

Protecció de la maternitat: gestió dels riscos i paper del delegat/ada de prevenció

Protecció de la maternitat:
gestió dels riscos i paper del
delegat/ada de prevenció

Edició:

UGT de Catalunya
2025

Coordinador:

Fernando Cobano
(GSSLMA UGT-SP Catalunya)

Col·laboradors:

Carmen Marquez
(OTPRL UGT de Catalunya)
F. Xavier Borrajo
(GSSLMA UGT-SP Catalunya)
Jordi Julià
(GSSLMA UGT-SP Catalunya)

Correcció de textos:

Bru Bonvehí

Fotografies:

Freepik

Disseny i maquetació:

Manera Estudi

Impressió:

Impremta Pagès

Agraïments:

Emma González (Tècnica d'Igualtat i
LGTBIQA+ UGT de Catalunya)

Amb el suport de:



a la feina 



**Protecció
de la maternitat:**
gestió dels riscos i
paper del delegat/ada
de prevenció

Taula de continguts

Introducció	6
--------------------	----------

Gestió del risc en l'embaràs	8
▪ Primera mesura: eliminar el risc	9
▪ Segona mesura: adaptació del lloc	11
▪ Tercera mesura: reassignació temporal	12
▪ Quarta mesura: suspensió del contracte. Sol·licitud de baixa per risc durant l'embaràs	12

Els delegats/ades de prevenció i la gestió del risc en l'embaràs	17
▪ Funcions del delegat/ada de prevenció	17
▪ Passos en l'acompanyament per part del delegat/ada de prevenció a la treballadora gestant	18

Protocol de protecció de la salut reproductiva a l'empresa	20
---	-----------

Resolució de conflictes	24
▪ Tipus de conflictes comuns	24
▪ Estratègies per a la prevenció de conflictes	24
▪ Mètodes de resolució de conflictes	25

Bibliografia	29
---------------------	-----------

Introducció

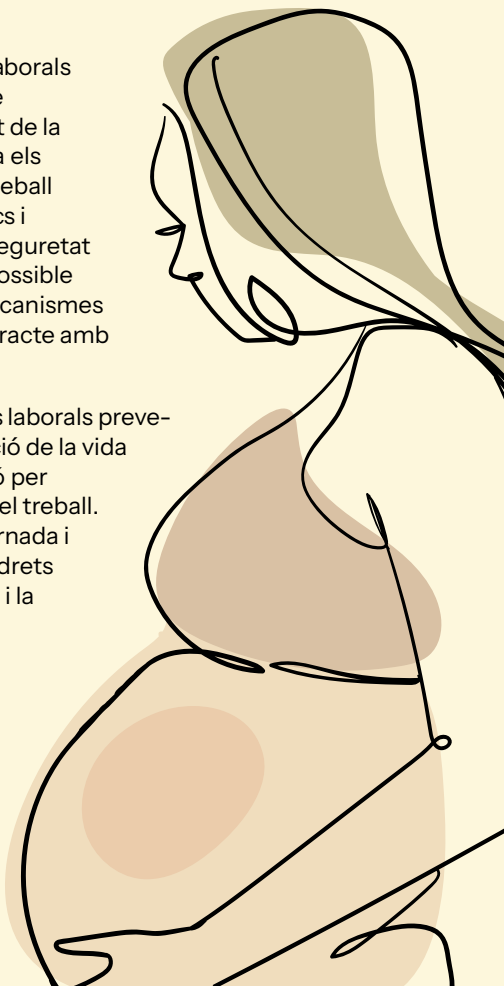
Per a la UGT, la protecció de la dona treballadora embarassada és un pilar fonamental del dret laboral i de la seguretat social, orientat a garantir la salut i el benestar de la mare i el fetus, així com a preservar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. La normativa vigent a l'Estat espanyol i a la Unió Europea estableix un conjunt de drets i mesures preventives destinades a minimitzar els riscos associats a l'acompliment laboral durant l'embaràs i la lactància.

Aquesta guia aprofita tota la feina que la UGT ha dut a terme en diferents documents relacionats amb el tema dels riscos que té la dona treballadora embarassada i la gestió de la baixa per risc durant l'embaràs. Aquesta guia està destinada als delegats i delegades de prevenció i a les mateixes treballadores, i els dona accés a una informació clara i senzilla durant tot el procés.

En aquest context, la prevenció de riscos laborals juga un paper clau, ja que les condicions de treball poden influir directament en la salut de la dona gestant i del nadó. La legislació obliga els ocupadors a avaluar i adaptar els llocs de treball per evitar l'exposició a riscos físics, biològics i psicosocials que puguin comprometre la seguretat de la treballadora o del fetus. Quan no és possible eliminar aquests riscos, s'han d'establir mecanismes com el canvi de lloc o la suspensió del contracte amb dret a prestacions econòmiques.

A més de la protecció física, les normatives laborals preveuen mesures per tal de garantir la conciliació de la vida laboral i familiar, i així evitar la discriminació per embaràs i promoure la igualtat efectiva en el treball. Permisos de maternitat, adaptacions de jornada i prestacions econòmiques són alguns dels drets que procuren assegurar l'estabilitat laboral i la protecció social de la dona durant aquest període.

Els canvis en la legislació en aquest àmbit busquen harmonitzar la vida professional amb la maternitat, promovent llocs de treball que siguin segurs, inclusivament i que assegurin l'exercici ple dels drets.



En aquest marc, la **guía SEGO** (Societat Espanyola de Ginecologia i Obstetrícia), publicada per l'INSS, ofereix recomanacions per valorar el risc laboral durant l'embaràs i defineix en quina setmana pot sol·licitar-se la baixa per risc. No obstant això, la seva aplicació genera controvèrsia. Tot i que no és un mètode oficial d'avaluació de riscos, les mútues la fan servir com a base per tal de concedir (o denegar) la baixa.

En aquest marc, des de la UGT considerem encertat utilitzar com a referència per a la valoració del risc durant l'embaràs i lactància el document de l'INSHT ***Directrius per a l'avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball***, en considerar, a diferència d'altres guies i recomanacions que contenen directrius amb contingut poc consensuat, que reuneix els requisits necessaris que es desprenen de l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals i altres normes legals, per tal d'assegurar una protecció eficaç de la dona treballadora en estat de gestació, part recent o lactància.

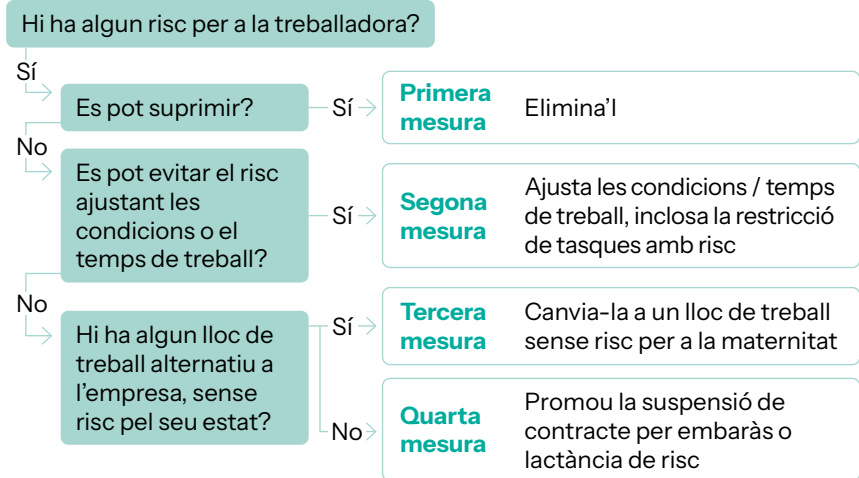
Finalment, la UGT proposa que, per tal de millorar la gestió preventiva, les empreses elaborin els seus propis protocols específics per protegir la maternitat i la lactància, garantint la salut i seguretat de les treballadores i de la seva descendència.

Gestió del risc en l'embaràs

La **gestió del risc per maternitat en les empreses** és el conjunt d'actuacions que han de dur-se a terme per tal de **protegir la salut de les treballadores embarassades, en període de lactància o que hagin donat a llum recentment**, així com la del fetus o del nadó, davant de possibles riscos derivats de les condicions laborals.

Aquest procés implica, principalment:

- **Avaluar el lloc de treball** per tal de detectar factors de risc (físics, químics, biològics, psicosocials, etc.).
- **Aplicar mesures preventives**, com ara adaptar les tasques, l'horari o les condicions de feina.
- **Reubicar la treballadora** si no es pot eliminar el risc al seu lloc habitual.
- I, com a últim recurs, **s'ha de suspendre el contracte i gestionar la prestació econòmica per risc durant l'embaràs o la lactància**.



Extret de: Ministeri de Treball i Economia Social. INSHT.
Directrius per a l'avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball

Sempre

Analitzar i avaluar les mesures preventives periòdicament mentre duri la situació

Tot això s'ha de fer garantint la **confidencialitat, la igualtat de tracte, la participació sindical** i el compliment de la normativa vigent en prevenció de riscos laborals i protecció de la maternitat.

A continuació, es desenvolupa cada mesura.



Primera mesura: eliminar el risc

L'eliminació del risc per maternitat en l'entorn laboral ha de partir necessàriament d'una correcta identificació i avaluació dels riscos específics del lloc de treball.

Per imperatiu legal, les empreses han de dur a terme una **avaluació de riscos** específica i individualitzada per a les treballadores embarassades i han de prendre mesures preventives com l'adaptació del lloc de treball, la reassignació temporal de tasques o, si escau, la suspensió del contracte amb prestació econòmica per risc en l'embaràs.

Els serveis de prevenció solen emetre informes estandarditzats, no personalitzats, la qual cosa permet a les mútues aplicar criteris segons la [Guia d'ajuda per a l'avaluació del risc laboral durant l'embaràs](#), fins i tot quan la situació real de la treballadora indiqui que hauria de considerar una baixa per risc durant l'embaràs. Si no se li concedeix, la treballadora sol acollir-se a una baixa mèdica per contingència comuna, la qual cosa interromp el tràmit amb la mútua i obliga a reiniciar el tràmit, fet que genera retards de fins a 15-20 dies. Per això, el paper del delegat/ada de prevenció és fonamental per garantir que les avaluacions de riscos tinguin en compte tots els factors que poden influir en l'aparició o agreujament dels riscos laborals associats al lloc de treball d'una treballadora embarassada.

La treballadora pot estar exposada a diversos **riscos laborals** que poden afectar tant la seva salut com la del fetus. Aquests riscos varien segons el tipus de feina i l'entorn laboral, però en general es poden classificar en les categories següents:

■ Riscos físics



- Vibracions i moviments bruscos.
- Soroll excessiu (més de 80 dBA).
- Radiacions ionitzants i no ionitzants.
- Exposició a temperatures extremes.

■ Riscos químics



- Exposició a substàncies tòxiques.
- Inhalació de gasos i vapors nocius.

■ Riscos biològics



- Exposició a agents biològics com virus, bacteris i paràsits.

■ Riscos psicosocials



- Estrès laboral.
- Torns nocturns o jornades prolongades.
- Assetjament laboral o discriminació.

■ Riscos ergonòmics



- Postures forçades i moviments repetitius.
- Manipulació de càrregues pesades.
- Impossibilitat tècnica d'adaptació del lloc de treball.
- Espais de treball reduïts.

Per a més informació, es pot consultar:

- [Guia per a la prevenció de riscos laborals: treball, reproducció i maternitat](#)
- [Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo](#)
- [Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural](#)

Segona mesura: adaptació del lloc

L'adaptació del lloc de treball a la dona embarassada és una mesura fonamental per tal de garantir la seva seguretat i salut, així com la del fetus. La legislació laboral i de prevenció de riscos estableix l'obligació de l'ocupador d'avaluar i modificar les condicions laborals per tal d'evitar qualsevol perill per a la treballadora gestant.

L'empresa ha de dur a terme una avaluació de riscos laborals específica, prevenint la possibilitat que el lloc de treball l'ocupi una dona embarassada des de l'inici de la relació laboral (**principi de precaució**). En aquesta avaluació s'han de manifestar els riscos presents en el lloc i les mesures correctores que en depenen, que resumidament es poden qualificar en:

■ Ajustos a la càrrega de treball



- Reducció del temps de treball dret i alternança amb períodes de descans.
- Eliminació de tasques que requereixin esforços físics intensos.
- Modificació de torns per tal d'eliminar el treball nocturn o prolongat.

■ Canvis en l'entorn de treball



- Adequació ergonòmica de cadires i escriptoris.
- Una temperatura adequada i bona ventilació.
- Reducció de l'exposició a sorolls forts o vibracions.

■ Eliminació o reducció de riscos específics



- Substitució o eliminació de productes químics perillosos.
- Limitació del contacte amb agents biològics infecciosos.
- Ús de proteccions addicionals en cas d'exposició inevitable.

■ Flexibilitat horària i teletreball



- Possibilitat de teletreball o treball a distància per reduir l'exposició a riscos.
- Flexibilització d'horaris per facilitar les revisions mèdiques i el descans.

Tercera mesura: reassignació temporal

Si l'adaptació del lloc de treball no és possible i s'identifiquen riscos per a la salut de la mare o el fetus, la treballadora pot ser reassignada a un altre lloc compatible amb el seu estat.

En aquest cas, i després de l'avaluació del servei de prevenció, l'empresa està obligada a reubicar la treballadora en un lloc compatible i exempt de riscos, mantenint les seves condicions laborals i salarials. Aquesta mesura té prioritat sobre la suspensió del contracte i s'ha d'aplicar amb immediatesa per tal de garantir la protecció de la maternitat.

Quarta mesura: suspensió del contracte. Sol·licitud de baixa per risc durant l'embaràs

La suspensió temporal del contracte amb dret a prestació per risc durant l'embaràs és una mesura legal que s'aplica quan no és possible eliminar els riscos laborals ni reubicar la treballadora embarassada, que li garanteix una prestació econòmica mentre es protegeix la seva salut i la del fetus.

La [prestació per risc durant l'embaràs](#) és una prestació destinada a protegir la salut de la dona treballadora i del fetus quan les condicions laborals poden suposar un perill i no és possible adaptar el lloc de treball. [La gestió d'aquesta baixa](#) requereix una sèrie de tràmits administratius que han de dur a terme tant la treballadora com l'empresa davant dels organismes competents.

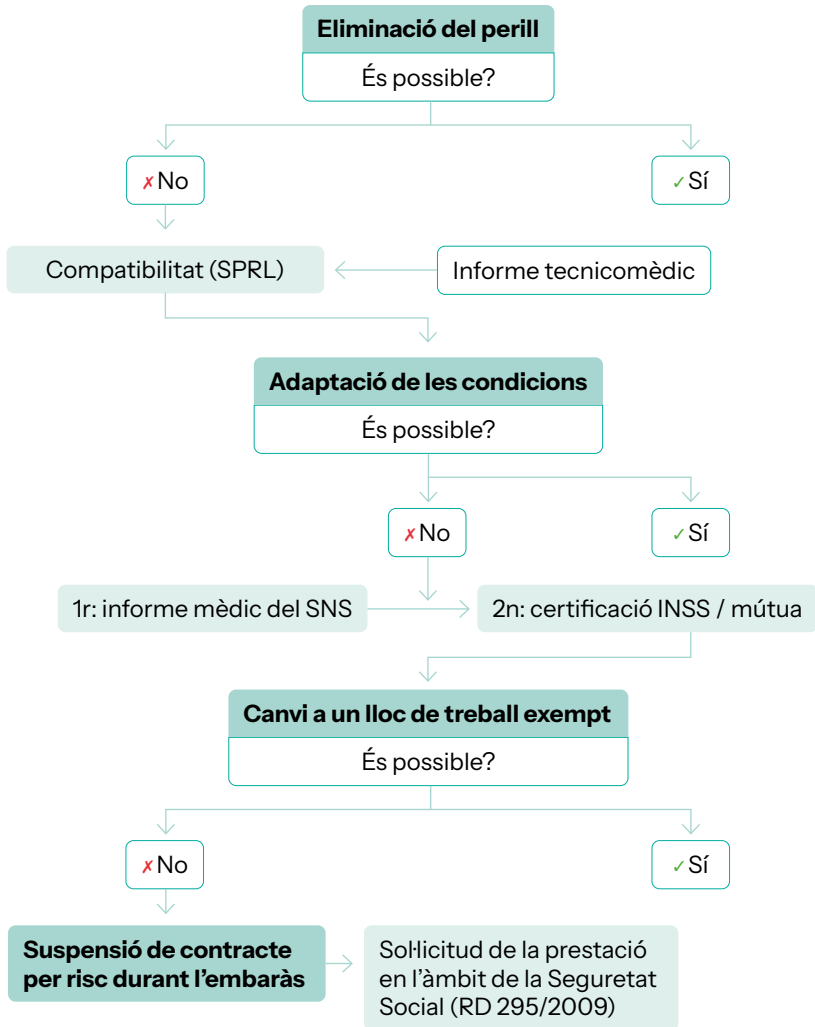
La mútua col·laboradora amb la Seguretat Social és l'entitat responsable de gestionar la prestació per risc durant l'embaràs o la lactància natural. Aquestes mútues són entitats privades, sense ànim de lucre, autoritzades per l'Estat per a col·laborar amb la Seguretat Social en la gestió de prestacions econòmiques i assistència sanitària derivades d'accidents de treball o malalties professionals. Per exemple, Asepeyo, Mutua Universal, Fremap, etc.

Requisits per sol·licitar la baixa

Per poder accedir a la prestació per risc durant l'embaràs, s'han de complir els requisits següents:

- La treballadora ha d'estar afiliada i en situació d'alta a la Seguretat Social.
- Hi ha d'haver un informe mèdic que certifiqui la incompatibilitat de l'embaràs amb les condicions laborals.

- L'empresa ha d'haver avaluat la possibilitat d'adaptar el lloc de treball o reassignar la treballadora a una altra funció que sigui segura.
- En cas d'impossibilitat d'adaptació o reubicació, la treballadora té dret a la suspensió del contracte amb dret a prestació econòmica.



Extret de: Ministeri de Treball i Economia Social. *Directrius per a l'avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball*

Procediment de sol·licitud

El procés de gestió administrativa de la baixa per risc durant l'embaràs consta de diverses fases:

■ Avaluació de riscos per part de l'empresa

1. L'empresa ha de fer una avaluació de riscos laborals específica, prevenint la possibilitat que el lloc de treball l'ocupi una dona embarassada des del principi de la relació laboral.
2. Si l'avaluació identifica riscos per a la dona treballadora embarassada, l'empresa ha d'adaptar el lloc o ha de reassignar la treballadora a una altra tasca compatible.
3. Si l'adaptació no és possible, l'empresa ha d'emetre un certificat que indiqui la impossibilitat de reubicació.

■ Sol·licitud de la prestació

1. La treballadora ha d'anar al seu metge d'atenció primària per obtenir un informe mèdic sobre l'estat de gestació.
2. La mútua o l'INSS ha d'avaluar la documentació i emetre una resolució sobre la concessió de la prestació.
3. Amb l'informe mèdic i el certificat de l'empresa, la treballadora ha de sol·licitar la prestació a l'entitat que gestioni les contingències professionals (la mútua), aportant els següents documents:

■ Documentació necessària

Per tramitar la baixa per risc durant l'embaràs, la treballadora ha de presentar:

- DNI / NIE.
- Informe mèdic sobre la situació de l'embaràs.
- Certificat de l'empresa que indiqui la impossibilitat d'adaptar el lloc de treball.
- Sol·licitud de la prestació emplenada.
- Informe d'avaluació de riscos de l'empresa.

Resolució i pagament de la prestació

- La mútua o l'INSS disposa d'un termini de **30 dies** per resoldre la sol·licitud.
- En cas de concessió, la treballadora ha de rebre una prestació econòmica equivalent al **100% de la base reguladora** del seu salari.
- El pagament l'efectua directament la mútua col·laboradora o l'INSS.

Durada de la prestació

La baixa per risc durant l'embaràs es manté **fins a la data del part** o fins que desapareguin les condicions de risc en el lloc de treball.



Esquema del procediment de sol·licitud



Els delegats/ades de prevenció i la gestió del risc en l'embaràs

El paper del representant sindical en el procés de sol·licitud de la baixa per risc durant l'embaràs és fonamental per tal de garantir que la treballadora rebi el suport necessari en la defensa dels seus drets laborals i el compliment de la normativa vigent. La seva labor inclou l'orientació, l'assessorament i l'acompanyament en els tràmits administratius per tal d'assegurar una tramitació correcta i àgil. És per això que els delegats/ades de prevenció n'han de conèixer el procediment i han de poder donar respostes [als dubtes](#) o [les consultes](#) que li puguin sorgir a la treballadora.

Funcions del delegat/ada de prevenció

El delegat/ada de prevenció exerceix diverses funcions clau en el procés de sol·licitud de la baixa per risc durant l'embaràs, entre les quals destaquen:

- **Assessorament legal i normatiu** sobre els drets de la treballadora embarassada.
- Promoció i participació en el desenvolupament del **protocol per a la protecció de la salut** reproductiva a l'empresa.
- **Acompanyament en l'avaluació de riscos laborals**. Aquesta avaluació de riscos s'ha d'haver fet prèviament, amb perspectiva de gènere i incloent la possibilitat que la persona que ocupa el lloc de treball pugui estar embarassada, assegurant-se que la pugui acomplir correctament.
- **Supervisió del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals** per part de l'empresa.
- **Support en la recopilació de documentació necessària** per a la sol·licitud de baixa.
- **Intermediació davant l'empresa i la mútua** en cas de dificultats o de negativa a concedir la baixa.

Passos en l'acompanyament per part del delegat/ada de prevenció a la treballadora gestant

Informació inicial a la treballadora

El delegat/ada de prevenció ha de proporcionar informació clara sobre:

- Els drets laborals de la treballadora embarassada.
- La [normativa aplicable](#) (art. 26 de la LPRL) en matèria de prevenció de riscos laborals i baixes per risc durant l'embaràs.
- Els procediments administratius per sol·licitar la baixa.

Avaluació del risc en el lloc de treball

- Sol·licitar a l'empresa l'avaluació de riscos laborals específica per a la treballadora embarassada.
- Verificar que l'informe sigui objectiu i prevegi totes les condicions que puguin comportar un perill.
- Si l'empresa no fa l'avaluació correctament, cal assessorar la treballadora sobre els passos per a reclamar-la.

Gestió de la documentació

El delegat/a de prevenció de la UGT pot assistir la treballadora en la recopilació i presentació de documents:

- Informe mèdic que acrediti l'embaràs i els seus possibles riscos.
- Certificat de l'empresa que indiqui la impossibilitat d'adaptar el lloc de treball.
- Informe d'avaluació de riscos laborals.
- Sol·licitud de la prestació davant la mútua.

Intervenció en cas de conflictes

En cas que l'empresa no faciliti l'avaluació de riscos o negui l'adaptació del lloc de treball, el/la representant sindical pot:

- Mediar amb la direcció de l'empresa per tal de garantir el compliment de la llei.
- Assessorar la treballadora sobre com presentar una reclamació formal davant la Inspecció de Treball.
- Acompanyar la treballadora a reunions amb l'empresa o la mútua.

Sensibilització i informació

- Informar les treballadores sobre els seus drets i el procediment de sol·licitud de la baixa per risc durant l'embaràs.
- Promoure una cultura de prevenció de riscos laborals específica per a la dona embarassada.
- Facilitar eines pràctiques per a la correcta gestió administrativa de la prestació.

Recursos sindicals

La UGT disposa de recursos per tal d'assistir la treballadora, com ara:

- [Serveis jurídics](#) en cas de necessitat d'accions legals.
- [Models de reclamació i sol·licitud](#) per facilitar els tràmits administratius.
- **Acompanyament a reunions** amb l'empresa i la mútua.
- **Seguiment del procés** per garantir una resolució justa i en un temps adequat.

Protocol de protecció de la salut reproductiva a l'empresa

Un protocol d'actuació en cas d'embaràs i lactància és un document elaborat per l'empresa, en col·laboració amb la representació sindical, que estableix un conjunt de mesures, procediments i responsabilitats per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades, en període de lactància o que hagin donat a llum recentment.

El seu objectiu principal és prevenir els riscos laborals que puguin afectar la salut de la treballadora, del fetus o del nadó lactant, garantint la seguretat, la igualtat de tracte i el respecte als seus drets laborals i personals.

Aquest protocol defineix de manera clara i ordenada:

- Com i quan s'ha de comunicar la situació d'embaràs o lactància.
- Qui són les persones responsables de rebre i gestionar aquesta informació.
- Quins passos s'han de seguir per valorar si el lloc de treball implica riscos.
- Quines mesures ha de prendre l'empresa: adaptació del lloc de treball, canvi de tasques, reubicació o suspensió del contracte si no és possible evitar el risc.
- Com assegurar la confidencialitat de la informació i la no-discriminació.
- Quins drets té la treballadora i com accedir-hi (permisos, prestacions, conciliació, etc.).

En resum, és una eina preventiva, organitzativa i de protecció legal perquè l'empresa actuï de forma anticipada, coordinada i justa en aquestes situacions, sense improvisacions ni perjudicis per a la treballadora.

L'adopció d'un [procediment d'actuació en casos d'embaràs i lactància](#) permet a les empreses garantir el següent:

- Que tot el personal, i especialment les treballadores embarassades o en període de lactància, coneguin les mesures de protecció existents per tal

d'evitar l'exposició a riscos laborals que puguin afectar la seva salut o la del nadó. Això permet establir un canal de comunicació únic, eficaç i eficient entre la treballadora i l'empresa, evitant improvisacions o actuacions inadequades, i facilitant l'adopció de mesures concretes i immediates.

- Una gestió àgil del procés que asseguri la protecció de les treballadores des de l'inici, sense comprometre la continuïtat de l'activitat productiva o dels serveis de l'empresa.
- Que tot el personal conegui els drets laborals i les mesures de conciliació i corresponsabilitat reconegudes per la legislació vigent.
- La garantia d'un tracte igualitari i no discriminatori cap a les treballadores.
- La sensibilització respecte als riscos laborals durant l'embaràs i la lactància, assegurant-se que aquesta informació es comuniqui a temps per prevenir qualsevol afectació a la salut. És fonamental evitar retards en la comunicació per tal de prevenir situacions de discriminació, represàlies o pèrdua de l'ocupació.

Els delegats i delegades de prevenció disposen d'una eina clau de suport per negociar i proposar l'elaboració d'aquest protocol. Es tracta de la [Guia per a l'elaboració d'un protocol per a la protecció de la salut reproductiva a l'empresa](#), elaborada per la UGT de Catalunya.

Segons aquesta guia, el contingut recomanat per a un protocol destinat a la protecció de la salut reproductiva en l'entorn laboral inclou:

Declaració d'intencions i justificació

Explica el compromís de l'empresa amb la protecció de la salut reproductiva i la necessitat del protocol com a eina preventiva i no discriminatòria.

Objectius del protocol

Inclouen protegir la salut de les treballadores embarassades, en part recent o lactància; garantir el tracte igualitari i la no-discriminació; facilitar la comunicació i els tràmits; assegurar la confidencialitat de les dades, i incloure el protocol en la política general de prevenció de l'empresa.

Àmbit d'aplicació i destinataris

Defineix a quines treballadores s'aplica (empleades pròpies, d'ETT, subcontractes, etc.), quins centres o llocs de treball estan inclosos, i quins departaments o persones en són responsables en cada fase del procés.

Funcions i responsabilitats

Especifica el paper de cada agent implicat: empresa, treballadora, comissió de valoració de casos, comandaments intermedis, servei de prevenció i departament de recursos humans.

Legislació aplicable

Cita les lleis i normatives rellevants en salut laboral, maternitat, igualtat i prevenció de riscos laborals.

Procés d'intervenció

Detalla pas a pas la comunicació de l'embaràs o lactància, la valoració del lloc de treball, l'adaptació o reubicació, i la possible suspensió del contracte i sol·licitud de prestació per risc.

Mesures de conciliació addicionals

Inclou propostes per afavorir la corresponsabilitat i la conciliació familiar i laboral més enllà del mínim legal.

Informació i difusió del protocol

Estableix com s'informa el personal i es garanteix l'accés al contingut del protocol.

Seguiment i actualització

Inclou mecanismes per tal de revisar, adaptar i millorar el protocol amb el pas del temps.

Vocabulari

Defineix termes clau per evitar confusions.



Comunicats i models

Models de documents per tal de facilitar la gestió del protocol (notificació d'embaràs, sol·licitud d'adaptació, etc.).

Annexos

Llistats de llocs amb risc, llocs adaptables o sense risc.

Bibliografia

Fonts legals i tècniques que sustenten el protocol.



Resolució de conflictes

La sol·licitud de la baixa per risc durant l'embaràs pot generar conflictes entre la treballadora, l'empresa i la mútua, a causa de diferències en la interpretació de la normativa, l'avaluació de riscos o la concessió de la prestació. Aquest document té l'objectiu de proporcionar estratègies per a la prevenció i resolució d'aquests conflictes i garantir la protecció dels drets de la treballadora.

Tipus de conflictes comuns

Alguns dels conflictes més freqüents en la sol·licitud de baixa per risc durant l'embaràs inclouen:

- Negativa de l'empresa a avaluar els riscos laborals.
- Discrepància en l'avaluació de riscos entre l'empresa i la treballadora.
- Falta d'adaptació del lloc de treball o negativa a canviar de funció.
- Denegació de la prestació per part de la mútua o l'INSS.
- Retards en la tramitació de la baixa que afecten la treballadora.

Estratègies per a la prevenció de conflictes

Per evitar conflictes en la sol·licitud de la prestació per risc durant l'embaràs, el delegat/ada de prevenció:

- Ha d'informar la treballadora sobre els seus drets i el procediment de sol·licitud.
- Ha de fomentar la comunicació entre l'empresa, la mútua i la treballadora.
- Ha de revisar l'avaluació de riscos perquè sigui objectiva i documentada.
- Ha de garantir que l'empresa compleixi amb les seves obligacions legals en matèria de prevenció.

Mètodes de resolució de conflictes

Quan sorgeixen conflictes, es poden emprar diferents estratègies per resoldre'ls amb eficàcia:

Diàleg intern i mediació

- La treballadora s'ha de dirigir al departament de recursos humans o de prevenció de riscos laborals per exposar la seva situació.
- En cas de negativa per part de l'empresa, es pot sol·licitar la intervenció del delegat/ada de prevenció o del representant sindical.
- La mediació interna pot facilitar un acord sense la necessitat de recórrer a instàncies externes.

Reclamació davant la mútua o l'INSS

- Si la mútua denega la prestació, la treballadora pot presentar una reclamació prèvia davant l'entitat. La mútua té un termini de 30 dies naturals per resoldre la sol·licitud, encara que la resolució normalment se sol emetre en 15 dies.
- Es recomana aportar informes mèdics addicionals o una nova avaluació de riscos laborals.

Reclamació davant l'oficina virtual per disconformitat amb l'actuació de les mútues

La Seguretat Social ha habilitat una [Oficina Virtual de Reclamacions a Mútues d'AT i MP](#) perquè els usuaris insatisfets amb l'atenció de les mútues puguin presentar les seves reclamacions. Pot tardar fins a 45 dies a respondre.

Denúncia davant la Inspecció de Treball

- Si l'empresa no compleix amb la normativa o es nega a realitzar l'avaluació de riscos, la treballadora pot presentar una denúncia davant la **Inspecció de Treball i Seguretat Social**.
- La Inspecció durà a terme una recerca i podrà sancionar l'empresa si detecta incompliments.

Via judicial

- En cas que les vies anteriors no resolguin el conflicte, la treballadora pot presentar una demanda davant la jurisdicció social.
- És recomanable disposar d'assessorament legal, ja sigui a través de la UGT o d'un advocat especialitzat en dret laboral.

Legislació aplicable

La protecció de la dona treballadora embarassada a Espanya se sosté en una combinació de normatives nacionals i directives europees que garanteixen els seus drets laborals i de seguretat social. A continuació, es detallen les disposicions principals:

Normativa estatal:

- **Estatut dels Treballadors** ([Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre](#)):
 - Article 37: preveu drets relacionats amb la reducció de jornada per lactància i l'adaptació de la jornada per motius familiars.
 - Article 45: estableix la suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
 - Article 48: regula la durada i les condicions dels permisos per maternitat i paternitat.
- [Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.](#)
 - Article 48: regula la durada i les condicions dels permisos per maternitat i paternitat.
 - Article 49: permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- [Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals](#):
 - Article 26: protegeix les treballadores embarassades i en període de lactància, establint l'obligació de l'ocupador d'adaptar les condicions de treball o, si no és possible, canviar de lloc la treballadora per evitar riscos.
- [Annex VII del Reial decret 39/1997 dels serveis de prevenció](#):
 - Llista no exhaustiva d'agents, procediments i condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, del fetus o del nadó durant el període de lactància natural.

- [Reial decret 295/2009, de 6 de març](#):
 - Regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
- [Reial decret 298/2009, de 6 de març](#):
 - Aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes](#):
 - Introdueix mesures per promoure la igualtat en l'àmbit laboral, inclouent-hi drets relacionats amb la maternitat i la conciliació de la vida personal i laboral.
- [Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost](#), pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
 - Article 13: infraccions molt greus.
- **Reforma laboral espanyola de 2012** ([Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer](#)):
 - Va modificar aspectes relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar, incloent-hi drets d'absència per lactància i reducció de jornada.
- [Reial decret llei 6/2019, d'1 de març](#), de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
 - Es modifica l'Estatut dels Treballadors per incloure l'obligatorietat del registre de la jornada de treball, amb inici i finalització, sense perjudici de la flexibilització a què s'aculli la persona treballadora. La manera com es registra la jornada es defineix a través de la negociació col·lectiva. I regula l'equiparació dels permisos de maternitat i paternitat.
- [Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre](#), pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- [Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny](#), pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors, i d'execució i compliment del dret de la Unió Europea.

- [Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig](#), pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per a completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la vida familiar i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Normativa europea:

- [Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992](#):
 - Estableix mesures per millorar la seguretat i la salut a la feina de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum recentment o en període de lactància.
- [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019](#):
 - Relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, estableix drets com el permís parental i el permís per als cuidadors.
- [Directiva \(UE\) 2019/1158, de 20 de juny de 2019](#), relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.
 - Apela els estats a desenvolupar una regulació del treball flexible per a les persones cuidadores i progenitores, acordant amb les empreses la durada del règim de flexibilitat. Així mateix, detalla què cal entendre com a treball flexible (el treball a distància, els calendaris laborals adaptables o la reducció de les hores de treball).

Bibliografia

- Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions (Espanya), 2020. *Guia sobre la protecció de la maternitat en l'àmbit laboral*. Recuperat de www.mitramiss.gob.es.
Aquesta guia ofereix informació sobre els drets de les treballadores embarassades, incloent-hi la baixa per risc durant l'embaràs i els procediments necessaris per sol·licitar-la.
- Ministeri d'Igualtat. *Protocolo de maternidad y paternidad. Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas. Kit para la implantación de medidas, nº 2*. Disponible a: https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_Q2_Maternidad_Paternidad_2016.pdf
- UGT de Catalunya. *Glossari bàsic i prevenció de riscos laborals. Salut reproductiva. La prevenció a mà!*. Disponible a: <https://www.ugt.cat/document/glossari-basic-sobre-salut-reproductiva-i-prevencio-de-riscos-laborals/>
- UGT de Catalunya. Oficina tècnica de PRL de la UGT. Tríptic informatiu sobre *Maternidad saludable y segura*, 2018. Disponible a: https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/triptico_maternidad_saludable_2018.pdf
- UGT de Catalunya. Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral. *Subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural: pautas de actuación*. Disponible a: https://ugtficabcn.cat/calaix/salut_laboral/maternitat/Triptico_Subsidio_por_riesgo_en_el_lugar_de_trabajo_durante_el_embarazo_y_la_lactancia_natural.pdf
- Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya. *Ara prevenció. Cuaderno preguntas frecuentes sobre... embarazo, maternidad y lactancia en el trabajo*, 2013. Disponible a: https://ugtficabcn.cat/calaix/salut_laboral/maternitat/Preguntas_frecuentes_sobre_embarazo_maternidad_y_lactancia.pdf
- UGT. Proyecto Artemisa. *Guía de consultas más frecuentes*. Disponible a: https://ugtficabcn.cat/calaix/salut_laboral/maternitat/Preguntas_frecuentes_sobre_embarazo_maternidad_y_lactancia.pdf
- Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral. Unió General de Treballadors de Catalunya. *Guia per a la prevenció de riscos laborals: treball, reproducció i maternitat*, 2009. Disponible a: https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/guia_donaembaras_feb09.pdf

- UGT Catalunya. *Guia per a l'elaboració d'un protocol per la protecció de la salut reproductiva a l'empresa*, 2021. Disponible a: https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/ugt-cat_guia_protocol_proteccio_salut_reproductiva.pdf
- UGT. Salut Laboral. Fitxa de prevenció 08: *Protección de la maternidad en la empresa*, 2012. Disponible a: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/FichasPRL%20%28%29%208.pdf
- UGT. Salut Laboral. Fitxa de prevenció 07: *Riesgos durante el embarazo y la lactancia*, 2013. Disponible a: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/FichasPRL%20%28%29%207.pdf
- UGT. *Conoce y reclama tus derechos. Todo lo que debes saber sobre maternidad, paternidad, lactancia, conciliación de la vida personal, familiar laboral y derechos en negociación colectiva*. Disponible a: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/conoceyreclamatusderechos.pdf
- Andreu Segura. *El conocimiento científico y el principio de precaución en salud laboral*. Arch Prev Riesgos Labor 2003; 6 (4). Disponible a: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1324



