



## 2 Procedimiento

Una vez que la trabajadora comunica a la empresa su situación, existen una serie de actuaciones escalonadas, legalmente establecidas, dirigidas a garantizar la protección necesaria.

■ **En primer lugar**, si la evaluación de los riesgos de su puesto de trabajo revelase algún riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una **adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo** de la trabajadora afectada.

El personal sanitario del **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** es el encargado de asesorar al empresario, mediante **el informe oportuno**, de las adaptaciones que estime necesarias para dar cumplimiento a dicha obligación. Para ello, se basará en el RD 39/1997, cuyos anexos VII y VIII establecen los agentes y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en esta situación y aquellos a los que la trabajadora en esta situación no puede estar expuesta; así como en las guías científico-técnicas reconocidas para valorar las repercusiones de cada uno de estos riesgos concretos, según las situaciones específicas.

■ **En segundo lugar**, cuando las adaptaciones necesarias no fuesen posibles o a pesar de ellas, las condiciones de trabajo aún pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto (y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora) la trabajadora deberá desempeñar un **puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado**. Incluso en caso necesario, podría ser un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

■ **En tercer lugar**, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

La solicitud de esta contingencia, a instancias de la **trabajadora**, se inicia en **RR.HH.**, donde se emite una **declaración** por parte de la **empresa** de que no existe ningún puesto compatible con la situación de la trabajadora y se tramita después en la Entidad Gestora (**INSS**) o en la Mutua Colaboradora, en su caso.

## 3 Observaciones

■ Hay que tener en cuenta que todas estas actuaciones están establecidas para un embarazo o situación de lactancia natural sin ninguna patología asociada. El informe que realiza el Servicio de Prevención establece las recomendaciones que deben garantizarse **a lo largo de todo el embarazo y en cualquier puesto** por el que pase la trabajadora durante el mismo.

■ Si se diera el caso de alguna patología concomitante con el embarazo o alguna complicación del mismo, sin relación alguna con el puesto de trabajo desempeñado, esta situación debe ser abordada mediante los procedimientos establecidos para enfermedad común y, en su caso, tramitarse la **Incapacidad Temporal** correspondiente.

■ Cabe recordar también que las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de **exámenes prenatales** y técnicas de **preparación al parto**, previo **aviso** al empresario y **justificación** de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.