



# Protección a la maternidad y a la lactancia. Prestación y PRL

## DOCUMENTACIÓN PARA SOLICITAR EL CERTIFICADO DE RIESGO:

- ▶ Formulario de solicitud de mutua o de INSS.
- ▶ Informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que no es un embarazo de riesgo y la fecha probable de parto.
- ▶ Certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo
- ▶ Se recomienda aportar también, ER o Informe técnico específico del Servicio de Prevención (SP) que acredite los riesgos y la imposibilidad de la adaptación del puesto.
- ▶ Listado de puestos exentos de riesgos.

## DOCUMENTACIÓN PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN:

### La anterior documentación más la siguiente:

- ▶ Fotocopia del DNI, NIE o TIE de la trabajadora.
- ▶ Certificado médico de mutua/INSS sobre la existencia de riesgo.
- ▶ Certificado de empresa de la inexistencia de puestos compatibles con embarazo/lactancia o sobre la imposibilidad, técnica u objetiva, de realizar el cambio, y con la fecha de suspensión del contrato.
- ▶ Informe del SP en relación a los riesgos para embarazo/lactancia.
- ▶ Certificado de empresa con la base de cotización por CP.
- ▶ Libro de Familia (en caso de lactancia)
- Listado de puestos exentos de riesgos.

## POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE

Si necesitas más información y asesoramiento, dirígete a tus delegados y delegadas de prevención o a la sección sindical de CCOO en tu empresa. También puedes hacerlo directamente en tu sindicato CCOO: [www.ccoo.cat](http://www.ccoo.cat)

Las trabajadoras gestantes o lactantes experimentan cambios biológicos durante estos períodos que las hacen especialmente vulnerables a algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo (sustancias peligrosas, posturas, ruido, estrés, etc.) que pueden dañar la salud de la madre, la del feto y la del recién nacido.

La protección a la salud y a la no discriminación por embarazo o maternidad son derechos fundamentales recogidos en la Constitución y en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En consecuencia, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece las obligaciones del empresario para la debida protección frente a los riesgos específicos del puesto de trabajo en esas situaciones.

Si la protección mediante la adaptación o cambio de puesto de trabajo no es objetivamente posible, la trabajadora podrá solicitar la Prestación de la Seguridad Social por Riesgo durante el embarazo o lactancia natural, declarándole la empresa en situación de suspensión de contrato.

**i** Es necesario diferenciar la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia por exposición a peligros de origen laboral, del embarazo de riesgo por motivos médicos propios de la trabajadora. En el segundo caso, puede ser necesaria la adaptación del puesto de trabajo, pero no conlleva derecho a la Prestación comentada.

FINANCIADO POR:

## PRINCIPALES OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

① La evaluación de riesgos (ER) inicial de todos los puestos debe recoger la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o en parto reciente, a cualquier condición de trabajo que pueda suponer un riesgo específico.

Debe realizarse así, con independencia de que en ese momento haya o no trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

El incumplimiento de esta obligación impide una correcta adaptación, cambio de puesto o acceder a la prestación.

① Realizar un listado de puestos exentos de riesgo para embarazo y lactancia.

① Realizar una ER adicional, en los puestos de trabajo con riesgo, en el momento en que se conoce la situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

① En los puestos de trabajo con riesgo, planifica e implantar las medidas preventivas necesarias y suficientes para la adaptación del puesto de trabajo de embarazadas/lactantes.

① Facilitar la vigilancia de la salud a la trabajadora, si es necesaria para definir las medidas de adaptación.

① Cambiar a la trabajadora a un puesto de trabajo exento de riesgo, si las adaptaciones no son posibles.

① Si el cambio de puesto tampoco es posible, declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, para que pueda acogerse a la Prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia.

## ACTUACIÓN DE LA TRABAJADORA EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

