**DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS POR EL COVID**

**El riesgo que supone el Coronavirus en el embarazo**

El virus COVID 19 es relativamente nuevo, puesto que los primeros casos diagnosticados surgieron a finales del año 2019 en Wuhan (China), con lo que el conocimiento que se tiene y la posible afectación en personas de riesgo como puede ser las mujeres embarazadas es bastante limitado y escaso.

Los primeros datos establecidos por la Organización Mundial de la Salud sugieren que la afectación de la mujer embarazada es similar a la de otra persona, en el sentido que el porcentaje de contagio, así como la gravedad de las personas afectadas es la misma (o muy similar) a la de la población en general.

Por ejemplo, tal y como recoge el estudio en España “[Manejo de la mujer embarazada y el recién nacido con COVID-19](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Documento_manejo_embarazo_recien_nacido.pdf)”, un análisis realizado en dos hospitales de Nueva York que incluyó a 43 mujeres con infección confirmada por SARS-CoV-2 mostró que la proporción de embarazadas con enfermedad grave era similar a la población general: 86% leves, 9% graves y 5% críticos.

Tampoco se ha evidenciado que la infección por SARS-CoV-2 durante el embarazo se asocie con un mayor riesgo de aborto espontáneo o parto prematuro espontáneo.

En cuanto al bebe, todavía no se ha evidenciado la transmisión intrauterina, es decir, el contagio de la madre al feto, así como que ser perjudicial para la lactancia una vez nazca.

Por todo ello, no se han tomado unas medidas especialmente protectoras en España respecto a las trabajadoras embarazadas, ya que no hay evidencia de un aumento del riesgo.

**¿Me tienen que dar la baja por riesgo o la incapacidad temporal?**

Antes de dar respuesta a esta cuestión es necesario, para no crear ningún tipo de confusión al respecto, distinguir entre la baja por riesgo en el embarazo que concede la mutua y la baja por incapacidad temporal que concede el médico de cabecera, que puede o no, estar relacionada con el embarazo.

- La baja por riesgo en el embarazo, que concede la mutua a partir de una semana concreta de embarazo como explicamos en este artículo, está relacionada con los problemas o riesgos que las condiciones laborales puedan producir en el embarazo, ya sea al feto o a la madre trabajadora. Por ejemplo, cargar peso, andar con productos tóxicos, bipedestaciones prolongadas….

- Por lo tanto, esta baja está relacionada con el trabajo, y no con los problemas propios del embarazo. En este caso se percibe el 100% del salario abonado por la mutua.

- La baja por incapacidad temporal que concede el médico de cabecera, está relacionada con posibles problemas que tenga la mujer embarazada por su embarazo. Por ejemplo, riesgo de aborto, náuseas, dolores de espalda, limitaciones en la movilidad…

- En este caso no se cobra el 100% del salario, salvo que el convenio otorgue ese derecho, sino que los tres primeros días de baja no se cobra nada, del cuarto al vigésimo primero se cobra el 60% y a partir de ahí, se percibe el 75% de la base de contingencias comunes.

Dicho todo lo anterior, motivado por el Coronavirus la situación actual es la siguiente;

- Ni la mutua ni la seguridad social conceden la baja de forma automática por el hecho de que una persona trabajadora está embarazada, ni al principio del embarazo ni en una semana determinada.

En este sentido, la mutua de accidentes de trabajo concede la baja por riesgo en el embarazo en la misma semana que se concede habitualmente como si el coronavirus no existiera según las tablas SEGO.

Recuerda que, en cualquier caso, la empresa tiene que cumplir con la obligación de otorgar una seguridad en el trabajo a la mujer embarazada.

Sin embargo, en virtud de la [guía elaborada por el Ministerio de Sanidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales frente a la exposición al Covid 19](https://cdn.cuestioneslaborales.es/wp-content/uploads/2020/11/PrevencionRRLL_COVID-19.pdf), sí que se considera a las mujeres embarazadas como un grupo vulnerable, pero no por ello conceden la baja por incapacidad temporal.

Esta consideración tiene una implicación y unas consecuencias en el ámbito sanitario y sociosanitario;

- Las embarazadas sin complicaciones ni comorbilidades que entren en contacto en Zonas Covid, ya sea con pacientes sospechosos o confirmados, aunque no intervengan de manera directa con estos pacientes, se debe mantener la adaptación del puesto de trabajo para que estén en una zona no COVID.

- Las embarazadas con complicaciones o comorbilidades que estén en una zona con posibles casos sospechosos o confirmados, aunque no tengan contacto directamente, deberán cambiar directamente el puesto de trabajo y, de no ser posible, se debe tramitar la incapacidad temporal como trabajador especialmente sensible.

Teniendo en cuenta la anterior guía, en mi opinión, se debe ampliar esta protección a todas las mujeres embarazadas que debido a su trabajo tenga contacto directo con personas sospechosas o confirmadas de coronavirus.

**¿Qué pasa si doy positivo o tengo que quedarme en casa por sospechas de positivo?**

Los periodos de aislamiento preventivo derivado del posible contagio del Coronavirus, así como el tiempo que la mujer embarazada esté contagiada, con o sin síntomas, se tendrá derecho a percibir el 75% de la base de contingencias profesionales del mes anterior a la baja.

El salario íntegro del día de la baja lo tendrá que abonar el empresario, aunque no se hubiera trabajado.

Es decir, aunque es una baja por una contingencia común, se considera a sólo los efectos de la prestación como enfermedad profesional o accidente laboral en virtud del [artículo 5 del Real Decreto 6/2020](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3434#aq).

Los partes de baja, que los debe emitir el Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma, se deben entregar a la empresa, y ésta es la que debe realizar el pago de la nómina como realiza de manera habitual con los descuentos anteriormente indicados.

No obstante, el responsable último del pago corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social -INSS- o a la mutua correspondiente. Es lo que se conoce como pago delegado, ya que la empresa paga, pero luego le reclama ese dinero al INSS o a la mutua.