

Embarazo y salud laboral, una relación sin excusas

Las empresas deben velar por la salud laboral de las mujeres embarazadas, una exigencia recogida en la Ley de Igualdad y de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral que establece la nulidad de los despidos a la mujer por embarazo o lactancia natural

Los llantos, el insomnio obligado y la responsabilidad de continuar con los quehaceres cotidianos representan la cara menos amable de la maternidad. Esta tensión la padecen muchas mujeres trabajadoras incluso desde las primeras semanas de su embarazo porque sienten cómo su salud empeora por las particularidades de sus cometidos laborales. No obstante, embarazo y trabajo no son, por regla general, incompatibles. La única limitación deberían ser factores de riesgo físico o psicológico para la mujer o el futuro bebé, así como la desmedida presión laboral que aún padecen muchas madres o gestantes. Si no se toman medidas ante estas situaciones, la suma de ambos factores puede desencadenar en cuadros patológicos de los que saldrán perjudicados la futura madre y el bebé.

La Ley ampara a la mujer embarazada en el ámbito laboral y tanto médicos como psicólogos insisten en la conveniencia de compatibilizar el tiempo de gestación con el trabajo. Abundan los estudios que constatan que continuar con la rutina laboral contribuye a mantener tanto la forma física como la psicológica, pues ayuda a enfrentarse mejor al embarazo y a no estar pendiente en exclusiva de él. Además de mantener durante este tiempo un aporte económico regular, el trabajo supone una oportunidad para que la mujer se mantenga activa.

RIESGOS POR ETAPAS

El **primer trimestre** de gestación, en especial las primeras semanas, es crucial para el buen desarrollo del futuro bebé. No obstante, muchas son las mujeres que en esta primera etapa ignoran su estado. De ahí que se tomen su tiempo en adop-



tar medidas protectoras. En este primer periodo se deben extremar las medidas preventivas básicas, puesto que el riesgo de sufrir efectos teratogénicos (malformaciones del feto) o de aborto es mayor. El desempeño de tareas físicas, los largos periodos de pie, los horarios rotatorios o nocturnos, los elevados niveles de estrés o exposición a sustancias potencialmente tóxicas 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 doce semanas** de embarazo se aconseja interrumpir la actividad profesional. A menudo, en el último trimestre el esfuerzo se hace insostenible para la mujer, incluso para las mujeres que desempeñan su trabajo en puestos de esfuerzo físico reducido. Lo habitual es que no tengan la misma capacidad de soportar largas jornadas laborales, bien sea por el grado de fatiga física, bien sea por fatiga emocional.

TIPOS DE RIESGOS

La lista de los riesgos a los que debe enfrentarse la mujer embarazada en su puesto de trabajo es larga. Algunos son evidentes, pero muchos otros pasan desapercibidos. De ahí que en los últimos tiempos se hayan publicado documentos que detallan de forma exhaustiva los fac-

tores de riesgo durante el embarazo. Entre los más relevantes se encuentra la *Guía para la prevención de riesgos durante el embarazo*, y la *lactancia y Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo*, de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) impulsada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Dado que los riesgos son amplios y muy diversos conviene que cada mujer se informe en función de su puesto de trabajo. En el documento de la SEGO se especifica en qué semana de la gestación se debe interrumpir la actividad laboral según las distintas profesiones u oficios. Pero, además, es preciso que la trabajadora embarazada también consulte a su médico especialista, que no sólo valorará los riesgos laborales a que está sometida la

CONSEJOS QUE DEBE seguir una mujer embarazada en su puesto de trabajo

- 1 Evitar esfuerzos, movimientos repetitivos o bruscos y levantar pesos.
- 2 Si trabaja sentada, es necesario levantarse y caminar cada cierto tiempo para activar la circulación.
- 3 Si trabaja de pie, debe sentarse de vez en cuando para disminuir el grado de fatiga y caminar para que no se carguen las piernas.
- 4 Beber agua y tomar tentempiés nutritivos siempre que sea posible.
- 5 No saltarse comidas por trabajo.
- 6 Pedir ayudas ergonómicas, como un alzapiés, una silla y un teclado adecuados, que ayuden a sobrellevar mejor posturas estáticas y movimientos repetitivos en la oficina.
- 7 Evitar horarios nocturnos y extensos, y las horas extras.
- 8 Delegar siempre que sea posible las tareas estresantes.
- 9 Informar a la empresa de la necesidad de mantener los controles ginecológicos.
- 10 Concederse tiempo para hacer estiramientos, ejercicios de relajación y de respiración.



embarazada, sino también los riesgos clínicos previos a la gestación (enfermedades crónicas, problemas respiratorios u osteoarticulares) que se ven potenciados con el embarazo. La clasificación habitual de los riesgos es la siguiente:

- **FÍSICOS:** Choques, vibraciones, ciertos movimientos, posturas y desplazamientos, el manejo manual de cargas, el ruido, las radiaciones ionizantes y las no ionizantes, el frío y el calor extremos, la fatiga mental y la fatiga física. Odontólogas y trabajadoras del sector industrial son los puestos que mejor ilustran este tipo de riesgos.
- **BIOLÓGICOS:** Destaca el riesgo de infección por virus de la hepatitis B, citomegalovirus, rubéola, toxoplasmosis o herpes. Los profesionales del sector sanitario y veterinario, o mujeres que se dedican al cuidado de niños están expuestas a estos riesgos.
- **QUÍMICOS:** Fármacos para el tratamiento del cáncer y sustancias como el arsénico, el benceno, carbarilo, mercurio orgánico, dietilestilbestrol, gases anestésicos, hidrocarburos clorados, monóxido de carbono, plaguicidas organofosforados, sulfóxido de dimetilo, así como diversos disolventes, barnices, pinturas, metales y otros tóxicos están recogidos en la bibliografía médica como sustancias de alto riesgo para la embarazada. En las ocupaciones agrícolas, profesiones sanitarias y artesanales se acumula el mayor riesgo.
- **AMBIENTALES:** Afecta a quienes trabajan en ambientes laborales con atmósferas modificadas (como las azafatas) pero sobre todo a las que realizan su trabajo en horarios nocturnos o rotatorios. En estos casos, y siempre que sea posible, se trasladará a la embarazada al turno de día.
- **PSICOSOCIALES:** Entre estos riesgos sobresalen el trabajo con mucho estrés y el que se realiza durante largas horas o en soledad.
- **ERGONÓMICOS:** Trabajar siempre de pie, siempre sentada o en posturas forzadas.

CONSECUENCIAS

El alcance de los riesgos laborales para la salud materno-fetal es notorio. El riesgo de aborto espontáneo, de parto pretérmino (antes del fin del tiempo de gestación), de neonatos con malformaciones (labio leporino, paladar hendido o defectos del tubo neural), bajo peso o, incluso, muerte fetal, son algunos de los peligros que puede suponer no asumir ni actuar frente a los riesgos descritos.

Asimismo, la deficiente protección de la mujer embarazada en el trabajo no sólo puede acarrear estas consecuencias inmediatas, sino que también comprende un impacto más allá del periodo perinatal con peligro de ramificarse hasta la infancia con el desarrollo de tumores cerebrales infantiles, cáncer y leucemia.

¿A QUIÉN SE PUEDE CONSULTAR?

Cualquier mujer embarazada que sospeche que su situación laboral es perjudicial para su salud o la del feto debería consultar a su médico, que 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. El **médico del trabajo** o de la **unidad de salud laboral de la empresa** -aunque no suele ser el médico protagonista en la gestación- determinará en mujeres que trabajan en profesiones de riesgo, como la industria química o exposiciones a agentes nocivos, si precisan una baja laboral o cambiar de departamento mientras se prolongue la gestación.

LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A...

La trabajadora embarazada debe informar a la empresa de su estado. La organización debe velar por su protección mediante la identificación de los riesgos y adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo de la empleada, o bien me-

dante un cambio de puesto de trabajo. En casos más extremos, se puede valorar la opción de una suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural. En este caso, la mujer podrá tramitar un subsidio. Al respecto, se distinguen dos tipos de situaciones:

Incapacidad temporal por contingencia común

Es aquella en la que el embarazo muestra una evolución clínica con problemas, es decir, se trata de un embarazo de riesgo de por sí o con un riesgo genérico. En ese caso, la trabajadora embarazada podrá recibir una incapacidad temporal por enfermedad común. De esta manera, la mujer cobrará el 75% del último sueldo. Suelen ser subsidios de corta duración que se prolongan hasta el momento del parto, tras el cual se inicia la baja por maternidad, que actualmente es de 16 semanas.

Suspensión de contrato y subsidio por embarazo de riesgo

En esta situación, la evolución clínica del embarazo es normal, pero se da el caso de que la fuente de riesgo en el embarazo o la lactancia natural es la exposición laboral. Ante esta situación, siempre que la empresa no contemple puestos de trabajo exentos de riesgo, la trabajadora embarazada tendrá derecho a una suspensión del contrato y un subsidio durante el embarazo o la lactancia materna cobrando el 100% de su salario.

EL RIESGO DEL 'MOBBING'

Para muchos expertos, el principal factor de riesgo para la mujer embarazada en el trabajo es el propio embarazo. En el último informe elaborado por la Fundación Madrina, remitido el pasado mes de marzo a la Comisión Europea, se denuncia que nueve de cada diez mujeres atendidas por esta organización acaba sufriendo 'mobbing maternal' en el trabajo. Esta fundación atiende más de 100.000 mujeres en España, el 70% jóvenes embarazadas. Según se recoge en su informe, se despedirá al 25% de las embarazadas durante el proceso de gestación o bien tras reincorporarse al trabajo, una vez finalizada la baja maternal o tras solicitar la reducción de jornada. ◀

APOYO LEGAL

- > **Varias leyes avalan los derechos de la mujer embarazada.** Entre otras, la Ley General de Sanidad de 1986, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas que trabajan, el Real Decreto 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo y la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- > **La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, cuando sea posible, se traslade a la trabajadora embarazada en situación de riesgo laboral a otro puesto dentro de la empresa 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.**

