

## Protocolo ST:

Procedimiento de comunicación de embarazo/lactancia



# Índice

<b>1. OBJETO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>4. NORMATIVA DE REFERENCIA .....</b>	<b>3</b>
<b>5. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>6. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>4</b>
<b>7. COMUNICACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>7</b>

## 1. OBJETO

Este procedimiento tiene como objetivo el establecimiento de un modelo de comunicación por parte de la empresa para que las trabajadoras informen de la situación de embarazo o periodo de lactancia en base a lo recogido dentro del art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de protección de la maternidad.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento se aplicará a todas las mujeres que desarrollen su trabajo en la empresa, independientemente de las tareas que realicen al ejecutar su trabajo.

## 3. DEFINICIONES

- **Trabajadora embarazada:** Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado a la empresa, con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.
- **Trabajadora que haya dado a luz:** Cualquier trabajadora que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado a la empresa, con arreglo a dichas legislaciones o prácticas.
- **Trabajadora en periodo de lactancia:** Cualquier trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

## 4. NORMATIVA DE REFERENCIA

La normativa aplicable a este procedimiento y en la que se ha basado para la realización de este, es la siguiente:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención)

- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

## **5. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN**

La trabajadora que se encuentre en estado de gestación o en periodo de lactancia podrá comunicar a la empresa a través de este procedimiento su situación para que de esta forma pueda valorarse si el desarrollo de su trabajo puede ser perjudicial para ella o el feto.

Una vez comunicada la situación se seguirán los siguientes pasos. El Dpto. de PRL junto con Vigilancia de la salud:

- Identificar si existen peligros o situaciones que pueden afectar al embarazo o al lactante.
- Evaluación cualitativa y cuantitativa de los riesgos generados en el puesto de trabajo.
- Valorar si ese riesgo es tolerable y puede ser asumido sin que provoque ningún riesgo para la trabajadora, feto o lactante.
- En caso de existir riesgos se adoptarán medidas preventivas para la eliminación del riesgo.
- Si no fuese posible la eliminación del riesgo para la trabajadora, el feto o el lactante, en el desarrollo del puesto, se procederá al cambio de puesto de trabajo sin riesgo para la trabajadora mientras dure la situación de embarazo o de lactancia.
- Si técnica u objetivamente no es posible el cambio de puesto de trabajo o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, se procederá por parte de la trabajadora a la solicitud de la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior. Esta gestión se realizará a través de la mutua y es la mutua quien concede esta prestación.

## **6. RESPONSABILIDADES**

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Es necesario analizar los puestos de trabajo por tareas, exposición a agentes químicos, biológicos y físicos, turnos, maquinaria y herramientas y verificar si puede influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural en la empresa.

Para ello, se ha de utilizar el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, en su anexo VII (*"Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural"*) y al anexo VIII de este mismo Real Decreto (*"Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural"*).

Este análisis se debe realizar teniendo en cuenta también la Evaluación de riesgos.

## 7. COMUNICACIÓN

La trabajadora comunicará a la Empresa la situación de embarazo o periodo de lactancia a través de los siguientes medios:

- Directamente, por parte de la trabajadora, a través de cualquier mecanismo probatorio pudiendo ser, por ejemplo, correo electrónico, etc.
- Puede utilizar el Anexo I de este documento.

Como canales de comunicación pueden ser utilizados:

- Directamente de la trabajadora a la Empresa (su responsable o al Dpto. RRHH/ Dpto. PRL).
- A través del delegado de personal, delegado de prevención o Servicio de Prevención Propio.

Una vez que ha sido comunicado la situación de embarazo o lactancia a la Empresa, la Empresa se pone en contacto con su Servicio de Prevención, Vigilancia de la Salud, para que la trabajadora se realice el reconocimiento médico correspondiente.

También se informará por correo o se pasará copia del comunicado, de manera inmediata o en un plazo máximo de 3 días, desde que RRHH/ Dpto. PRL tiene conocimiento del nuevo caso de trabajadora embarazada, a las personas delegadas de prevención. Si estas lo requieren se realizará una reunión extraordinaria con la empresa para valorar el caso concreto y las posibilidades existentes.

A partir de la valoración de cada caso por el Servicio de Prevención (según el informe elaborado por Vigilancia de la Salud), pueden ocurrir las siguientes opciones:

1. El puesto de la trabajadora está exento de riesgo y no es necesario hacer una acción preventiva específica sobre este tema. La trabajadora puede desarrollar su trabajo sin riesgo. Esto lo indicará Vigilancia de la Salud, una vez que la trabajadora se ha hecho el reconocimiento médico.
2. El puesto de la trabajadora no está exento totalmente de riesgo, pero parte de sus tareas son compatibles con su situación de embarazo o lactancia natural. Con lo cual supone realizar la acción preventiva de adaptación de su puesto de trabajo, de manera que sólo realice aquellas tareas que no supongan riesgo para su situación de embarazo o lactancia natural.
3. El puesto de la trabajadora es difícil de adaptar. Es necesario el cambio de puesto de trabajo.
4. Es material y técnicamente imposible la adaptación del puesto de trabajo, así como un cambio de puesto de trabajo. En estas circunstancias podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la solicitud a la mutua de la prestación de riesgo por el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y así la suspensión del contrato por estas causas. Esta gestión, la prestación de riesgo del embarazo/lactancia, se realiza con la mutua y es la mutua la que concede la prestación.

Las opciones 2, 3 y 4 dejarán de ser efectivas en el momento que cese la situación de riesgo para la trabajadora, pasando a ocupar su puesto de trabajo habitual en cuanto finalice la condición que lo produjo.

Tras valorar el puesto de trabajo que ocupa la trabajadora y determinar si es un puesto de riesgo o no, o se deben aplicar medidas de adaptación o cambio de puesto, la empresa comunicará de manera escrita el resultado a la trabajadora y a los delegados de prevención en un plazo no superior a 3 días. Se utilizará el anexo II.



ANEXO I: COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA DE LA TRABAJADORA A LA EMPRESA

Dña.....

D.N.I: .....

Que desarrolla su trabajo en:

Departamento: .....

Área: .....

Puesto de trabajo: .....

Comunica la situación Embarazo

Periodo de lactancia

Firmado:

Recibido por:

La Empresa

Servicio de Prevención

Dpto RRHH/ Dpto PRL

## ANEXO II: INFORMACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO PARA TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL

Desde el Servicio de Prevención de la empresa SERVICIOS DE TELEASISTENCIA S.A: se le informa a la trabajadora, \_\_\_\_\_, con D.N.I: \_\_\_\_\_, con puesto de trabajo de \_\_\_\_\_ de la siguiente actuación \_\_\_\_\_, en cumplimiento con la normativa legal vigente de protección de la trabajadora embarazada o periodo de lactancia y, de acuerdo con su nueva situación de:

**Embarazo:**

**Periodo de lactancia:**

Y según su reconocimiento médico de trabajadora embarazada/lactancia realizado con fecha:

Se ponen a continuación las limitaciones establecidas:

Por ello para cumplir con las limitaciones indicadas por Vigilancia de la Salud, se adapta el puesto de trabajo de la siguiente manera:

**Recibí de la trabajadora:**

**Fecha:**