

La UPRL informa

<http://uprl.unizar.es/informacion.html>

PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE AMBITO LABORAL DURANTE EL EMBARAZO O EN LA LACTANCIA... ¡COMUNICA SIN DEMORA TU GESTACIÓN EN U.P.R.L.!

La Universidad de Zaragoza (UNIZAR) en aplicación de la legislación vigente sobre protección de la maternidad y el período de lactancia, art. 26 de la Ley 31/95 "Ley de Prevención de Riesgos Laborales", quiere recordar a la trabajadora gestante la importancia que tiene para prevenir los riesgos laborales durante este período, el **COMUNICAR SIN DEMORA SU GESTACIÓN al personal de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL)**. Posteriormente UPRL, con la confidencialidad médica que corresponde, informará al personal sanitario de **MAS Prevención (SPMAS)**, Servicio de Vigilancia de la Salud asignado a UNIZAR desde el año 2016, que contactará con la trabajadora.



MAS Área de Actividades Preventivas

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza

Para prevenir los riesgos laborales durante el EMBARAZO

COMUNICA TU SITUACIÓN DE EMBARAZO AL SERVICIO DE PREVENCIÓN
(Art. 26 Ley Prevención de Riesgos Laborales)

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2015

MAS MULTIPLICA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº111 www.mas.es

«Debemos recordar que el embarazo no es una enfermedad y lo debemos entender como un período de grandes cambios fisiológicos en la mujer».

Pero dado que durante ese período existen multitud de factores externos que pueden influir perjudicialmente en la gestante o al desarrollo normal del futuro bebé, desde los Servicios de Prevención tenemos que intentar que la repercusión del entorno laboral sobre ambos sea mínima, **especialmente si en el trabajo hay exposición a agentes químicos, físicos, biológicos o sospecha de otros.**



El objetivo prioritario debe ser **asegurar el adecuado desarrollo del feto junto al bienestar de la madre gestante** durante este período de actividad laboral.

La UPRL informa

Por lo tanto hay que comprender que cuanto antes se conozca por el personal de **UPRL** y personal **MAS PREVENCIÓN** el estado de gestación de una trabajadora de UNIZAR, antes se podrá evaluar su puesto de trabajo, programar el reconocimiento médico, emitir el dictamen médico de aptitud y realizar la gestión documental para tomar una decisión objetiva sobre:

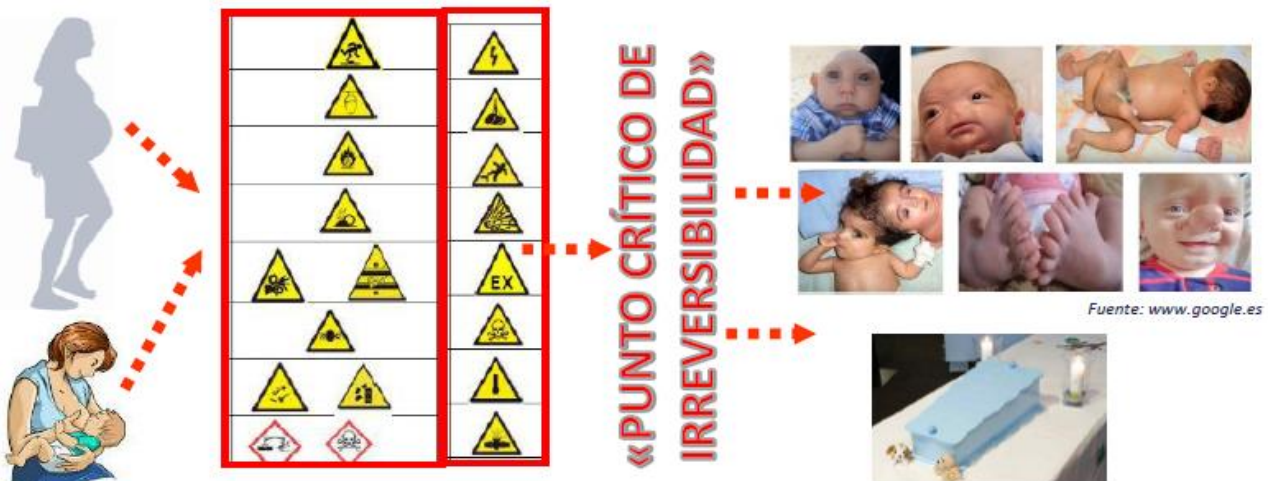
1. **Si la trabajadora puede continuar en el puesto de trabajo**, pero especificando que tareas puede desempeñar sin aparente riesgo y que tareas debe evitar realizar con conocimiento y colaboración de su responsable de departamento y la supervisión del personal de UPRL.
2. **Si es un posible un cambio de puesto de trabajo o funciones dentro de la Universidad de Zaragoza** teniendo en cuenta el acuerdo de fecha 01/02/2012 que estableció mediante un procedimiento escrito de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL) y acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud (CSS), Código: PoPRL-TES-01 en su ANEXO I una lista de puestos de trabajo de la RPT exentos de riesgos específicos para trabajadoras embarazadas, en periodo de post-parto o de lactancia natural.

Enlace de consulta: <http://uprl.unizar.es/procedimientos/anexo2.pdf>

3. Si la opción final es **solicitar la suspensión de contrato o cese en la actividad por situación de riesgo durante el embarazo o lactancia**, realizando UPRL una declaración a Mutua MAZ (*) sobre «*la inexistencia de puestos de trabajo o de funciones compatibles*».

Nuestro objetivo: ¡Proteger al feto y el bienestar de la madre gestante!

Es importante que durante este periodo identifiquemos esos posibles riesgos laborales junto a los «**puntos críticos de irreversibilidad**» con el fin de intentar **evitar las consecuencias en ese período de gestación y lactancia, como son los abortos o malformaciones congénitas en el feto** así como las enfermedades de ámbito laboral que pueden afectar a la trabajadora gestante. La cumplimentación de un **CHECK –LIST** para el registro de todos riesgos potenciales puede ser de gran ayuda.



INTERVENCIONES ANTE LOS PROBLEMAS DE SALUD : PUNTO CRÍTICO DE IRREVERSIBILIDAD (PCI) Prof. Dr. García Benavides

La UPRL informa

Preguntas más frecuentes que se formulan sobre este tema.

En la web de SPMAS existe una lista de las preguntas relacionadas con el embarazo y trabajadores especialmente sensibles en cumplimiento del **artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre**. En referencia a la protección de los trabajadores a determinados riesgos se especifica que... **"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo..."**

Recogemos algunas de estas preguntas formuladas y las respuestas desde UPRL y SPMAS.

1. ¿Cuándo se debe comunicar la existencia de embarazo en una trabajadora?

En el momento que una trabajadora conoce su estado de gestación o lactancia debería notificarlo a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL) para que pueda ser derivada al personal sanitario de Vigilancia de la Salud de MAS Prevención (SPMAS) y hacerse una valoración junto al personal técnico de UPRL y SPMAS sobre los posibles riesgos para embarazo y lactancia del puesto que ocupa la trabajadora.

2. ¿Qué procedimiento se debe seguir ante una situación de embarazo?

Tras la comunicación, se debe valorar si la trabajadora ocupa un puesto exento de riesgo. Si no es el caso, objetivamente hay que valorar si es un posible un cambio de puesto de trabajo o funciones en UNIZAR y si finalmente no es posible esa opción habría que **solicitar a Mutua MAZ la suspensión de contrato o cese en la actividad** por situación de riesgo durante el embarazo o por lactancia .

3. ¿Qué es la prestación por riesgo por embarazo y lactancia en una mujer trabajadora?

Es una prestación que consiste en el 100% de la base reguladora correspondiente a la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales que cubre la pérdida de rentas de la trabajadora embarazada que ocupa un puesto de trabajo cuyos riesgos influyen de forma negativa en su salud o la del feto. Se consideran beneficiarias de la misma las trabajadoras embarazadas sanas, no las que estén en situación de incapacidad por enfermedad común. No se considerarán subsidiarias de prestación los riesgos o patologías que no tengan relación con el trabajo.

4. ¿Cuales son las diferencias entre baja por enfermedad común y baja por prestación de riesgo en embarazadas?

La situación de **Incapacidad Temporal por enfermedad común** queda destinada a aquellas situaciones propias del embarazo que suponen un riesgo por sí mismas o sus complicaciones (amenaza de aborto, riesgo de parto prematuro, hipertensión en el embarazo, diabetes gestacional de riesgo, etc).

Por el contrario la **Prestación por Riesgo en embarazo/lactancia corresponde a embarazadas sanas** y deriva de los riesgos provocados por factores externos vinculados al puesto de trabajo en sí, por ejemplo: utilización de productos químicos tipificados con frases H y P específicas, exposición a radiaciones ionizantes, exposición a algunos agentes biológicos concretos, manipulación manual de cargas y posturas forzadas, ruido, bipedestación prolongada, conducción continuada, viajes internacionales frecuentes a países con largo recorrido o con riesgo de exposición a riesgos biológicos de difícil protección, etc.

La UPRL informa

5. ¿A quién se debe solicitar la prestación?

El personal de UPRL junto con la trabajadora debe solicitar al departamento de Prestaciones de Mutua de Accidentes de Trabajo MAZ la prestación por riesgo en el embarazo. Por este motivo es la Mutua (**Unidad de Valoración en el caso de Mutua MAZ**) la que certifica la existencia de riesgo y concede la prestación, si procede.



<http://www.maz.es/Formularios%20e%20impresos/Paginas/Inicio.aspx?cat=Riesgo%20en%20el%20embarazo%20y%20lactancia>

Mientras tanto, la trabajadora debe seguir trabajando sin suspensión de contrato hasta que la Mutua reconozca el riesgo.

6. ¿Qué documentación se debe aportar a Mutua MAZ que es quien concede la prestación?

Una vez que UPRL conoce que una **trabajadora de UNIZAR está embarazada con un puesto valorado "con riesgo"** y objetivamente hay imposibilidad de efectuar modificaciones en el puesto de trabajo o traslado a uno sin riesgo, la trabajadora gestante puede solicitar la prestación a Mutua MAZ. La documentación que se debe aportar para certificar el riesgo es la siguiente:

- Informe técnico sobre determinación de puestos exentos de riesgo para trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia realizado por SPMAS
- En el caso de gestación, informe P-10 de médico de familia o ginecólogo (Servicio Público de Salud) en el que conste la semana de gestación o fecha probable de parto de la trabajadora .
- En el caso de lactancia, informe P-10 de pediatra (Servicio Público de Salud) que acredite la lactancia natural.
- Certificado de empresa sobre la actividad que desarrolla y las condiciones del mismo así como la relación de puestos exentos de riesgo

Pueden consultarse y descargar los impresos en <http://www.seg-social.es> o en la página web de Mutua MAZ <http://www.maz.es>

7. ¿Cómo se debe solicitar la prestación a Mutua MAZ?

Una vez que Mutua MAZ certifica el riesgo y se confirma que procede la prestación, la documentación necesaria para solicitarla en el departamento de Prestaciones de Mutua MAZ es la siguiente:

- Informe técnico sobre determinación de puestos exentos de riesgo para trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia realizado por SPMAS
- Informe P-10 de médico de familia o ginecólogo (Servicio Público de Salud) en el que conste la semana de gestación o fecha probable de parto de la trabajadora embarazada.
- Informe P-10 de pediatra (Servicio Público de Salud) que acredite la lactancia natural.
- Modelo 145 sobre declaración de IRPF o comunicación de datos al pagador.
- Fotocopia del DNI o NIE.
- Declaración empresarial de la inexistencia de puestos de trabajo o funciones compatibles a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL).

La UPRL informa

- Fotocopia de la nómina del mes anterior y certificado de las bases de cotización en trabajadores por cuenta ajena.
- Fotocopia de justificantes de ingreso de los últimos tres boletines de cotización y declaración de situación de la actividad cumplimentada.

8. ¿Mutua MAZ puede denegar la prestación de riesgo en la situación de embarazo o lactancia?

Mutua MAZ puede denegar la prestación de riesgo en el embarazo o lactancia a pesar de que UPRL haya presentado correctamente junto con la trabajadora la documentación solicitada para la prestación. Debemos conocer que el personal de Mutua MAZ se ampara en la Guía SEGO (*Sociedad Española de Obstetricia y Ginecología*) para establecer los criterios de la concesión de la prestación por riesgo durante el embarazo y a veces, nos encontramos con situaciones en las que se ha denegado la prestación a pesar de que la trabajadora junto a UPRL y SPMAS no esté de acuerdo. En esos casos la opción es recurrir esa denegación a Mutua MAZ y en el caso de que se nos vuelva a denegar como última instancia estaría recurrir a la Inspección de Trabajo. Para más información podemos consultar los enlaces:

https://www.google.es/search?q=guia+sego+riesgo+embarazo&rlz=1C1AZAA_enES742ES742&oq=guia+s&aqs=chrome.0.69i59i2j69i57j0i13.7991j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8 (ver ANEXO I)

<http://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.010%20-%20Manual%20Proteccion%20Maternidad%20Trabajo.pdf>

<http://www.ccoo.es/ce06fb38e9356985e6324be990d91f8c000001.pdf>

Valoración, registro e investigación epidemiológica durante la gestación y lactancia en las trabajadoras de la Universidad de Zaragoza.

Recogemos algunas preguntas que a corto plazo queremos formular desde UPRL y SPMAS a todas las trabajadoras de UNIZAR que hayan comunicado su situación de gestación o lactancia, dado que es importante conocer no solo la valoración del servicio que se está prestando sino también conocer como ha evolucionado la gestación, el parto y nacimiento del bebe.

1. Algunas preguntas que se van a incluir en cuestionario específico para conocer la valoración de la gestión realizada por UPRL y SPMAS en las trabajadoras gestantes o con lactancia.

- Semana en la que ha comunicado su gestación o lactancia a UPRL.
- Valoración de la información recibida por el personal de UPRL y SPMAS
- Valoración de la gestión realizada para evaluar el puesto de trabajo
- Valoración de la gestión documental que se ha preparado y enviado a la trabajadora.
- Valoración del reconocimiento médico que ha realizado en SPMAS
- Valoración de la información recibida por la Mutua de Accidentes MAZ

2. Algunas preguntas en relación a la evolución de la gestación, parto y período de lactancia

- Conocer si ha tenido una gestación, parto y lactancia con normalidad
- Conocer si ha tenido algún problema en la gestación, en el parto o lactancia... como ha podido ser prematuridad del bebé, malformaciones en el feto, aborto ...

Bibliografía de consulta: http://uprl.unizar.es/congreso/ponencias/taller3_1.pdf

La UPRL informa

ANEXO I. Guía SEGO (Sociedad Española de Obstetricia y Ginecología)

A título orientativo, adjuntamos un cuadro-resumen extraído del Protocolo elaborado por la SEGO (Sociedad Española de Obstetricia y Ginecología) y el INSS, que hace referencia a la semana de gestación en que se recomienda interrumpir la actividad laboral en relación a los riesgos relacionados con la carga física. Actualmente está pendiente de revisión.

ACTIVIDAD LABORAL	SEMANA (1)	EMBARAZO MÚLTIPLE
1) SECRETARIA O ADMINISTRATIVA CON ACTIVIDAD FISICA LIGERA	37	34
2) PROFESIONAL LIBERAL CON ACTIVIDADES GERENCIALES	37	34
3) SENTADA CON ACTIVIDADES LIGERAS	37	34
4) TRABAJADORA CON TRABAJOS DE BIDEPESTACIÓN		
De forma prolongada (más de 4 horas al día)	22	20
De forma intermitente más de 30 minutos/hora	30	28
De forma intermitente menos de 30 minutos/hora	37	34
5) PARÁNDOSE CON INCLINACIONES POR DEBAJO DE LA RODILLA		
Repetidamente (más de 10 veces/hora)	18	16
Intermitente de 2 a 9 veces a la hora	26	24
Intermitente menos de 2 veces a la hora	37	34
6) TREPANDO ESCALAS Y POSTES VERTICALES		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 h)	18	16
Intermitentemente (menos de 4 veces en turno de 8 h)	26	24
Escaleras		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 h)	26	24
Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 h)	37	34
7) CARGANDO PESOS		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas)		
Más de 10 Kg	18	16
De 5 a 10 Kg	20	18
Menos de 5 Kg	26	24
Intermitente (menos de 4 veces por turno de 8 horas)		
Más de 10 Kg	20	18
De 5 a 10 Kg	26	24
Menos de 5 Kg	37	34

^[1] Semana de gestación en que se recomienda interrumpir la actividad laboral