

Cuaderno de Igualdad

¡¡Estoy embarazada!! Y ahora ¿Qué?

¿He de informar a la empresa?

Aunque **no existe obligación legal** de comunicar el embarazo a la empresa, si es recomendable que informes en tu trabajo que estás embarazada, especialmente si puede existir algún riesgo para tu salud o la del feto, para que la empresa haga las adaptaciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Cómo lo comunico? Al no haber una obligación, no hay un medio específico para hacerlo, pero lo más recomendable es hacerlo **por escrito dirigido a recursos humanos**, con copia a los responsables de tu oficina, recabando el oportuno acuse de recibo.

También puedes hacerlo a través de correo electrónico, pero con acuse de recibo. Asimismo, en el escrito debería constar, si se trata de un embarazo de riesgo o no, especificando si el ginecólogo nos ha prescrito reposo o evitar situaciones de esfuerzo, o similares. Si te van a realizar la prueba de la amniocentesis puedes solicitar la baja.



El plan de Igualdad recoge la posibilidad de acogerse a un horario especial durante el último mes de embarazo de L-V de 9-14h, la solicitud se deberá de realizar con 30 días de antelación a la fecha prevista para el parto.

¿Qué riesgos tengo según la etapa de gestación?

En el **primer trimestre** de gestación, el riesgo de sufrir malformaciones del feto o de aborto es mayor. El desempeño de tareas físicas, los largos periodos de pie, los horarios excesivos, prolongaciones de jornada, y los elevados niveles de estrés, pueden constituir factores de riesgo notables, ante los que es necesario reaccionar si se perciben molestias o peligros importantes. El médico confirmará o descartará la influencia de esos riesgos.

En el **segundo trimestre**, los riesgos de los primeros tres meses se reducen, pero no desaparecen. Suele ser éste un periodo cómodo, salvo en embarazos de riesgo o situaciones laborales complejas.

En **las últimas ocho semanas** de embarazo lo habitual es que no se tenga la misma capacidad de soportar largas jornadas laborales, bien sea por el grado de fatiga física, bien sea por fatiga emocional, por lo que se aconseja ralentizar e incluso interrumpir la actividad profesional, si así lo prescribe tu médico.

¿Qué debo hacer si tengo problemas de salud con el embarazo a causa de mi puesto de trabajo?

Cualquier mujer embarazada que sospeche que su situación laboral es perjudicial para su salud o la del feto debería primero consultar a su médico, quien determinará si precisa una baja laboral temporal o incapacidad laboral transitoria durante la gestación. El **médico de familia** tomará esta decisión si la causa es médica, como una lumbalgia o ciática, molestias habituales durante el embarazo. El **ginecólogo** determinará una baja laboral si observa una causa obstétrica, como sangrado durante el embarazo o riesgo de parto prematuro.

Además, la empresa, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en caso de riesgo durante el embarazo:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aun siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco es posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja (suspensión del contrato) por "riesgo durante el embarazo" mientras exista el mismo.

¿Qué consejos debo seguir en mi puesto de trabajo?

- * Evitar esfuerzos, movimientos repetitivos o bruscos y levantar pesos.
- * Si pasas muchas horas sentada, es aconsejable levantarse y caminar cada cierto tiempo, para activar la circulación.
- * Si trabajas de pie, es recomendable que sentarse de vez en cuando, para disminuir el grado de fatiga, y caminar para que no se carguen las piernas.
- * Beber agua y tomar tentempiés nutritivos.
- * No saltarse comidas.
- * Pedir ayudas ergonómicas, como un alzapíés, una silla y un teclado adecuados, que ayuden a sobrellevar mejor posturas estáticas y movimientos repetitivos en la oficina.
- * Evitar horarios extensos, y las prolongaciones de jornada.
- * Delegar siempre que sea posible las tareas estresantes.
- * No saltarse los controles ginecológicos e informar a la empresa de la realización de éstos.
- * Procurar concederse tiempo para hacer estiramientos, ejercicios de relajación y de respiración.

“la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente,



¿Qué riesgos debo evitar en mi trabajo diario?

Si bien el embarazo no es una enfermedad, es un hecho que la vida de la mujer embarazada cambia progresivamente, según avanza su estado mes a mes, aumentando por tanto los riesgos para su salud y la de su criatura.

> RIESGOS ERGONÓMICOS

Manipulación de cargas: Es recomendable que la trabajadora embarazada sea eximida de manipular pesos, y de archivar si existe riesgo por tener que subirse a una escalera, o de levantar cajas con peso elevado y a posiciones elevadas. Las trabajadoras en periodo de lactancia pueden experimentar cierto malestar debido al aumento de tamaño y sensibilidad de los senos, por lo que se procurará limitar estas actividades lo máximo posible.

Movimientos repetitivos: Se aconseja evitar a la embarazada la realización de trabajos en los que el uso de máquinas dé lugar a adoptar posturas inadecuadas, con torsión lateral, o extensión más allá de la longitud del brazo. Se adaptará el puesto de trabajo a las dimensiones ergonómicas de la trabajadora o se cambiará de puesto, según vaya evolucionando su embarazo.



Medidas preventivas recomendables: Realizar ejercicios con los pies, o dar un paseo. Aprender aquellos ejercicios que faciliten el fortalecimiento de los músculos de las partes afectadas. Es aconsejable realizar descansos cada dos horas como mínimo, o bien cuando necesite descansar por otros problemas como vómitos o mareos, diabetes, bajadas de tensión, etc.

> RIESGOS PSICOSOCIALES

Trabajo aislado o en solitario: Es recomendable que no trabajen en solitario, debido a que están más expuestas al riesgo si se caen o necesitan atención médica urgente.

Horario de trabajo inadecuado: No son recomendables las jornadas superiores a 8 horas diarias o 40 horas semanales desde el embarazo y durante la lactancia hasta el año después del nacimiento. Es conveniente realizar periodos de descansos no inferiores a 10 minutos cada dos horas y en el momento que la embarazada se encuentre indispuesta.

Sería aconsejable que en la oficina donde trabaje una embarazada no se reduzca la plantilla, ni por motivos de vacaciones ni por bajas, articulando sustituciones por otra persona cualificada, al objeto de no sobrecargarla de trabajo, ni someterla a condiciones estresantes, que puedan provocarle un aborto o parto adelantado.

Trabajo con estrés, ansiedad o depresión: Sería preciso que la empresa observara y evaluara de una manera especial los riesgos psicosociales en este colectivo, para evitar los mismos, y enseñase a la trabajadora cómo recuperar su tranquilidad o reposo.

Atraco: La empresa debería considerarlo como un riesgo, evitando la exposición de las mujeres embarazadas a este riesgo aplicando el procedimiento para la reubicación de la trabajadora o una protección adecuada.



Violencia en el trabajo: Serán de aplicación los protocolos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Medidas preventivas: Sería conveniente que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia puedan realizar pausas, con mayor frecuencia de lo habitual, y con poco tiempo de preaviso.

Sería aconsejable que de forma inmediata, o a la máxima brevedad posible, se reubicase a la trabajadora en otro puesto de trabajo si no se pueden eliminar los riesgos.

>DESPLAZAMIENTOS

Sería aconsejable que la empresa, durante el periodo de embarazo y/o lactancia, y a petición de la trabajadora, evitara el riesgo que se puede originar durante los desplazamientos, y facilitara inmediatamente la reubicación de la trabajadora a un puesto de trabajo situado en su localidad de residencia y lo más próximo posible a su domicilio.

Las medidas mencionadas tendrían el carácter de provisionales, hasta el momento en que no existieran esos riesgos.

En ningún momento a la trabajadora se le remunerará por debajo de su salario actual, aunque las nuevas funciones que desempeñe correspondan a una categoría profesional inferior a la suya. Si por el contrario realizara funciones superiores a las que le corresponde, se le aplicará un complemento salarial mientras dure esta situación. Dicho complemento se consolidará si al final del periodo de riesgo siguiera ejerciendo estas funciones.



¿Qué normativa es aplicable?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su Art. 26.1, relativo a la protección de la Maternidad, establece que, cuando sea posible, se traslade a la trabajadora embarazada en situación de riesgo laboral a otro puesto dentro de la empresa, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada y, en caso de que no sea posible, que se suspenda el contrato de trabajo y se inicien los trámites de obtención del correspondiente subsidio de riesgo durante el embarazo.

La Ley de Igualdad y de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral establece la nulidad de los despidos a la mujer por embarazo o lactancia natural. Asimismo, reconoce el riesgo durante el embarazo y la lactancia como causa para suspender el trabajo y tener derecho a recibir una prestación de hasta el 100% del salario de la base reguladora de la incapacidad temporal.

El Convenio Colectivo de Banca, en el Art. 31 establece que cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. Durante el embarazo o lactancia la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio.

Ante cualquier duda que te pueda surgir, los delegados del Sindicato de Trabajadores del Santander (STS) estamos a tu disposición.



**Sindicato
Trabajadores
Santander**

Pla de Palau 10
08003 Barcelona
Tel. 932 956 185 y 932 956 186
Fax: 933 105 502

Móvil 629 73 69 29 y 656 820 817

E-mail: sindicato@stsantander.org

Afiliación
Sindicato
Trabajadores
Santander
(STS)



El **STS** es una asociación sindical formada, exclusivamente, por personas que trabajamos en el Grupo Santander, cuyo objetivo es la mejora permanente de nuestras condiciones laborales.

Los delegados del **STS** estamos contigo, trabajamos en los mismos centros de trabajo que tú, compartimos tus mismos problemas, proyectos y necesidades. Sabemos escuchar, te asesoramos y apoyamos.

El **STS** no depende de nadie que no seas tú. En el **STS** sólo decidimos los trabajadores, lo que nos hace diferentes al resto de opciones sindicales. En el **STS** no existen ejecutivas constituidas por personas ajenas a la empresa, que nos digan lo que podemos hacer o no.