

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo García Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Un análisis jurídico-social de la nueva Guía SEGO: criterios de valoración del riesgo laboral durante el embarazo\*

María del Carmen MACÍAS GARCÍA\*\*

---

**RESUMEN:** La protección de la mujer trabajadora durante el embarazo o lactancia natural es cuestión de interés en nuestra legislación desde finales del siglo XIX. A pesar de estas primeras referencias se podría decir que la protección total de la mujer gestante en el trabajo se ha producido de forma reciente con la aprobación de diversa normativa, favorecida fundamentalmente con la aprobación de la correspondiente percepción económica aparejada a dicha contingencia. Sin embargo, no es menos cierto, que también resultaban necesario unos criterios comunes que marcaran de un lado, el tipo de trabajo que se realiza y, de otro, el número de semanas en que puede resultar peligroso para el feto. Para ello, con la necesidad de unificar posturas se solicitó la elaboración de un documento de consenso, de tal forma, se publicó en 2007 la Guía para la orientación de la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo confeccionada por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO). Recién publicada encontramos su tercera edición, que será, por tanto, la que señale las semanas de embarazo en que ha de producirse la suspensión del contrato de trabajo, si así resulta y ante la imposibilidad de cambio de puesto.

*Palabras clave:* Guía SEGO, trabajo y embarazo, riesgo laboral.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Breve reseña histórica de la legislación laboral referida a la maternidad. 3. La protección específica de la mujer trabajadora embarazada respecto a los riesgos del puesto de trabajo. 3.1. La Guía SEGO. 4. Breve apunte final. 5. Bibliografía.

---

\* El presente artículo proviene de la ponencia *La protección del riesgo por embarazo bajo los nuevos criterios de la Guía SEGO*, presentada en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), *El futuro del empleo y la tecnología*, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020.

\*\* Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

## **A Labour-Law Analysis of the new SEGO Guide: a Pregnancy Risk Valoration Criteria**

---

**ABSTRACT:** The protection of working women during pregnancy or breastfeeding has been a matter of interest in our legislation since the end of the 19th century. Despite these first references, it could be said that the total protection of pregnant women at work has occurred recently with the approval of various regulations, mainly favoured by the approval of the corresponding economic perception coupled with said contingency. However, it is no less true that common criteria were also necessary to mark, on the one hand, the type of work that is carried out and, on the other, the number of weeks in which it can be dangerous for the foetus. To do this, with the need to unify positions, the preparation of a consensus document was requested, in such a way, the Guide for the orientation of the assessment of occupational risk and temporary disability during pregnancy was published in 2007, prepared by the Spanish Society of Gynaecology and Obstetrics. Just published, we find its third edition, which will therefore be the one that indicates the weeks of pregnancy in which the suspension of the employment contract must occur, if this is the case and in the event of the impossibility of change of position.

*Key Words:* SEGO Guide, work and pregnancy, labour risk.

## 1. Introducción

El interés por la protección de la trabajadora embarazada o del feto en el ámbito laboral, aunque pudiera parecer lo contrario, se viene produciendo en nuestra legislación desde el siglo pasado.

Sin embargo, el paso definitivo por parte del legislador se produce con la aprobación de la norma que brinda la posibilidad de la suspensión del contrato de trabajo, cuando la actividad desarrollada suponga un riesgo para la trabajadora embarazada o para el feto, unido a una prestación económica que sustituya la carencia de rentas durante ese periodo de tiempo.

Esta situación tan beneficiosa a la vez que justa supone, en cambio, un reto para las empresas, los servicios de prevención de riesgos laborales y las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Hay que concretar, por tanto, que tipo de actividad unido a la semana de la gestación en que este puede representar un riesgo para la trabajadora, el feto o durante la lactancia.

Tal cuestión se resolvió con la aprobación de las *Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y de la incapacidad temporal durante el embarazo*, elaborada por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO), conocida habitualmente como la Guía SEGO a petición del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Han pasado ya doce años de la publicación de su primera edición, apareciendo la segunda en el año 2019, mientras en el mes de octubre de este mismo año ha visto la luz la tercera edición realizada de forma conjunta por el INSS, la SEGO y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, cuenta, por tanto, con un amplio consenso científico y médico.

A esta nueva publicación le dedicamos las siguientes líneas, no sin antes realizar un breve repaso a la configuración jurídica de la protección de la maternidad, puesto que *quién no conoce su historia está condenada a repetirla*.

## 2. Breve reseña histórica de la legislación laboral referida a la maternidad

Si realizamos un pequeño repaso a la legislación laboral referida a la mujer las primeras reseñas aparecen unos años antes de principio del Siglo XX.

En concreto, en 1873 aparece publicada la primera norma que protegía los derechos de las mujeres y los niños, la conocida como Ley Benot<sup>1</sup>, aunque su alto grado de incumplimiento hizo que no tuviese repercusión alguna en

---

<sup>1</sup> Ley de mujeres y niños de 24 de julio de 1873, en *Gaceta de Madrid*, 28 julio 1873, n. 209.

los fines perseguidos<sup>2</sup>.

Será a partir el año 1900 con la aprobación de la Ley de Mujeres y Niños<sup>3</sup> cuando la protección a la mujer trabajadora comience a vislumbrarse y, también, aunque de forma tímida la protección a la mujer en estado de gestación.

El contenido, que nos resulta de interés de la norma citada *ut supra* y que presentamos de forma abreviada es el siguiente:

- prohibición de trabajo durante las 3 semanas posteriores al alumbramiento (art. 9.1) con reserva del puesto de trabajo, pero no consta el derecho de la mujer a seguir siendo retribuida durante este periodo;
- permiso de lactancia durante 1 hora al día de carácter divisible y no descontable a efectos de cobro de jornales;
- obligación de vacunación por parte de niños, jóvenes y mujeres (art. 10);
- separación entre sexos en los alojamientos de los obreros que dependan de los patronos (art. 11);
- finalmente, la inspección será la competente para inspeccionar el cumplimiento de la ley y a falta de ésta lo serán las Juntas Locales y Provinciales de Reformas Sociales (art. 14);
- las asociaciones de patronos o de obreros de una industria y de una localidad concreta podían solicitar al gobierno la suspensión de la aplicación de las normas, «exponiendo los daños o inconvenientes prácticos» que se originasen, previa audiencia de la Junta Local de Reformas Sociales o la Comisión de Reformas Sociales (art. 15).

La norma finalmente aprobada resultó más beneficiosa para la trabajadora que el proyecto de ley que databa de 18 de diciembre de 1899<sup>4</sup>. Algunas diferencias al respecto eran:

- no aparece, referencia alguna a la lactancia materna, mientras que el texto finalmente aprobado disponía de 1 hora al día para amamantar a los bebés, divisible en dos medias horas, a voluntad de la madre y sin poder ser la hora descontada del salario;
- el art. 10 del proyecto contempla la prohibición del trabajo durante las 3 semanas posteriores al alumbramiento; no obstante, el art. 9 de la ley va más allá de las previsiones iniciales y regula la reserva del puesto de trabajo<sup>5</sup>, así como el permiso laboral por lactancia del recién nacido.

---

<sup>2</sup> Vid. M.J. ESPUNY TOMÁS, *Los orígenes de la Inspección de Trabajo en España (1906-2006)*, en *IUSLabor*, 2006, n. 1, p. 2; I. RAMOS VÁZQUEZ, *Derecho internacional obrero. Origen y concepto*, en *IUSLabor*, 2017, n. 3, p. 344.

<sup>3</sup> Ley de mujeres y niños de 1900, en *Gaceta de Madrid*, 14 marzo 1900, n. 73.

<sup>4</sup> Apéndice 5 del *Diario de Sesiones de Cortes*, 19 diciembre 1899, n. 90.

<sup>5</sup> El art. 10 del proyecto sí contempla la prohibición del trabajo durante las 3 semanas

Sin embargo, la privación del salario durante las semanas posteriores al parto llevará con más frecuencia de la deseada el incumplimiento de la ley por parte de las propias trabajadoras. Simular suerte corrió la hora diaria para la lactancia, fundamentalmente porque el salario de estas era a destajo<sup>6</sup> aunque la hora en cuestión si fuese retribuida.

Será la Ley de 8 de enero de 1907<sup>7</sup> la que traiga consigo una ampliación de la protección a la mujer embarazada o tras el parto.

El origen de esta medida normativa se encuentra en el VIII Congreso de la Unión General de Trabajadores, que se celebró en Madrid entre los días 16 y el 19 mayo de 1905, en el cual una obrera de Bilbao del sector del calzado, Virginia González, exigió al Instituto de Reformas Sociales la modificación del art. 9 de la ley reguladora del trabajo de mujeres y niños, así como del art. 18 del reglamento que la desarrolla<sup>8</sup>.

Se motivaba la solicitud por la propia condición de la mujer en el periodo anterior y posterior al alumbramiento, por las condiciones perniciosas del trabajo para los hijos, y por comparación con la legislación extranjera. En este sentido, se indicaba que el trabajo de la mujer durante el embarazo trae consigo enfermedades ginecológicas y causa mayor mortalidad infantil, abortos, y partos prematuros. Todo ello causa un perjuicio de trascendencia social, y que afecta a la propia continuidad «de la raza»<sup>9</sup>.

Con la aprobación de la norma citada *ut supra*, y su posterior desarrollo reglamentario, de las tres semanas obligatorias de descanso tras el parto, se

---

posteriores al alumbramiento, sin más; en cambio, el art. 9 de la ley está más desarrollado y regula la reserva del puesto de trabajo, así como el permiso laboral por lactancia del recién nacido.

<sup>6</sup> L. LEAL RAMOS, *Conferencia sobre el seguro de maternidad*, Sobrinos de la Sucesora de M. Minuesa de los Ríos, 1932, p. 32: «Ni el reposo potestativo antes del parto, ni el obligatorio, posterior a ese trance, que conmueve todo el organismo de la madre, se ha guardado, no ya por la ignorancia de esas pobres mujeres, que hasta el momento del alumbramiento, y desde muy pocos días después, ocupan su lugar en el trabajo, sino porque la Ley que trató de tutelar a esas infelices, reservándoles su puesto y obligándoles a abstenerse de todo trabajo físico durante las primeras semanas del puerperio, no se cuidó de hacer viable su prohibición, y la mujer, necesitada del rendimiento de su trabajo fue la primera interesada en eludir la observancia de aquella Ley, teóricamente humanitaria, por no perder su jornal, aún a costa de poner en riesgo su salud y acaso su vida».

<sup>7</sup> RD de 10 de enero de 1907, *Gaceta de Madrid*, 15 enero 1907, n. 15.

<sup>8</sup> G. GARCÍA GONZÁLEZ, [La protección a la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907](#), en *IUSLabor*, 2007, n. 2.

<sup>9</sup> Diferentes estudios habían relacionado el trabajo de la mujer con niños más débiles, determinando que el peso de los niños nacidos de mujeres que trabajaban hasta fechas inmediatas al parto era menor que el de mujeres no trabajadoras o que descansaban semanas antes del parto. Del mismo modo, y debido a los «peligros de la lactancia artificial [...] el descanso de la madre después del alumbramiento, aún limitado a cuatro semanas [...] contribuiría poderosamente a disminuir la mortalidad infantil» (*ibidem*, p. 2, nota 7).

pasa a las cuatro, y de la semana ampliable a criterio médico que aparecía en el art. 18 del reglamento, se pasa a las dos semanas, hasta poder alcanzar un total de seis semanas.

La ley recoge también la posibilidad de que la embarazada, a partir del octavo mes de embarazo, pueda ausentarse de su puesto de trabajo, con reserva de este. Se matiza así, la redacción ofrecida por la ley de 1900, que solo hacía referencia a que dicho derecho podía ser ejercitado por la trabajadora por causa de “próximo alumbramiento”, pero no delimitaba el número de semanas de gestación o fecha de inicio de este.

A pesar de la reforma operada, desde el mundo obrero en general y de la mujer en particular no encontró satisfacción total esta medida, ya que se entendía que la misma debía ser complementada con un sistema indemnizatorio que permitiera a la mujer sobrevivir durante los meses en los que se ausentara de su trabajo con motivo de la maternidad.

Así, a la vez que resolver el indudable problema higiénico, «es necesario resolver [...] el problema económico, que lleva consigo esta forzosa disminución de ingresos al hogar de la obrera»<sup>10</sup>.

La experiencia había demostrado que la protección efectiva de la maternidad no radicaba tanto en la asistencia sanitaria, cuanto, en la contraprestación económica, única fórmula capaz de hacer eficaz aquella.

En efecto, había quedado patente que, más que el desconocimiento del derecho era la necesidad económica la que impedía a las obreras los descansos previstos para la maternidad. Instituciones fundamentales de previsión, organizaciones obreras – masculinas, femeninas, socialistas, católicas –, médicas, e individualidades médicas defendían además la necesidad de una pensión de maternidad igual al salario. Algunas voces propugnaban una pensión media no inferior al jornal medio de la obrera de la localidad. Otras demandas contabilizaban la pensión en una cantidad mínima concreta: 1 peseta diaria; abundantes iniciativas propugnaban una pensión de 2 pesetas diarias; de 2,50 pesetas diarias<sup>11</sup>.

Un paso más es la prohibición a las mujeres la realización de trabajos en los

---

<sup>10</sup> R. JAY, *La protección legal de los trabajadores*, en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 1905, n. 104, p. 331. Con posterioridad a esa fecha, y coincidiendo en el tiempo con la reforma operada en nuestro país, diferentes propuestas legislativas y congresos sociales harían solicitudes que incrementaban los periodos de descanso derivados de maternidad y solicitaban prestaciones para la madre trabajadora, así, en 1907, el V Congreso de las sociedades obreras austriacas o la Conferencia alemana para fomento de los intereses de la obrera, entre otras. *Vid.* INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Congresos Sociales en 1907*, 1908, pp. 98 y 50.

<sup>11</sup> J. CUESTA, *La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género*, en *DIRE*, 2012, n. 3.

que antes se ganaban la vida, el RD de 25 de enero de 1908<sup>12</sup>, sobre trabajos peligrosos e insalubres, que enumera las industrias prohibidas totalmente o en parte a los menores de 16 años y a las mujeres menores de edad, es decir, menores de 23 años (el límite de edad se fija de acuerdo con un criterio de tipo legal, no biológico)<sup>13</sup>, quedando sin resolver el problema económico que, sin dudas, era el principal.

Sin embargo, la prestación económica en forma de subsidio en España asociada a la maternidad no verá la luz hasta el año 1923, impulsado por la creación de la OIT<sup>14</sup>, y en especial por el [Convenio sobre la Protección de la Maternidad C003 de 1919](#), el cual estableció los principios fundamentales de esta protección, tales como: el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero y prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación. Este fue un paso previo hacia la implantación del Seguro de Maternidad en España en vigor desde 1931, cubierto con aportaciones patronales, del Estado y de las mujeres trabajadoras.

Prestación que se ha ido adaptando a las distintas épocas y situaciones vividas en nuestro país, de tal forma que la actual regulación la encontramos en el RD-L 6/2019<sup>15</sup>, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Esta norma recoge las modificaciones operadas en el Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>16</sup>, así como en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)<sup>17</sup>, para la equiparación de los derechos especialmente referido a los periodos de descanso de las personas trabajadoras que afectan, por tanto, también a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad que aparecen reunificadas bajo una única prestación a la que denomina “nacimiento y cuidado de menor”.

«A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de

---

<sup>12</sup> RD de 26 de enero de 1908, en *Gaceta de Madrid*, 26 enero 1908, n. 26.

<sup>13</sup> Enumera las industrias prohibidas totalmente o en parte a los menores de 16 años y a las mujeres menores de edad, es decir, menores de 23 años.

<sup>14</sup> Vid. OIT, [Historia de la OIT](#), en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>15</sup> RD-L 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en *BOE*, 7 marzo 2019, n. 57.

<sup>16</sup> RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en *BOE*, 24 octubre 2015, n. 255.

<sup>17</sup> RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en *BOE*, 31 octubre 2015, n. 261.

puesto de trabajo por otro compatible con su estado [...] dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados»<sup>18</sup>. Su finalidad es sustituir parcialmente la pérdida salarial durante el tiempo de suspensión del contrato, con subsistencia de la obligación de cotizar, y tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales<sup>19</sup>.

**Tabla 1** – Art. 48, apartados 4-9, ET: nacimiento y cuidado de menor

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR		2019
<i>A partir del 1/4/2019</i>	<i>A partir del 1/1/2021</i> la prestación será igual que la de la madre biológica.		<b>PROGENITOR A + PROGENITOR B:</b> Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.
<b>DURACIÓN TOTAL:</b> 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: <b>PARTE OBLIGATORIA:</b> 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. <b>PARTE VOLUNTARIA:</b> 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2020</b>
	<b>DURACIÓN TOTAL:</b> 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	<b>DURACIÓN TOTAL:</b> 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	<b>PROGENITOR A + PROGENITOR B:</b> Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 16 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
	<b>PARTE OBLIGATORIA:</b> 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. <b>PARTE VOLUNTARIA:</b> 6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	<b>PARTE OBLIGATORIA:</b> 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. <b>PARTE VOLUNTARIA:</b> 8 semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	<b>A partir del 1/1/2021:</b> DURACIÓN TOTAL PARA CADA PROGENITOR: 16 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.
<b>* Supuestos de ampliación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>∞ Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.</li> <li>∞ Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.</li> <li>∞ Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.</li> </ul>			

**Fuente:** MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, [Nacimiento y cuidado de menor](#), voz [Cuadro resumen duración](#), [Cuadro resumen ET](#), 1º abril 2019

### 3. La protección específica de la mujer trabajadora embarazada respecto a los riesgos del puesto de trabajo

La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha ido evolucionando en España dependiendo de factores económicos, sociales, políticos y culturales, junto a esta incorporación nuestro sistema de protección se ha

<sup>18</sup> Art. 186 LGSS.

<sup>19</sup> F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Las prestaciones de la Seguridad Social: teoría y práctica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016, p. 220, señala que «ha cambiado con acierto el criterio mantenido hasta la Ley Orgánica 3/2007 de considerar a la prestación como una contingencia común, lo que al hilo de las críticas vertidas por la mayoría de la doctrina han terminado por convencer al legislador de la conveniencia de considerar el origen de la contingencia como profesional».

ido adaptando para atender a las nuevas necesidades que surgen de la incorporación de la mujer al trabajo, para ello nuestro sistema de Seguridad Social ha incluido la protección de nuevas situaciones específicas como es, en este caso, la protección de la maternidad.

Esa preocupación, podríamos llamar generalista, derivó a su vez en la necesidad de proteger a la trabajadora gestante frente a la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en su salud o en la del feto.

La Directiva del Consejo de Europa 92/85/CEE<sup>20</sup> considera a la mujer gestante, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia, trabajadora especialmente sensible debiéndose adoptar medidas relativas a su salud y seguridad, evaluando los riesgos específicos de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosas.

La protección de la trabajadora embarazada en el ordenamiento español va dirigida a la protección de la maternidad y a sus consecuencias previas, así la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)<sup>21</sup>, entre otras, establece la obligación del empresario de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, resaltando el hecho de que el objetivo sustantivo de la LPRL es el de promover la seguridad y la salud de los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo<sup>22</sup>.

Por tanto, en aquellos casos en los que el resultado de la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, se prevén las siguientes actuaciones:

1. la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo que eviten la exposición a dicho riesgo. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, no pudiera evitarse el riesgo, entra en juego un segundo nivel de protección, recogido en la LPRL<sup>23</sup> y que comporta la entrada en escena de variaciones en las funciones desempeñadas, produciéndose su cambio de destino como medida de protección de la maternidad<sup>24</sup>;

---

<sup>20</sup> Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del art. 16 de la Directiva 89/391/CEE).

<sup>21</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en BOE, 10 noviembre 1995, n. 269.

<sup>22</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M.N. MORENO VIDA (dir.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, 2005, p. 27.

<sup>23</sup> Art. 26 LPRL.

<sup>24</sup> C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *El peligro potencial como presupuesto del riesgo durante el embarazo*, en

2. el desempeño de un puesto de trabajo o función diferente compatible con el estado de embarazo, en aquellas situaciones en las que la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o si a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, (situación que debe certificarse por el INSS, Mutua con el informe médico del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la embarazada);
3. el destino a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, en el supuesto de que, no existiese puesto de trabajo o función compatible con el estado de embarazo;
4. la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (art. 45.1.d ET) si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Por otro lado, es evidente que la simple presencia de un factor de riesgo para el embarazo en una actividad laboral no siempre implica de forma inmediata la suspensión de la relación laboral. Hay factores temporales – no todos los agentes influyen negativamente durante toda la gestación – y de intensidad, teniendo que determinarse a partir de qué dosis el agente es perjudicial.

Si tras la evaluación no existiera un puesto de trabajo o función compatible o no resultara técnica u objetivamente posible el cambio de puesto, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, 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<sup>25</sup>.

Ello se realiza mediante la regulación de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo que aparece en la LGSS, teniendo la consideración de situación protegida derivada de contingencias profesionales. La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, siendo la responsable del pago la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Como se ha tenido ocasión de señalar en el apartado anterior, nuestro ordenamiento utiliza como mecanismo principal para la protección del embarazo y maternidad la suspensión del contrato de trabajo de la

---

*Aranzadi Social*, 2002, n. 4.

<sup>25</sup> M.A. PÉREZ ALONSO, *Derecho de la Seguridad Social para trabajadores sociales*, Tirant lo Blanc, 2008, p. 48.

trabajadora gestante o que haya dado a luz.

La suspensión por estas causas tiene como principal objetivo, de un lado, lograr la estabilización en el empleo para la mujer, y de otro, procurar que el trabajo no perjudique a la trabajadora embarazada o al feto en su gestación.

Dicha suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo que recoge la LRPL<sup>26</sup> nace como medida preventiva para preservar la seguridad y salud de la trabajadora y el feto frente a los riesgos laborales presentes en el puesto de trabajo ocupado por esta, formando así, parte del derecho de protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, aunque formalmente se presenta como institución de suspensión contractual.

Hay que tener en cuenta que, la suspensión del contrato de trabajo por la existencia de riesgo durante el embarazo surge como una medida de carácter subsidiario, de tal forma que, además de tratarse de una actividad que conlleve riesgos para la trabajadora o el feto, el cambio del puesto de trabajo no sea técnica u objetivamente posible o no pueda exigir de forma razonable. De lo que se trata, por tanto, es de evitar un posible daño o alteración de la salud de la trabajadora o el feto<sup>27</sup>.

La determinación de este riesgo de exposición, como se ha dicho anteriormente, es obligación del empresario, si bien, lo realiza a través de los Servicios de Prevención y el reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo cuando no es posible retirar a la trabajadora gestante de su puesto de trabajo, debe realizarse previa valoración médica de las consecuencias que supone la exposición al mismo.

Con la intención de concretar los criterios que darán lugar a dicha suspensión se publica la Guía SEGO que pasamos a analizar a continuación.

### 3.1. La Guía SEGO

La Guía SEGO (que debe su nombre a la primera de ellas que fue elaborada únicamente por la SEGO), se publicó en el año 2008. La segunda edición apareció en el año 2019, pero su vigencia quedó reducida a poco más de un año.

---

<sup>26</sup> La LPRL antes de la Ley 39/1999 no contemplaba solución jurídica alguna ante el hecho de que no fuera posible el cambio de la trabajadora embarazada a un puesto compatible con su estado.

<sup>27</sup> L. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, *Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La prestación por "riesgo durante el embarazo" tras la Ley 39/1999*, en *Aranzadi Social*, 1999, n. 5.

Así, la tercera edición de la Guía SEGO<sup>28</sup> se realiza tras la petición de la Dirección General del INSS, ante la necesidad de determinar, tras un análisis científico basado en criterios médicos, los factores de exposición o procedimientos en el ámbito laboral que pudieran ser perjudiciales para la salud de la madre o del feto y el reconocimiento, por tanto, de la prestación económica de riesgo durante el embarazo, sirviendo de orientación en la toma de decisiones.

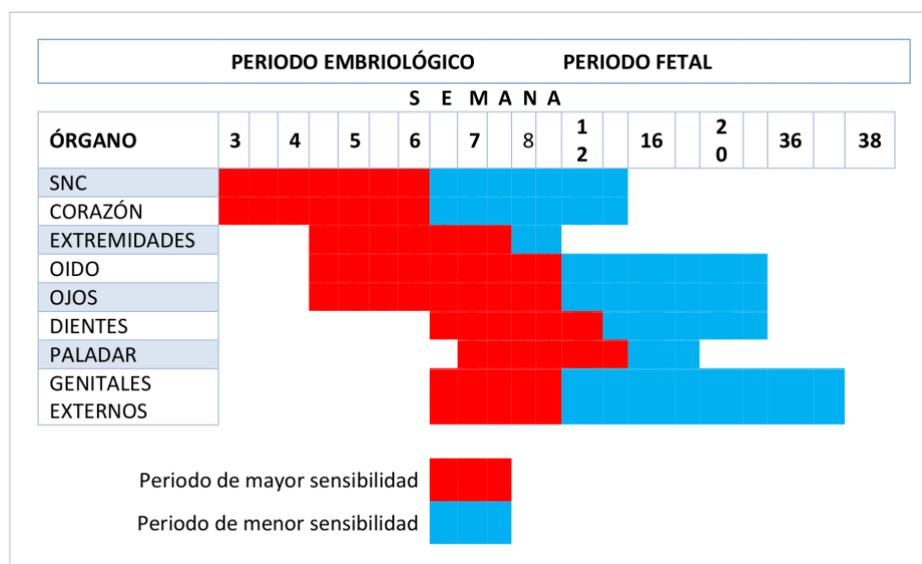
Tal y como recoge la propia guía en su elaboración han participado médicos inspectores del INSS especialistas del ámbito clínico a través de la SEGO y representantes de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, con la estrecha colaboración del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). El resultado es un documento riguroso que analiza los factores de riesgo ambientales o de procedimiento de diferentes puestos de trabajo, así como su efecto sobre la salud de la trabajadora o el feto en las diferentes etapas de la gestación, que sirva de orientación a los profesionales médicos responsables del seguimiento clínico del embarazo o responsables del reconocimiento de la prestación.

Conviene recordar, no obstante, que el embarazo no es una enfermedad, sino un momento de la vida de una mujer que, en muchos casos, debe compaginar con su vida laboral. Es aquí donde, en ocasiones, pueden surgir ciertos inconvenientes tanto para ella como para el futuro hijo. En este sentido un trabajo que hasta ese momento venía realizándose sin dificultad, puede afectar a la normal evolución de la gestación.

La SEGO entiende que la decisión sobre si una mujer embarazada puede realizar o no una determinada actividad laboral, deberá hacerse de forma individual en función del tipo de trabajo, el estado físico y de salud y de la edad gestacional.

---

<sup>28</sup> SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020.

**Tabla 2** – Semanas de gestación críticas en el desarrollo de los diferentes órganos y sistemas

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 22, tabla 2

La incapacidad para desarrollar una actividad laboral durante el embarazo puede deberse a tres causas:

- por el embarazo propiamente dicho;
- por la existencia de complicaciones propias del embarazo;
- por la exposición ocupacional.

La mayoría de las mujeres embarazadas estarán en condiciones de trabajar hasta el final de la gestación, excepto en casos en los que, ciertas afecciones clínicas se vean agravadas por el embarazo y otras o que predispongan a un mayor número de complicaciones de su gestación.

Para la elaboración de la guía se han clasificado los factores de riesgo de origen laboral según su naturaleza en: riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y por procedimientos industriales.

Los principales cambios y modificaciones que se han producido respecto a la segunda edición son los siguientes.

### Riesgos ergonómicos

#### *Manipulación manual de cargas*

Es cualquier operación de transporte o sujeción (levantamiento, colocación,

empuje, tracción, etc.) de una carga (objeto susceptible de ser movido) por parte de uno o varios trabajadores que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos. Se incluye en esta definición la manipulación de personas o animales. Respecto a la anterior edición se elimina la referencia a las jornadas de más o menos de 20 horas semanales, para dejar paso a un nuevo rango que determine las horas de exposición al riesgo. Por tanto, ahora debemos conocer:

- *intensidad*: cuántos kilos;
- *frecuencia*: cuántas veces por hora;
- *exposición*: cuántas horas por jornada.

**Tabla 3** – Manejo manual de cargas: semana de inicio de riesgo

MANEJO MANUAL DE CARGAS	FRECUENCIA	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE		
		Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
		>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
> 10 kg	>=4 veces/hora	20	22	24	18	20	22
	< 4 veces/hora	24	26	28	22	24	26
Entre 4 y 10 kg	>=4 veces/hora	24	28	30	22	26	28
	< 4 veces/hora	28	34	36	26	32	34
< 4 kg		Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 79, tabla 14

Otra variación es que necesitamos que nos determinen el tiempo diario de exposición al riesgo.

**Tabla 4** – Tiempo diario de exposición al riesgo

SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE		
Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 79, tabla 14 (detalle)

*Flexión del tronco: inclinaciones por debajo de la rodilla*

En la mujer embarazada la flexión del tronco puede aumentar la presión intraabdominal y la frecuencia cardíaca y con frecuencia cuando se realiza va asociada a una manipulación de cargas por lo que es poco frecuente objetivarlas de forma aislada en muchos puestos de trabajo. Al igual que en el caso anterior resulta necesario conocer las horas de exposición diaria.

**Tabla 5** – Flexión de tronco repetida considerando siempre el grado de ésta: semana de inicio de riesgo

FLEXIÓN DEL TRONCO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE		
	Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
Repetidamente (más de 10 veces/hora)	20	22	24	18	20	22
Intermitentemente (entre 2 y 10 veces/hora)	28	34	36	26	32	34
Intermitentemente (menos de 2 veces/hora)	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 80, tabla 15

Hemos de señalar que no existe riesgo o es tolerable, si las mismas son inferiores a dos horas.

*Bipedestación*

La palabra bipedestación según la Real Academia Española (RAE) viene del latín *bipes*, *-ēdis* “bípedo”, y el *statio*, *-ōnis* “estación”, y significa posición en pie. El mantenimiento de esta posición se logra mediante una adaptación adecuada de los músculos del cuello, tronco y miembros que actúan para mantener el cuerpo en una postura de equilibrio estable. La detección del tipo de bipedestación diferencia a aquella trabajadora que está en bipedestación estática mantenida (sin posibilidad de moverse), de la bipedestación dinámica en la cual deambula o tiene la posibilidad de alternar bipedestación con sedestación. Para determinar cuál es el influjo de la postura de pie en el embarazo de acuerdo con las variables, tiempo, postura

y alternancia de posturas, se realiza la siguiente clasificación de la bipedestación:

- bipedestación ininterrumpida estática: posición de pie en el sitio sin posibilidad de movilización;
- bipedestación intermitente: se refiere a la alternancia de períodos de bipedestación dinámica (posibilidad de desplazarse incluso en trayectos cortos de escasos metros) y períodos de bipedestación estática (sin posibilidad de desplazarse), o a la alternancia de la bipedestación con la sedestación.

Se mantiene el principal cambio introducido por de la Segunda edición respecto a la diferencia entre bipedestación dinámica y estática. Quizás, el cambio más significativo es que se eliminan los porcentajes de jornada por las horas de exposición. La tabla es muy similar salvo por la traslación del rango tiempo exposición del marginal izquierdo al superior.

**Tabla 6** – Bipedestación ininterrumpida estática: semana de inicio de riesgo

BIPEDESTACIÓN ININTERRUMPIDA ESTÁTICA	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE		
	Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
	22	26	30	20	24	26

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 83, tabla 18

**Tabla 7** – Bipedestación dinámica: semana de inicio de riesgo

BIPEDESTACIÓN DINÁMICA	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE		
	Tiempo efectivo de trabajo			Tiempo efectivo de trabajo		
	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
	30	34	Riesgo tolerable	28	32	Riesgo tolerable

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 84, tabla 19

Se especifica la inexistencia de riesgo por bipedestación dinámica inferior a 3 horas diarias con independencia del porcentaje de jornada que comporte. Las horas de bipedestación deben ser continuadas, no acumuladas a lo largo del día, se mantiene el mismo criterio respecto a la bipedestación estática como supuesto excepcional por la imposibilidad de desplazamiento respecto a un punto. El personal administrativo sigue sin tener riesgo aparente por bipedestación.

### *Trepar escaleras*

Subir y bajar escaleras supone una actividad aeróbica muy eficaz para trabajar los músculos de las piernas, quemar grasas de la parte inferior del cuerpo y gastar energía, suponiendo una mejora notable de la frecuencia cardíaca y la capacidad pulmonar. La valoración se hará de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 8996:2005 y la *Determinación del metabolismo energético mediante tablas*<sup>29</sup>. Conviene recordar al respecto que durante la gestación no está contraindicado el uso de escaleras estructurales – escaleras de los edificios – considerando que la trabajadora puede adaptar la velocidad de subida a sus capacidades.

Por tanto, el riesgo de subir escaleras en el embarazo es valorable, no para cualquier tipo de escalera, sino en aquellos casos en los que suponga trepar o trabajos en altura. La definición de trepar es «subir a un lugar alto y de difícil acceso valiéndose y ayudándose de los pies y de las manos», lo cual descarta las escaleras habituales de los edificios como riesgo para el embarazo. Respecto a la guía anterior se sustituye la referencia a «4 peldaños» por la de 1 metro.

---

<sup>29</sup> INSHT, [Determinación del metabolismo energético mediante tablas](#), NTP, 2014, n. 1011.

**Tabla 8** – Trepas de escalas y postes verticales: semana de inicio de riesgo

ESCALAS Y POSTES VERTICALES			
FRECUENCIA (nº veces/jornada)	DISTANCIA AL SUELO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE
< 4 veces / jornada	Más de 1 metro	26	24
	Menos de 1 metro	34	32
4 a 8 veces / jornada	Más de 1 metro	20	18
	Menos de 1 metro	26	24
> 8 veces / jornada	Más de 1 metro	18	16
	Menos de 1 metro	20	18

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 81, tabla 16

**Tabla 9** – Trepas de escaleras manuales: semana de inicio de riesgo

ESCALERAS MANUALES			
FRECUENCIA (nº veces/jornada)	DISTANCIA AL SUELO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE
< 4 veces / jornada	Más de 1 metro	37	32
	Menos de 1 metro	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable
4 a 8 veces / jornada	Más de 1 metro	30	28
	Menos de 1 metro	34	32
> 8 veces / jornada	Más de 1 metro	26	24
	Menos de 1 metro	30	28

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 81, tabla 17

### *Sedestación*

Sedestación es un término proveniente del campo médico y sirve para indicar que el paciente está sentado. Las personas que realizan trabajos sedentes suelen utilizarse como sujetos de control en los estudios epidemiológicos que analizan los potenciales efectos de la carga física en la reproducción, dado que se asume que las tareas sedentes tienen menores demandas físicas. Se distinguirá entre:

- sedestación prolongada sin posibilidad de cambios de postura. Dos situaciones:
  - sedestación prolongada sin posibilidad de cambios de postura más de 4 horas/jornada (se puede dar en situaciones muy especiales, con jornadas intensivas y acreditado por el Servicio de Prevención, dado que la normativa establece pausas obligatorias);

- sedestación prolongada sin posibilidad de cambios de postura durante más de 2 horas. Se da en las profesiones como operarias de cadena de montaje, manipuladoras de alimentos o embalaje;
  - sedestación con posibilidad de cambios de postura: se da en trabajos de tipo administrativo, secretarías, actividades gerenciales, telefonistas, etc.
- Resaltar que si existe la posibilidad de cambio de postura la sedestación no implica un riesgo que origine la suspensión del contrato.

**Tabla 10** – Sedestación: semana de inicio de riesgo

SEDESTACIÓN	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE		
	Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
Sin posibilidad de cambios de postura	33	37	Riesgo tolerable	31	34	Riesgo tolerable
Con posibilidad de cambios de postura	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable

**Fuente:** SEGO, [Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo](#), INSS, 2020, p. 86, tabla 20

### Riesgos psicosociales

El estrés, como ya sucedió en la publicación de la segunda edición, no se considera un factor de riesgo, sino un efecto de la exposición a determinadas condiciones de trabajo. El origen de este no sólo va a depender de la concurrencia de factores de riesgos psicosociales en la organización y entorno social de la empresa. El factor estrés puede estar presente en otros agentes como el ruido, las vibraciones o elevadas temperaturas sin olvidar los factores personales, familiares y sociales concurrentes.

En resumen, no se podrá considerar el estrés en sí mismo como riesgo para el embarazo.

Se valorará como riesgo para el embarazo desde la solicitud de la prestación, el trabajo en aislamiento (en solitario y en zona aislada) ante la dificultad en la demanda y recepción de auxilio.

Las agresiones sobre el abdomen son riesgos que considerar en el caso de

demostrarse que la probabilidad de que acontezca es significativa. Dependiendo de la actividad que realice la trabajadora, se considerarán 2 niveles de riesgo ante agresiones:

- a) *nivel I*: profesiones en cuya actividad principal se contempla la contención como:
  - fuerzas del orden;
  - cuerpos militares;
  - vigilantes de seguridad;
  - trabajadoras en instituciones penitenciarias;
  - personal en unidades psiquiátricas de agudos;
  - personal al cuidado de menores en centros tutelados;
- b) *nivel II*: actividades que no requieren la contención como actividad principal, pero que la posibilidad de agresión es significativa.

#### 4. Breve apunte final

La suspensión del contrato por riesgo en el embarazo en la mujer trabajadora se apoya en tres pilares básicos, a saber, la LGSS, la LPRL y la Guía SEGO.

Si analizamos las modificaciones introducidas por esta nueva edición de la *Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo*, observamos que, respecto a su predecesora, aclara y precisa elementos valorativos para la determinación del riesgo a evaluar. Si mantiene la estela de unos criterios más restrictivos, introducidos en la segunda versión, en cuanto al trabajo realizado y número de semanas de gestación para la concesión de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y el acceso a dicha prestación económica, siendo menor, por tanto, el número de mujeres que podrán acceder a dicha situación. Se ha perdido, a nuestro entender, una oportunidad de flexibilizar los requisitos con el objetivo de fomentar la natalidad de la mujer trabajadora.

#### 5. Bibliografía

CUESTA J., [\*La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género\*](#), en [\*DIRE\*](#), 2012, n. 3, pp. 3-22

ESPUNY TOMÁS M.J., [\*Los orígenes de la Inspección de Trabajo en España \(1906-2006\)\*](#), en [\*IUSLabor\*](#), 2006, n. 1, pp. 1-7

FERNÁNDEZ ORRICO F.J., *Las prestaciones de la Seguridad Social: teoría y práctica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016

GARCÍA GONZÁLEZ G., *La protección a la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907*, en *IUSLabor*, 2007, n. 2, pp. 1-3

INSHT, *Determinación del metabolismo energético mediante tablas*, NTP, 2014, n. 1011

INSHT, *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, 2011

INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Congresos Sociales en 1907*, 1908

JAY R., *La protección legal de los trabajadores*, en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 1905, n. 104, pp. 331-331

LEAL RAMOS L., *Conferencia sobre el seguro de maternidad*, Sobrinos de la Sucesora de M. Minuesa de los Ríos, 1932

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE L., *Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La prestación por "riesgo durante el embarazo" tras la Ley 39/1999*, en *Aranzadi Social*, 1999, n. 5, pp. 1187-1196

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *Nacimiento y cuidado de menor*, voz *Cuadro resumen duración*, *Cuadro resumen ET*, 1º abril 2019

MONEREO PÉREZ J.L., MOLINA NAVARRETE C., MORENO VIDA M.N. (dir.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, 2005

OIT, *Historia de la OIT*, en [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

PÉREZ ALONSO M.A., *Derecho de la Seguridad Social para trabajadores sociales*, Tirant lo Blanc, 2008

RAMOS VÁZQUEZ I., *Derecho internacional obrero. Origen y concepto*, en *IUSLabor*, 2017, n. 3, pp. /2017, p. 336-372

SÁNCHEZ TRIGUEROS C., *El peligro potencial como presupuesto del riesgo durante el embarazo*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 4, pp. 3374-3380

SEGO, *Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo*, INSS, 2020

### *Normativa*

[C003 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 \(núm. 3\)](#)

[Congreso de los Diputados. Diario de Sesiones](#)

[Gaceta de Madrid, 14 marzo 1900, n. 73](#)

[Gaceta de Madrid, 28 julio 1873, n. 209](#)

[Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*