ✓ Características ambientales.
- ✓ Materiales que se manipulan.

La certificación de la existencia de Riesgo Laboral y por tanto, la adjudicación del subsidio por este concepto, corresponde al médico de la Entidad que tenga la cobertura de la contingencia profesional.

PLAZO QUE TIENE LA MUTUA PARA CONTESTAR

El [Real Decreto 286/2003](#) establece que el plazo máximo que tiene la entidad gestora para reconocer el derecho a la **prestación por riesgo en el embarazo** es de 30 días.