RIESGOS EN EL TRABAJO
PARA LA TRABAJADORA EMBARAZADA Y EL PERIODO DE LACTANCIA

¿Qué tiene que hacer la trabajadora?

Para la aplicación del procedimiento, **la trabajadora tiene que comunicar a la empresa** lo antes posible la **situación de embarazo o de lactancia** natural.

¿Qué tiene que hacer la empresa?

1 Debe **tener identificados** con anterioridad en su evaluación de riesgos **los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente** en las trabajadoras o el feto o lactante, y **elaborar un listado de puestos exentos** de riesgo.

2 Tras recibir la comunicación, y **mediante su servicio de prevención, la empresa debe evaluar los riesgos específicos del puesto** de trabajo teniendo en cuenta todas las tareas realizadas por la trabajadora y los anexos VII y VIII del RD 298/2009.

3 En función de esta evaluación, **la empresa debe adoptar las medidas preventivas necesarias**, primero **adaptando las tareas, condiciones y tiempos de trabajo** para evitar la exposición a riesgos y, **si esto no evita el riesgo, trasladando** a la trabajadora embarazada o lactante a **un puesto de trabajo exento de riesgo** (artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

4 **Si no es posible evitar el riesgo ni el cambio de puesto,** la trabajadora presentará la solicitud de riesgo a la mutua correspondiente. **La mutua estudiará el caso** y **se procederá a la tramitación de la prestación por riesgo** durante el embarazo o la lactancia natural.

5 **Por parte del servicio de prevención no debe haber ningún reconocimiento médico** específico ginecológico ni otras intervenciones en salud.

No te quedes con dudas y consulta con CCOO:

La **empresa tiene que disponer** de un **procedimiento que contemple la adopción de medidas** ante estas situaciones para evitar que los riesgos del puesto de trabajo puedan producir daños en la salud de la trabajadora, del feto o del lactante.
Una de las **prácticas más útiles es la existencia previa de listados de puestos con riesgo y de puestos exentos de riesgo** ante las situaciones descritas.

Sobre estas cuestiones o sobre la propia tramitación de la prestación económica que lleva aparejada la suspensión del contrato, **consulta con CCOO.**

CCOO euskadiko langile komisioak

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

5549 Ebazpena (EHAA, 251zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

LANTOKIKO ARRISKUAK
HAURDUNALDIAN ETA EDOSKITZAROAN

Zer egin behar du langileak?

Prozedura aplikatu ahal izateko **langileak enpresari jakinarazi behar dio** lehenbailehen **haurdunaldi edo edoskitze natural egoera**n dagoela.

Zer egin behar du enpresak?

1 Aurrez arrisku ebaluazioan **identifikatuta eduki behar ditu langilearengan, fetuarengan edo jaioberriarengan era negatiboan eragin ditzaketen agenteak**, prozedurak eta lan baldintzak, eta arriskurik **ez duten lanpostuen zerrenda bat egin behar du.**

2 Jakinarazpena jaso eta gero, **bere prebentzio zerbitzuaren bitartez, enpresak lanpostuaren arrisku espezifikoak ebaluatu behar ditu** langileak egiten dituen lan guztiak eta 298/2009 EDaren VII eta VIII eranskinak aintzat hartuta.

3 Ebaluazio horren arabera, **enpresak beharrezkoak diren prebentzio neurriak hartu behar ditu, lehenik zereginak, baldintzak eta lan denborak egokituz** arrisku horiekiko esposizioa ekiditeko, eta **horrekin ezin bada arriskua ekidin** haurdun dagoen edo edoskitzen ari den **langilea arriskurik ez duen lanpostu batetara aldatu** beharko da (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 26. artikulua)

4 **Ezingo balitz arriskua ekidin ez eta lanpostua aldatu** langileak arrisku eskaera aurkeztuko du dagokion mutuan. **Mutuak egoera aztertuko du** eta haurdunaldiko edo edoskitzaro naturaleko **arriskuagatiko prestazioaren izapidetzea hasiko da**.

5 **Prebentzio zerbitzuak ez du azterketa mediko espezifiko** ginekologikorik, ezta osasun arloko bestelako esku-hartzerik ere **egin behar.**

Zalantzarik izanez gero galdetu **CCOOn:**

Enpresak prozedura bat eduki behar du egoera honen aurrean neurriak hartzeko, lanpostuaren arriskuek langilearengan, fetuarengan edo bularreko haurrarengan eragin ditzaketen kalteak ekiditeko.
Gehien erabili ohi den praktika deskribatutako egoeren aurrean arriskuak dauzkaten eta arriskurik ez duten lanpostuen zerrendak edukitzea izaten da.

Gai hauen gainean edo kontratua etetea dakarren prestazio ekonomikoaren izapidetzearen inguruan **gehiago jakiteko galdetu CCOO**

CCOO euskadiko langile komisioak

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

5549 Ebazpena (EHAA, 251zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)