



---

## PPRLL 18-Procedimiento de Actuación en caso de Embarazo, Parto Reciente o Lactancia Natural.

---

### 1 OBJETO.-

Establecer la forma en que la Diputación de Cáceres y Organismos Autónomos (OOAA), garantizará la protección frente a los riesgos derivados del trabajo, a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia natural.

### 2 ALCANCE

El presente procedimiento será de aplicación a todas las trabajadoras en las situaciones anteriormente mencionadas que trabajen en la Diputación de Cáceres u OOAA (cuya organización preventiva incluya como sistema de gestión preventiva al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Diputación de Cáceres (SPP)).

### 3 DEFINICIONES

**Riesgo laboral durante el embarazo:** Posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo sobre la salud de la mujer embarazada o el feto. Para valorar dicho riesgo hay que tener en cuenta la edad de gestación.

**Riesgo laboral durante la lactancia natural:** Posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo en la lactancia materna que puede afectar a la salud de la mujer o el hijo.

**Puesto Compatible:** Es aquel cuyas condiciones de trabajo permiten a una trabajadora en situación de embarazo o lactancia natural, desempeñar sus funciones y tareas sin esperar, dados los conocimientos científicos actuales, una repercusión negativa sobre su salud o la del feto o hijo. Puede no estar exento de riesgo pero dicho riesgo se encuentra minimizado y/o controlado.

**Puesto Exento de Riesgo:** Es aquel en el que es improbable, dado los conocimientos científicos actuales, que se materialice un daño a la salud derivado de las condiciones de trabajo sobre la trabajadora embarazada o lactante y la del feto o hijo.

**Adaptación de puesto de trabajo:** Son las modificaciones o ajustes de las condiciones de trabajo de un puesto específico con el objeto de proteger en materia de seguridad y salud en el trabajo a la mujer durante la situación de embarazo o lactancia natural y al feto o hijo.

**Prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural:** La prestación económica trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del

Sistema de la Seguridad Social. A partir de 24-03-07, se considera derivada de contingencias profesionales.

**Trabajadora en situación de parto reciente:** cualquier trabajadora que comunique su estado de parto reciente según los mecanismos recogidos en este procedimiento; o que sin mediar comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello (tras incorporación permiso maternal).

#### 4 DESARROLLO

1. Una vez conocida por parte de la trabajadora la situación de embarazo, ocurrido el parto reciente o se esté efectuando lactancia natural, ésta se dirigirá al responsable de N2 ó N3 del centro o al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación de Cáceres (SPP), donde se le facilitará el modelo de “Comunicación de embarazo, parto reciente o lactancia natural” (anexo -I), en el cual se describen las tareas y posibles riesgos generales a los que está expuesta la trabajadora. Una vez cumplimentado, la trabajadora o el responsable de N2 ó N3 del centro de trabajo enviará dicha comunicación por Fax (927-255617) y por correo interno o e-mail, al Servicio de Prevención de Riesgos laborales de Diputación de Cáceres (SPP).
2. Recibida dicha comunicación, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se pondrá en contacto, antes de cinco días hábiles, con la trabajadora y/o con el/los responsable/s del centro de N2 ó N3 (telefónicamente o mediante visita al centro de trabajo), con objeto de recabar la información necesaria para evaluar aquellas condiciones de trabajo que por su naturaleza, grado y duración de la exposición puedan influir negativamente en la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, del feto o repercutir en la lactancia natural. Pudiendo solicitar a los responsable de N2 ó N3 informe sobre tareas que realice la trabajadora o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, feto o hijo. Así mismo se podrá solicitar a la trabajadora que aporte informes y/o acuda a exámenes de salud, que se realizarán por parte de los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención (SP).
3. Si se detectase algún riesgo para la seguridad o salud de la trabajadora del feto o hijo, por los profesionales sanitarios del servicio de prevención se emitirá un informe , indicando los riesgos detectados y las medidas recomendadas, que se incorporará a la Evaluación de Riesgos y a la Planificación de medidas preventivas. Se remitirá a través de la Dirección de área de RR HH copia del mismo a la interesada y a los responsables de N2 ó N3, según sea el caso.
4. En casos de urgencia o riesgo para la madre o el feto el SPP podrá dirigirse directamente a la madre, y posteriormente informa a la Dirección de Área de RR HH.
5. El responsable de N2 ó N3 deberá comunicar, al SPP, que las medidas preventivas o modificaciones propuestas por SPP han sido realizadas en el puesto de trabajo de la trabajadora.
6. Si las medidas preventivas no pudiesen ser llevadas a cabo, el responsable N2 ó N3 del centro/servicio informará urgentemente al SPP, con el objeto de

proponer, en su caso, un cambio de puesto de trabajo o analizar otras alternativas.

7. En el caso que sea preciso realizar un informe propuesta o recomendaciones de cambio de puesto de trabajo, mientras dure la situación de riesgo durante embarazo, parto reciente o lactancia natural, el informe realizado por el Personal sanitario del SP, se dirigirá a la Dirección de Área de Recursos Humanos, quienes consultarán dicha circunstancia de manera urgente a los Delegados de Prevención, y analizarán las posibilidades de cambio de puesto a otro compatible con su estado, valorando el anexo 2 y realizando evaluación individual en caso necesario. Mientras dure este proceso los responsables de N2 y N3 deberán garantizar que la trabajadora no realice las tareas o se exponga a las condiciones de riesgo detectadas en el informe mencionado. En todo este proceso se mantendrá informada a la trabajadora de los pasos seguidos, evolución y se entregará copia de los informes emitidos por el SPP.
8. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Debiendo la Dirección de Área de Recursos Humanos instar a la trabajadora a solicitar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) la Prestación por Riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural; y comunicar al SPP la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo.
9. En el supuesto de que no se pueda realizar el cambio de puesto de trabajo, según consta en apartado anterior, el Médico del Trabajo del SP, emitirá un informe de NO APTO TEMPORAL, que remitirá a la Dirección de Área de Recursos Humanos y a la trabajadora. Así mismo, el Área de Recursos Humanos deberá entregar a la trabajadora el modelo de “Declaración Empresarial sobre situación de riesgo durante embarazo o lactancia natural” para que la trabajadora lo pueda presentar ante el INSS.
10. En caso de que la trabajadora se niegue a iniciar el procedimiento de de Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, la Dirección del Área de Recursos Humanos dirigirá informe a la Inspección de Trabajo, adjuntándolo la documentación necesaria, para que adopte las medidas oportunas; informando del proceso a los Delegados de Prevención.
11. Periódicamente se informará al Comité de Seguridad y Salud de las actuaciones realizadas.
12. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el artículo 26.2 ley Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo caso se actuara en los pasos 7 en delante de este procedimiento.

## **5 RESPONSABLES**

- Trabajadora
- Responsables N2 ó N3
- Dirección Área Recursos Humanos y/o Servicios encargados de personal en los

OOAA.

- Servicio de Prevención (SPP o SPA, en su caso)
- Comité de Seguridad y Salud
- Delegados de Prevención

## **6 DOCUMENTACIÓN Y LEGISLACIÓN DE REFERENCIA**

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Directiva 92/85/CEE. Aplicación de medidas para promover la mejora de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 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.
- Convenio/ Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre el personal laboral/ funcionarios de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación de Cáceres.

## **7 ABREVIATURAS**

- SPP: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Diputación
- SPA: Servicio de Prevención Ajeno
- RRHH: Recursos Humanos y/o Servicios encargados de personal en los OOAA.
- INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social
- OOAA: Organismos Autónomos

## **8 ANEXOS**

Anexo I: Comunicación de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

Anexo II: Listado NO Exhaustivo de puestos de trabajo exentos de riesgo en embarazo, parto reciente y/o lactancia natural.

### Anexo -I: “Comunicación de embarazo, parto reciente o lactancia natural”

Este informe lo debe rellenar la trabajadora y enviarlo ella o la dirección del centro por Fax 927-255617 y por correo al Servicio de Prevención de Diputación de Cáceres (C/ Pintores nº10, CP 10.071 – Cáceres).

Teléfono ante duda o consulta: 927-255630

Nombre y Apellidos Trabajadora			
DNI			
Edad		Puesto de Trabajo	
Centro de Trabajo			
Teléfono	Particular:	Trabajo:	

Embarazo: Indicar mes de embarazo	
Parto reciente/Lactancia: (Indicar fecha parto)	

Breve descripción de las tareas realizadas habitualmente:

Señalar lo que proceda:		
¿Utiliza productos químicos?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Indicar productos químicos: _____		
¿Está en contacto con productos biológicos (sangre, heces, orina...)?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Indicar productos biológicos: _____		
¿Realiza trabajo nocturno y/o a turnos?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Realiza manipulación manual de cargas (peso, traslado objetos,...)?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Pasa mucho tiempo sentada y/o de pie de forma continua?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Conduce o realiza viajes frecuentes durante la jornada laboral?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Trabaja de cara al público?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Aplica las medidas preventivas indicadas en su evaluación de riesgos?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Cree que está expuesta a otros riesgos?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Indique cuáles: _____		

La trabajadora voluntariamente comunica su situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia natural al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, para que se evalúen los riesgos presentes en su puesto de trabajo y si es preciso emitan informe de medidas preventivas, adaptación de puestos de trabajo, restricción de tareas o cambio de puesto de trabajo si precisa, así como informe sobre mi aptitud para el puesto de trabajo; y para ello facilitarélos informes necesarios y/o colaboraré en los exámenes de salud que me solicite el personal sanitario del Servicio de Prevención.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

Fdo.:

## **Anexo -2: “Listado NO Exhaustivo de puestos de trabajo exentos de riesgo en embarazo, parto reciente y/o lactancia natural”**

### Consideraciones previas:

- El presente listado se ha elaborado con objeto de facilitar el cumplimiento a lo dispuesto en el Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de que se cumpla lo especificado en el artículo 26 de esa misma norma:

*“El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.”*

- El carácter de puestos exentos de riesgo se revisará de manera individual para cada trabajadora en caso de que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales considere necesario un cambio de puesto de trabajo durante el periodo de embarazo, parto reciente o lactancia natural.
- Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, en general, no manipularán productos químicos, y en particular sustancias etiquetadas con las frases: R46, R60, R61, R62, R63 o R64 hasta que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emita el informe correspondiente.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, como norma general **se consideran libres de riesgo, ateniéndose a las recomendaciones generales en embarazadas, los puestos de trabajo con tareas administrativas, gestión y técnicas que realicen sus funciones en oficinas y similares.**

Así mismo, suele ser preciso una adaptación de los puestos de trabajo o restricciones de tareas en los puestos de Técnicos que realicen su trabajo en Campo/Obras, conductoras, ordenanzas, operarias, limpieza-office y cocina.

Estos listados se deben considerar como no exhaustivo y como simple orientación para realizar cambios de puesto de trabajo, en caso de riesgo sin que exista posibilidad de minimización o control en los puestos de trabajo actuales, y debiéndose en todo caso realizar una evaluación individualizada de las condiciones particulares y puestos de trabajo específicos.