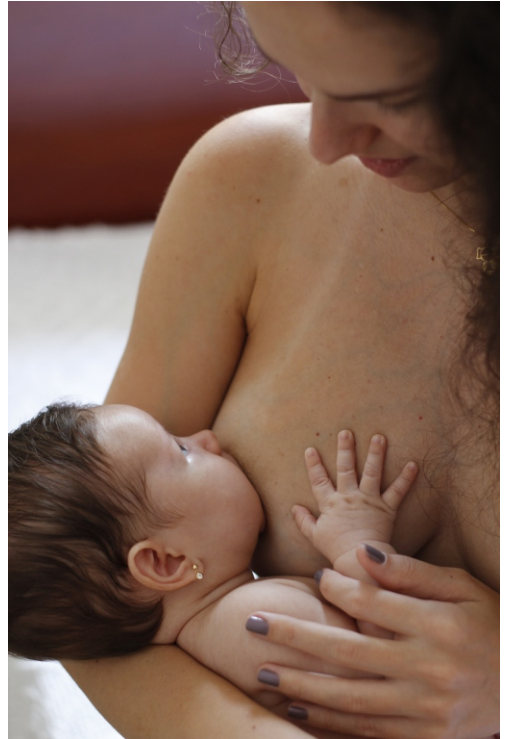




Guía práctica

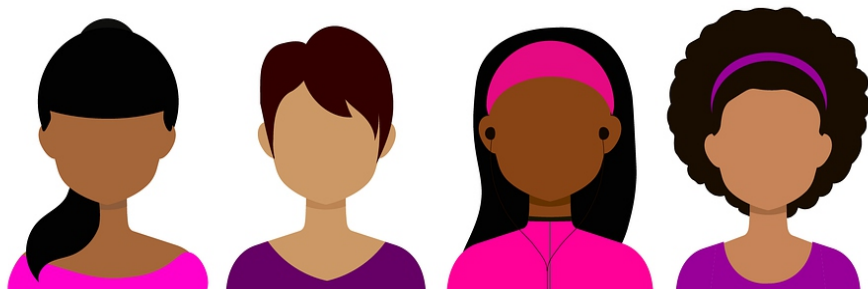


Para trabajadoras embarazadas
y en periodo de lactancia

PRESENTACIÓN

El embarazo **no es una enfermedad**, es un estado natural de la vida de la mujer que merece una protección y prevención específica. Los cambios fisiológicos y psicológicos que se producen en la mujer conllevan la adaptación del puesto de trabajo con el objetivo de evitar riesgos que repercutan en el estado de salud de la trabajadora y del bebé que espera.

Se puede trabajar durante el embarazo e igualmente durante el periodo de lactancia, siendo el objetivo de este protocolo informar a las trabajadoras embarazadas, trabajadoras recién incorporadas tras su maternidad, trabajadoras en periodo de lactancia, delegadas y delegados de personal y de prevención. La inclusión de este protocolo permitirá comprometer a la empresa a la inclusión en sus planes de prevención de medidas preventivas y de protección así como de medidas de conciliación que permitan el desarrollo profesional de las mismas.



INDICE

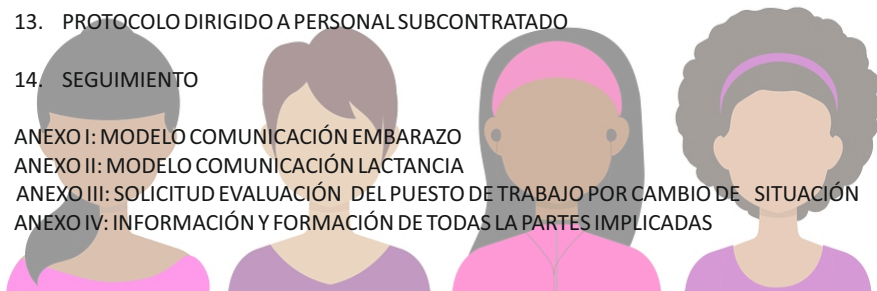
1. NORMATIVA
2. DEFINICIONES
3. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN
4. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EXENTOS DE RIESGOS
5. EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA Y/O EN PERIODO DE LACTANCIA
6. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS A LOS QUE SE ESTÁN EXPUESTAS
7. RIESGOS QUE DEBEN DE SER ELIMINADOS
 - 7.1. Exposición a riesgos psicosociales
 - 7.2. Riesgos ligados a las condiciones de higiene
 - 7.3. Riesgos ligados a la exposición de agentes químicos: teratógenos y patógenos
 - 7.3.1.. *Sustancias prohibidas para trabajadores embarazadas*
 - 7.3.2. *Sustancias prohibidas para trabajadores en situación de lactancia*
8. REUBICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
9. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO
10. SEMANA SE DEBE PROCEDER A LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO
11. FORMACIÓN E INFORMACIÓN
12. INTEGRACIÓN DEL PROTOCOLO DENTRO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA
13. PROTOCOLO DIRIGIDO A PERSONAL SUBCONTRATADO
14. SEGUIMIENTO

ANEXO I: MODELO COMUNICACIÓN EMBARAZO

ANEXO II: MODELO COMUNICACIÓN LACTANCIA

ANEXO III: SOLICITUD EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR CAMBIO DE SITUACIÓN

ANEXO IV: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE TODAS LAS PARTES IMPLICADAS



NORMATIVA

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 artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

REAL DECRETO 298/2009, de 6 de marzo, 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, en relación con 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.

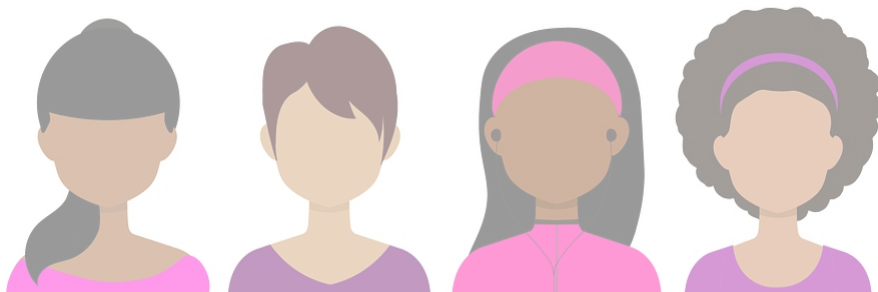
LEY 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Artículos 25 “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”.**
- **Artículo 26 “Protección a la maternidad”.**

REGLAMENTO 1272/2008 (CLP), sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril (BOE nº 104 de 1 de mayo de 2001) sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

REAL DECRETO 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.



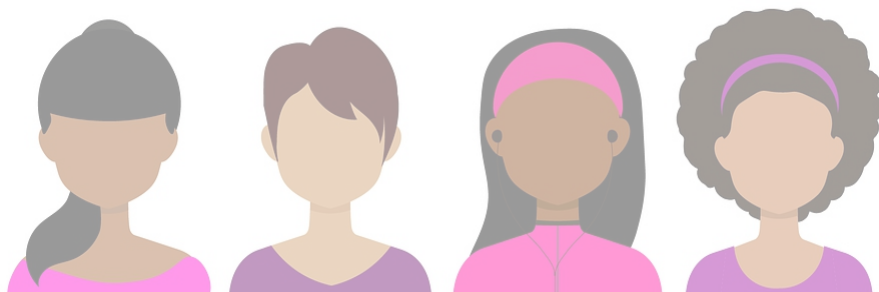
DEFINICIONES

TRABAJADORA EMBARAZADA: Trabajadora que comunica su estado de gestación a la empresa, puede realizar dicha comunicación de forma verbal o por escrito conforme la legislación y/o convenio de aplicación el cual debe de figurar al dorso de su contrato de trabajo.

TRABAJADORA QUE HAYA DADO A LUZ: Trabajadora que tras su periodo de maternidad se incorpora a la empresa. Evidentemente la empresa debe de conocer la fecha de incorporación de la trabajadora y tener el puesto adaptado a esta nueva condición.

TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA: Trabajadora incorporada a su centro de trabajo que comunica a la empresa que se encuentra dando el pecho a su hijo/a. Recomendamos que la comunicación se realice por escrito aplicando la legislación y/o convenio colectivo correspondiente.

Aunque el periodo de protección de la lactancia es de 9 meses, entendemos que este plazo se puede ampliar hasta los 12 o incluso hasta los 24 meses. Este apartado es muy importante en referencia a lo pactado mediante negociación colectiva.



3. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

En ocasiones, anunciar el embarazo a la empresa supone un trago difícil para la futura mamá, sobre todo si son madres primerizas. Lamentablemente, son muchos los prejuicios en torno a la maternidad en el ámbito laboral y las dudas suelen ser habituales.

No hay una obligación legal de comunicar el embarazo a la empresa. No obstante, **la recomendación es la de comunicar** a la empresa el embarazo para que active medidas de prevención y protección ante esta nueva situación, ya que las funciones que realizan diariamente podrían suponer un riesgo para la salud de la madre y del bebé.

Recomendamos su comunicación por escrito y acuse de recibo, en el anexo I se incluye un modelo de comunicación para el embarazo y en el anexo II para la comunicación de la lactancia.

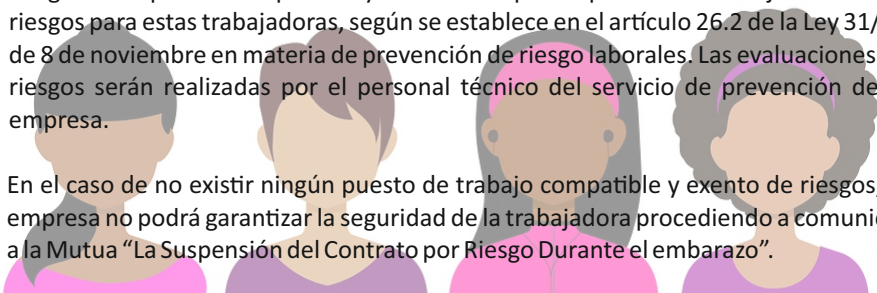
La empresa debe de conocer los cauces existentes para la comunicación y tramité con su servicio de prevención de la reevaluación del puesto de trabajo tras la comunicación del embarazo y la lactancia.

Las delegadas y delegados de personal y de prevención, deben de estar informados sobre los cauces de comunicación y siempre que la trabajadora preste su consentimiento podrán ser ellos mismo los que comuniquen la situación de la trabajadora a la empresa y que esta última lo haga extensible a su servicio de prevención. Las delegadas y delegados podrán hacer un seguimiento acerca del cumplimiento del protocolo, así como de la actuación del servicio de prevención en la reevaluación del puesto de trabajo.

4. RELACIÓN DE PUESTOS EXENTOS DE RIESGOS

La empresa tiene la obligación legal de evaluar todos los puestos de trabajo y de reevaluarlos cuando la situación de las trabajadoras cambie estimando cuales son los riesgos a los que están expuestas y valorando aquellos puestos de trabajo exentos de riesgos para estas trabajadoras, según se establece en el artículo 26.2 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre en materia de prevención de riesgo laborales. Las evaluaciones de riesgos serán realizadas por el personal técnico del servicio de prevención de la empresa.

En el caso de no existir ningún puesto de trabajo compatible y exento de riesgos, la empresa no podrá garantizar la seguridad de la trabajadora procediendo a comunicar a la Mutua “La Suspensión del Contrato por Riesgo Durante el embarazo”.



5. EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA Y/O EN PERIODO DE LACTANCIA

La evaluación de riesgos se realizará en el plazo más breve desde la comunicación a la empresa. Ante cualquier cambio en la gestación, la trabajadora embarazada podrá pedir una nueva revisión de su puesto de trabajo. También en este caso podrá acudir a las delegadas y delegados de prevención para que sean ellos los que comuniquen a la empresa que tiene que evaluar de nuevo el puesto de trabajo. En el anexo III figura modelo de solicitud.

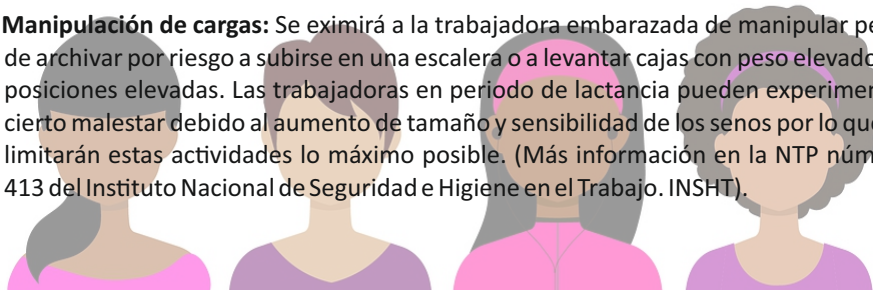
6. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTAS

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, 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, según se establece en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre en materia de prevención de riesgos laborales, el objetivo es proteger a la trabajadora y que no sufra lesiones.

7. RIESGOS QUE DEBEN SER ELIMINADOS

Desplazamientos: La empresa, durante el periodo de embarazo o lactancia evitará el riesgo que se puede originar durante los desplazamientos, in itinere e incluso los originados durante la jornada, facilitando de forma inmediata el traslado de la trabajadora a otro puesto de trabajo. Si el traslado supone cambiar de centro de trabajo este será el más cercano a su domicilio.

Manipulación de cargas: Se eximirá a la trabajadora embarazada de manipular peso, de archivar por riesgo a subirse en una escalera o a levantar cajas con peso elevado y a posiciones elevadas. Las trabajadoras en periodo de lactancia pueden experimentar cierto malestar debido al aumento de tamaño y sensibilidad de los senos por lo que se limitarán estas actividades lo máximo posible. (Más información en la NTP número 413 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. INSHT).



Movimientos repetitivos: Se evitará a la embarazada realizar trabajos en los que el uso de máquinas obligue a adoptar posturas inadecuadas, con torsión lateral, o extensión más allá de la longitud del brazo.

Posturas: actividades de pie y sentada. Se le permitirá realizar ejercicios con los pies o darse un paseo y se les enseñará aquellos ejercicios que faciliten el fortalecimiento de los músculos de las partes afectadas. Realizará descansos cada dos horas como mínimo o bien cuando necesite descansar por otros problemas como vómitos o mareos, bajadas de tensión, diabetes, etc.

Trabajo en altura: Por el riesgo de caídas que supone, no se permitirá que el mismo sea realizado por las trabajadoras embarazadas.

7.1. Exposición a riesgos psicosociales

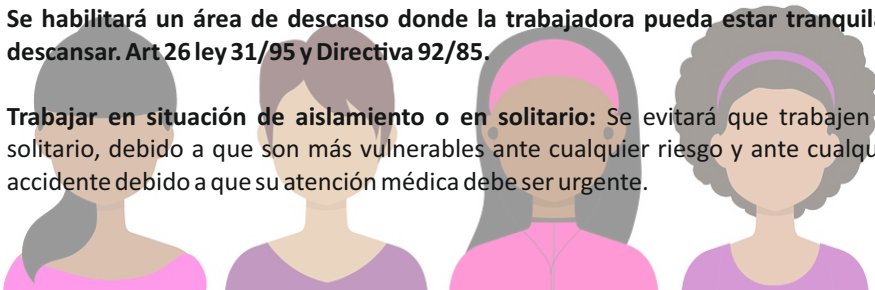
En función al personal adscrito a un centro de trabajo: En aquellos centros de trabajo donde trabaje una embarazada con la finalidad de no sobrecargarla de trabajo y someterla a condiciones estresantes que puedan provocarle un aborto o parto adelantado no se reducirá la plantilla, ni por motivos de vacaciones ni por bajas, sin que sean sustituidos por otra persona cualificada.

Respecto a la jornada laboral: La embarazada o la trabajadora en periodo de lactancia deberá tener una jornada que no se realice en horario nocturno, sin que ello suponga prolongación de la jornada. Se recomiendan no realizar jornadas superiores a 8 horas diarias o 40 horas semanales desde el embarazo y durante la lactancia hasta el año después del nacimiento, como medida de prevención y protección frente al riesgo de carga física y psicológica derivada del aumento de horas, sin que suponga una disminución del salario.

Se realizarán periodos de descansos no inferiores a 10 minutos cada dos horas y en el momento que la embarazada se encuentre indispuesta.

Se habilitará un área de descanso donde la trabajadora pueda estar tranquila y descansar. Art 26 ley 31/95 y Directiva 92/85.

Trabajar en situación de aislamiento o en solitario: Se evitará que trabajen en solitario, debido a que son más vulnerables ante cualquier riesgo y ante cualquier accidente debido a que su atención médica debe ser urgente.



Exposición a trabajos que generen estrés, ansiedad y depresión: La empresa deberá observar y evaluar de una manera especial los riesgos psicosociales en este colectivo evitando los mismos y enseñando a la trabajadora cómo recuperar su tranquilidad o reposo (Artículo 19 “Formación” Ley 31/95 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales), esta formación será facilitada por la empresa a través de su Servicio de Prevención.

Violencia en el trabajo: Serán de aplicación los protocolos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

7.2. Riesgos ligados a las condiciones de higiene.

Se deberán habilitar un lugar adaptado a las condiciones de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

La empresa facilitará a las trabajadoras en periodo de lactancia un lugar apto, con las instalaciones higiénicas adecuadas para poder amamantar o extraerse la leche materna.

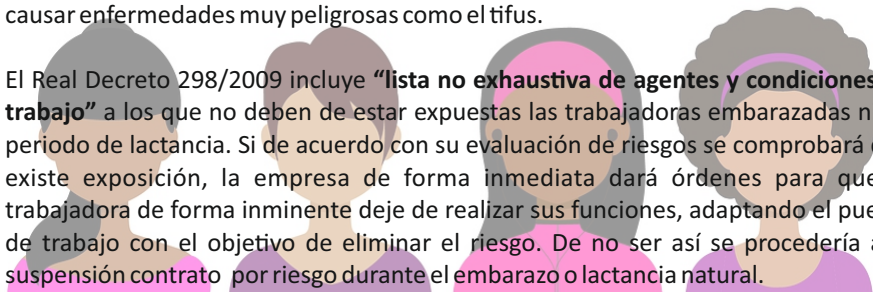
Asimismo facilitará que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia puedan abandonar sus puestos de trabajo con mayor frecuencia de lo habitual y con poco tiempo de preaviso, siempre que esta situación así lo requiera.

7.3. Riesgos ligados a la exposición de agentes químicos: teratógenos y patógenos.

Los productos teratógenos son sustancias químicas que en contacto con la trabajadora embarazada pasan al feto por la barrera “feto placentaria”, provocando graves consecuencias en la formación y desarrollo del bebé.

Los productos patógenos son organismos, parásitos, incluidos virus, capaces de causar enfermedades muy peligrosas como el tifus.

El Real Decreto 298/2009 incluye “**lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo**” a los que no deben estar expuestas las trabajadoras embarazadas ni en periodo de lactancia. Si de acuerdo con su evaluación de riesgos se comprobará que existe exposición, la empresa de forma inmediata dará órdenes para que la trabajadora de forma inminente deje de realizar sus funciones, adaptando el puesto de trabajo con el objetivo de eliminar el riesgo. De no ser así se procedería a la suspensión contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.



7.3.1. Sustancias prohibidas para trabajadoras embarazadas.

Las frases H son indicativos de peligro, vienen recogidas en el Reglamento 1272/2008 del 20 de enero de 2009, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias etiquetadas como **H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df, suponen exponer a la trabajadora a que el feto sufra malformaciones.**

Exposición a sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Exposición a plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

La exposición a frases H vendrá determinada por la evaluación de riesgos.

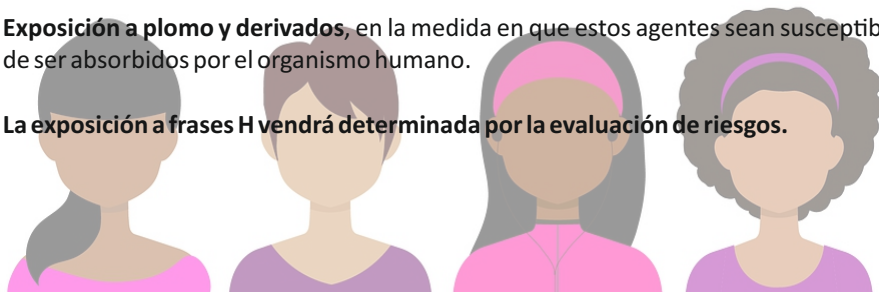
7.3.2. Sustancias prohibidas para trabajadoras en situación de lactancia.

Las sustancias etiquetadas **H362, sustancia que provocan daños en los niños alimentados con leche materna.**

Exposición a sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Exposición a plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

La exposición a frases H vendrá determinada por la evaluación de riesgos.



8. REUBICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

De forma inmediata o con la máxima brevedad posible si no se pueden eliminar los riesgos se debe reubicar a la trabajadora en otro puesto de trabajo.

Las medidas mencionadas tienen el carácter de provisionales hasta el momento en que no existan riesgos. En ningún momento a la trabajadora se le remunerará por debajo de su salario actual aunque las nuevas funciones que desempeñe correspondan a una categoría profesional inferior a la suya. Si por el contrario realizara funciones superiores a las que le corresponde se le aplicará un complemento salarial mientras dure esta situación. Dicho complemento se consolidará si al final del periodo de riesgo siguiera ejerciendo estas funciones.

En caso de que no sea posible eliminar o reducir los riesgos y no se pueda trasladar a la trabajadora a otro puesto que garantice un estado de salud positivo, la empresa comunicará la situación de esta trabajadora a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o al INSS para proceder a la “Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo”.

9. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

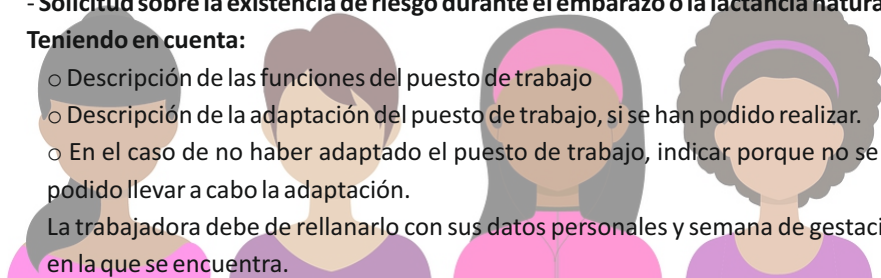
Cuando la empresa no puede garantizar la seguridad de la trabajadora, debe de informarla para el inicio de los trámites de la suspensión del contrato de trabajo. No es una baja médica, el contrato se suspende y la trabajadora pasa a depender de la Mutua de AT/EP hasta la maternidad. Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), art 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y art 135 y 136 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Este trámite se basa en la aportación de los siguiente documentos:

- Solicitud sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, Teniendo en cuenta:

- Descripción de las funciones del puesto de trabajo
- Descripción de la adaptación del puesto de trabajo, si se han podido realizar.
- En el caso de no haber adaptado el puesto de trabajo, indicar porque no se ha podido llevar a cabo la adaptación.

La trabajadora debe de rellenarlo con sus datos personales y semana de gestación en la que se encuentra.



- **Solicitud de prestación económica de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural:**

Donde se incluirá el número de cuenta ya que la suspensión genera una prestación económica que ha de abonar la Mutua de AT/EP, que corresponde al 100% de su salario.

- **Certificado de cotizaciones de la empresa para la solicitud de las prestaciones económicas de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.**

Que deberá de rellenar y firmar la empresa.

- **Certificado de empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones de trabajo.**

Cumplimentado por el servicio de prevención de la empresa donde se indique las actividades y condiciones del puesto de trabajo, la categoría profesional, los riesgos existentes así como las explicaciones de porque no se ha podido llevar a cabo la adaptación.

- **Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puesto de trabajo o de funciones compatibles.**

La empresa certifica que no existe ningún puesto de trabajo exento de riesgo para la trabajadora.

- **Informe médico del Servicio Público de Salud.**

Informe del médico de familia donde se indique que la trabajadora no sufre ninguna enfermedad, tan solo que es contraproducente seguir trabajando en estado de gestación.

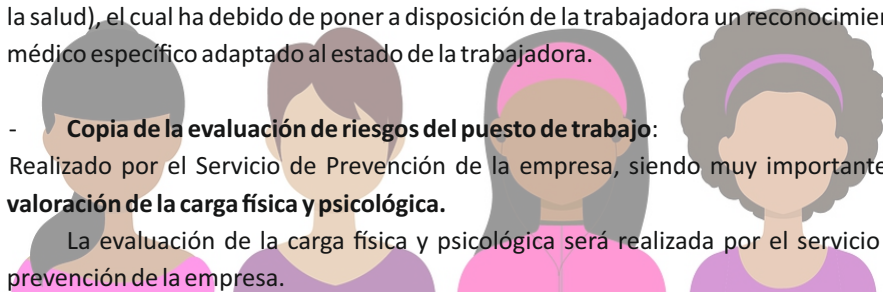
- **Informe de no idoneidad para el puesto de trabajo:**

Cumplimentado por el Médico del Servicio de Prevención de la empresa (vigilancia de la salud), el cual ha debido de poner a disposición de la trabajadora un reconocimiento médico específico adaptado al estado de la trabajadora.

- **Copia de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo:**

Realizado por el Servicio de Prevención de la empresa, siendo muy importante la **valoración de la carga física y psicológica.**

La evaluación de la carga física y psicológica será realizada por el servicio de prevención de la empresa.



A esta documentación es necesario aportar:

- Fotocopia del DNI
- Una nómina para la comprobación de la base de cotización
- Modelo 145 IRPF

10. EN QUE SEMANA SE DEBE DE PROCEDER A LA SUSPENSIÓN

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo es fundamental a la hora de evaluar en que semana se puede iniciar los trámites de la suspensión.

En el año 2010 el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) y la Asociación de Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (AMAT) desarrollaron un documento conjunto y de consenso dónde se establecía la semana de gestación recomendada para la interrupción de la actividad laboral.

A continuación se expone tabla orientativa basada en documento de consenso.

Tabla resumen según documento consenso INSS, SEGO Y AMAT		Semana interrupción actividad laboral	
		Embarazo único	Embarazo múltiple
Sedestación		37	34
Bidepesta ción	Prolongada (más de 4h/día)	22	20
	Intermitente (más de 30 min/h)	30	28
	Intermitente (menos de 30 min/hora)	37	34
Flexión de tronco y realización de trabajo con inclinaciones por debajo de la rodilla (cucillas)	Más de 10 veces a la hora	18	16
	Entre 2 y 9 veces a la hora	26	24
	Menos de 2 veces a la hora	37	34
Subir y bajar escaleras de mano	Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas)	18	16
	Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas)	26	24
Subir y bajar escaleras convencionales	Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas)	26	24
	Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas)	37	34
Manejo repetitivo de carga y peso (más de 4 veces cada 8 horas)	Más de 10 kg	18	16
	De 5 a 10 kg	20	18
	Menos de 5 kg	26	24
Manejo intermitente de carga y peso (menos de 4 veces cada 8 horas)	Más de 10 kg	20	18
	De 5 a 10 kg	26	24
	Menos de 5 kg	37	34

11. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

La empresa deberá garantizar que cada trabajadora embarazada y en periodo de lactancia reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, basada en:

Trabajadoras embarazadas:

- Riesgos del puesto de trabajo en su nueva situación
- Aplicación de medidas preventivas y de protección: Cambio de postura, pausas...
- Hábitos y costumbres saludables: alimentación saludable, afrontamiento cambios de humor.

Trabajadoras en periodo de lactancia:

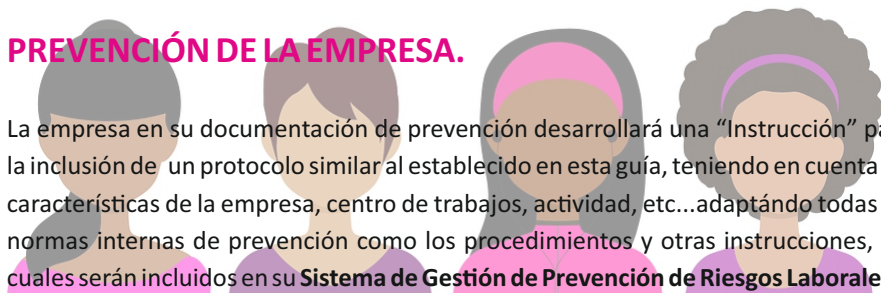
- Sobre los riesgos de transmisión de agentes a sus hijos/as.
- Condiciones higiénicas dentro de las salas de lactancia y extracción de la leche dentro del trabajo.

Como norma general, la empresa tiene la obligación de informar al personal de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo así como de las medidas preventivas y de protección aplicables a dichos riesgos. Esta información también les será facilitada a las delegadas y delegados de prevención.

En el anexo IV encontraran un apartado específico acerca de la información que debe de recibir cada una de las partes implicadas, embarazadas, trabajadoras en situación de lactancia, delegadas y delegados de prevención así como de la información con la que debe de contar la empresa.

12. INTEGRACIÓN DEL PROTOCOLO DENTRO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA.

La empresa en su documentación de prevención desarrollará una “Instrucción” para la inclusión de un protocolo similar al establecido en esta guía, teniendo en cuenta las características de la empresa, centro de trabajos, actividad, etc...adaptando todas las normas internas de prevención como los procedimientos y otras instrucciones, los cuales serán incluidos en su **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales**.



13. PROTOCOLO DIRIGIDO A PERSONAL SUBCONTRATADO.

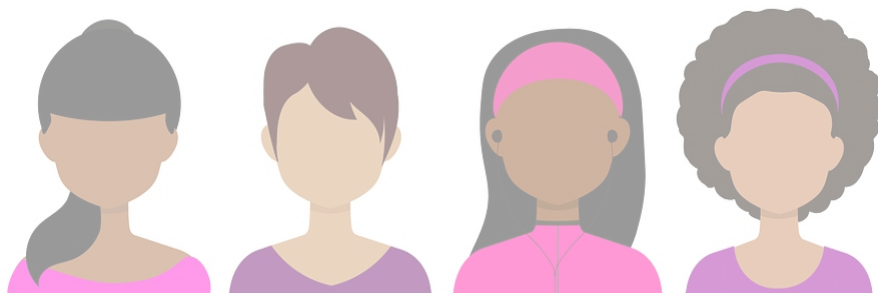
Documento de Coordinación de Actividades Preventivas.

Tal y como define el RD 171/2004 la empresa titular deberá aplicar todas estas medidas a todas las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia que trabajen o presten servicios en los distintos departamentos o centros de trabajo, bien sean trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas, o trabajadoras de empresas de trabajo temporal. Estableciéndose medidas de coordinación de la prevención en todas las empresas que trabajen para la empresa titular.

14. SEGUIMIENTO.

El Servicio de Prevención de la empresa realizará un seguimiento del cumplimiento y aplicación de este protocolo. La empresa dotará de medios técnicos, económicos, materiales y humanos suficientes para su aplicación.

Ante cualquier cambio se informará a las delegadas y delegados de prevención y en su defecto a los de personal.



ANEXO I: MODELO COMUNICACIÓN EMBARAZO.

(Datos de la empresa)

Recursos Humanos
Departamento Prevención de Riesgos Laborales

Lugar y fecha

Dña..... con DNI....., con domicilio a efectos de comunicación en....., como trabajadora adscrita al centro de trabajo de....., en la categoría profesional de.....

COMUNICA que:

En la actualidad me encuentro en situación de embarazo tal como se señala en el informe médico adjunto (opcional).

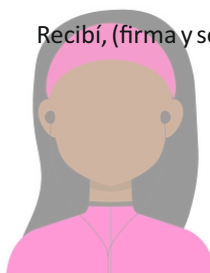
Estando en la..... semana de gestación se informa a la empresa de la situación, para que tenga conocimientos de los hechos y cumpla lo establecido en el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre, y active las medidas de prevención y de protección de la maternidad.

Atentamente,

Fdo. (La trabajadora)



Recibí, (firma y sello de la empresa)



ANEXO II: MODELO COMUNICACIÓN LACTANCIA

(Datos de la empresa)

Recursos Humanos
Departamento Prevención de Riesgos Laborales

Lugar y fecha

Dña..... con DNI....., con domicilio a efectos de comunicación en....., como trabajadora adscrita al centro de trabajo de....., en la categoría profesional de.....

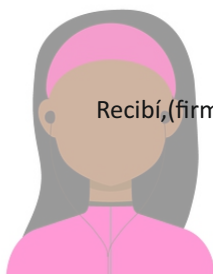
COMUNICA que:

En la actualidad tras finalizar mi periodo de maternidad, les comunico que me encuentro en situación de lactancia.

Esta comunicación se realiza con el objetivo de que la empresa cumpla con lo establecido en los artículos 25 “Trabajadores especialmente sensibles” y 26 “Protección frente la maternidad y la lactancia” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre y active las medidas de prevención y protección.

Atentamente,

Fdo. (La trabajadora)



Recibí, (firma y sello de la empresa)



ANEXO III: SOLICITUD EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR CAMBIO DE SITUACIÓN.

D....., con DNI.....como delegado/a de prevención de riesgos laborales en la empresa....., en virtud del artículo 18 “Derecho a la consulta y participación” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre, ejerciendo mi labor de representación,

SOLICITO a la empresa, que a través de su Servicio de Prevención realice evaluación de riesgos del puesto de trabajo especialmente sensible por la situación de ☐embarazo ☐lactancia de la trabajadora Dña....., con DNI.....y puesto de trabajo de..... con categoría profesional y centro de trabajo ubicado en.....

Para ello **COMUNICO** que las tareas del puesto de trabajo que actualmente desarrolla la trabajadora son las siguientes:

(Espacio para indicarlas detalladamente)

Teniendo en cuenta los siguientes factores:

Horario de trabajo:

Existencia de turnos:

Semana de gestación o semana de lactancia en la que se encuentra:

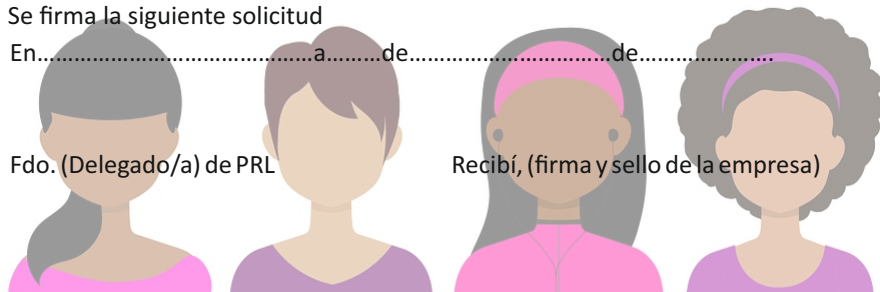
Fecha probable de parto:

Se firma la siguiente solicitud

En.....a.....de.....de.....

Fdo. (Delegado/a) de PRL

Recibí, (firma y sello de la empresa)



ANEXO IV: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA TODAS LAS PARTES IMPLICADAS.

TRABAJADORAS EMBARAZADAS

- ⇒ Comunicación del embarazo
- ⇒ Petición reevaluación de riesgos y adaptación del puesto de trabajo a su actual situación.
- ⇒ Activación del protocolo y de las medidas preventivas: pausas, cambio de posturas, salas de descanso.
- ⇒ Ausencias remuneradas para asistir a consultas médicas y de preparación al parto.

TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

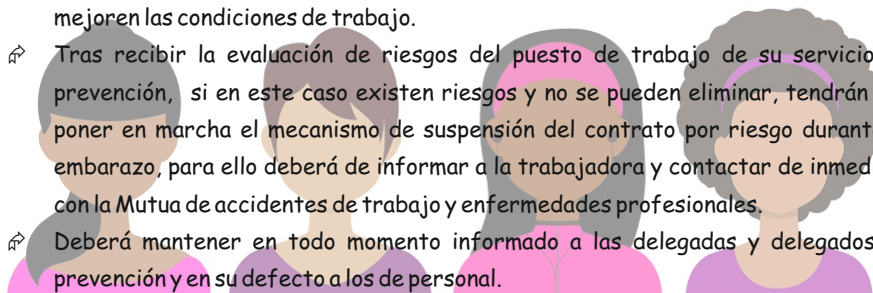
- ⇒ Comunicación del estado de lactancia
- ⇒ Petición reevaluación de riesgos para conocer si existen riesgos de transmisión al bebe a través de la leche materna.
- ⇒ Habilitar salas higiénicas para la lactancia y la extracción de leche materna

DELEGADAS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- ⇒ Conocedores y partícipes de esta situación, en bases a los artículos 18, 33, 34 y 35 de la LPRL 31/95 de 8 de noviembre, podrán actuar en representación de la trabajadora solicitando a la empresa cuantas acciones preventivas sean necesarias.
- ⇒ Recibir relación de mujeres afectadas.
- ⇒ Recibir relación de puesto de trabajo con riesgos para las trabajadoras afectadas.
- ⇒ Recibir relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.
- ⇒ Conocer los mecanismos de comunicación entre empresa, servicio de prevención y mutua. Control de la situación.

EMPRESAS

- ⇒ Tras la comunicación de embarazo y lactancia la empresa solicitará a su servicio de prevención la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Artículo 26 "protección maternidad" y artículo 27 "protección trabajadores especialmente sensibles", Ley 31/95, 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- ⇒ Adaptará el puesto de trabajo a su situación, incluyendo medidas preventivas que mejoren las condiciones de trabajo.
- ⇒ Tras recibir la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de su servicio de prevención, si en este caso existen riesgos y no se pueden eliminar, tendrán que poner en marcha el mecanismo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, para ello deberá informar a la trabajadora y contactar de inmediato con la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ⇒ Deberá mantener en todo momento informado a las delegadas y delegados de prevención y en su defecto a los de personal.



Frente a los riesgos durante el embarazo y la lactancia

*Tus dudas las resolvemos,
contacta con nosotros en:*

UGT EXTREMADURA

Secretaría de Igualdad, Política Social y Salud Laboral

Dirección:

c/La Legua nº 17 - Mérida

Teléfono:

924 485 360 - 629 525 064

e-mail:

porlaigualdad@extremadura.ugt.org



JUNTA DE EXTREMADURA