PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, MATERNIDAD Y TRABAJO DE LA EMPRESA.



1. **Introducción:**

La maternidad es una de las razones que dificultan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. La asunción en mayor medida, y en ocasiones, prácticamente de forma exclusiva, de las responsabilidades familiares ha supuesto para las mujeres un esfuerzo físico y mental al asumir dobles, y triples jornadas, y ha generado en las empresas el rechazo y prejuicio de que las trabajadoras no son una buena inversión por su alto nivel de absentismo y la postergación de las responsabilidades laborales frente a las familiares. Para luchar contra la pérdida de talento femenino que provoca el abandono del empleo o la no asunción de puestos de responsabilidad, la reducción del absentismo y fomentar la corresponsabilidad sería beneficioso para las empresas que asumieran las situaciones de gestación y lactancia como realidades indiscutibles de la vida de las personas, incorporándolas en la gestión empresarial.

Así la adopción de un procedimiento de actuación en casos de embarazo y lactancia natural permitiría garantizar:

* La ausencia de improvisación y la adopción de medidas y actuaciones que podrían no ser las más adecuadas.
* El conocimiento, por parte de las trabajadoras, de las medidas de protección para evitar riesgos en la salud durante el embarazo y la lactancia natural.
* El conocimiento por parte del personal, mujeres y hombres, de los derechos y medidas de conciliación y corresponsabilidad establecidas legal o convencionalmente
* Una mejor adecuación de las medidas preventivas y de conciliación a las necesidades del personal y la empresa, estableciéndose con carácter previo y general, sin perjuicio de que pueda existir flexibilidad para necesidades individualizadas
* Una gestión ágil del proceso que permita la continuidad de los trabajos con las menores alteraciones posibles en el funcionamiento diario.

Desde el CTEO, Oliva pretendemos con este documento facilitar el desarrollo del proceso actuando, en primer lugar, en el ámbito de la salud laboral para determinar y evitar situaciones de riesgo en el embarazo y la lactancia, y en segundo, en el de medidas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a las madres y padres que integran la plantilla de nuestro centro.

* 1. **Salud laboral: protección de la maternidad y la lactancia natural.**

En el ámbito de la salud laboral, nuestra empresa tiene la obligación genérica de protección de trabajadoras y trabajadores frente a los riesgos laborales, con especificaciones relativas a la protección de la maternidad.

En este sentido, la obligación de protección tratamos de evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia y/o del feto o lactante, y que derivan directamente de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

Para garantizar la protección de la maternidad y la lactancia la legislación laboral, nuestra empresa tiene una adecuada evaluación de riesgos y la adecuación o cambio de puesto de trabajo.

Dicho procedimiento se regula por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

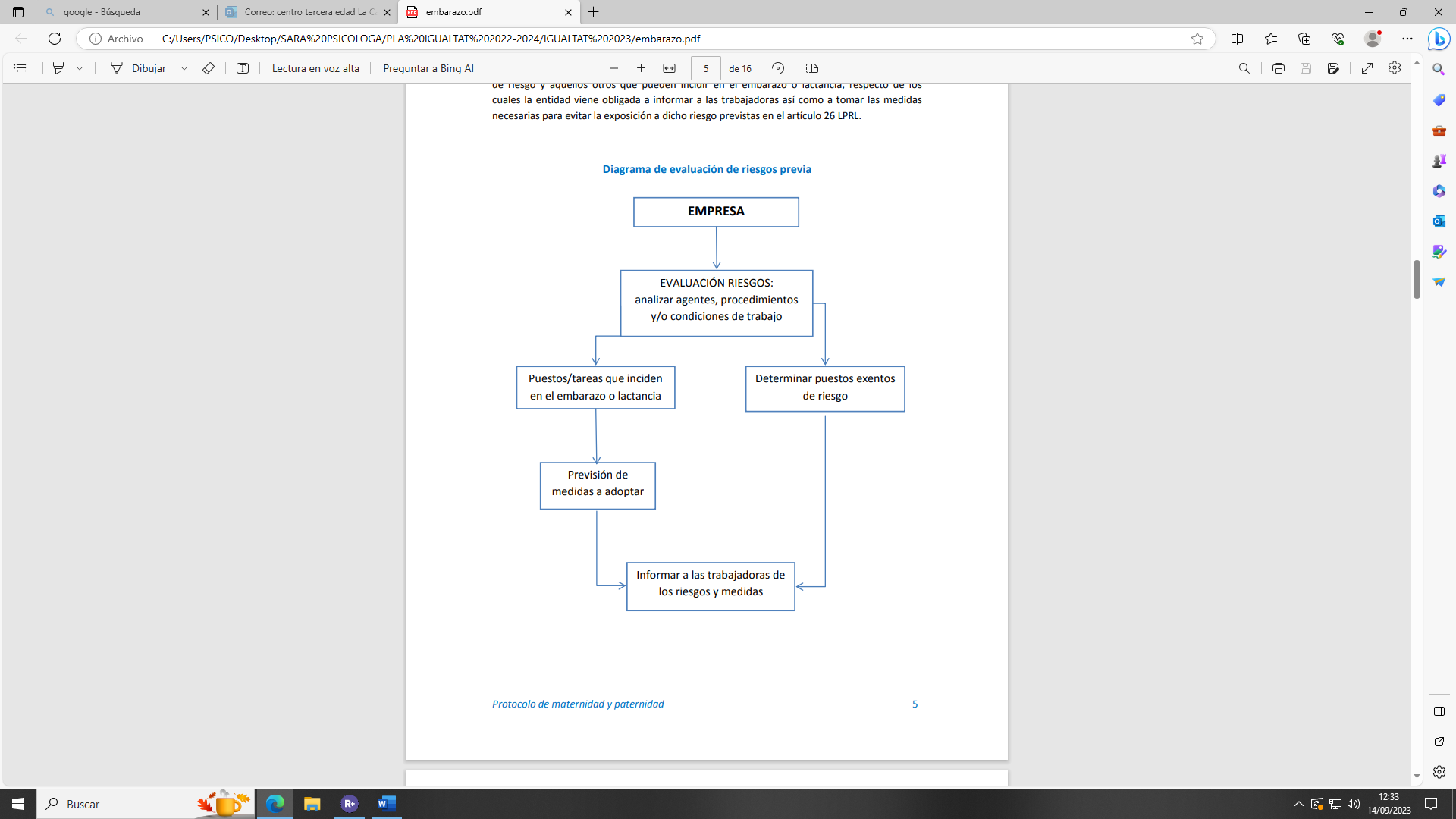
Análisis y prevención de riesgos La evaluación de riesgos, de conformidad con los artículos 25 y 26 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), debe:

* Contener el análisis de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud del feto, trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia.
* Determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras a los riesgos.
* Tener en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras Para la identificación y evaluación de riesgos serán de aplicación las previsiones contenidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero en la redacción dada por el Real Decreto 298/2009 de 6 de marzo (Capítulo II, Anexos VII y VIII) donde se contempla la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a las que no puede haber riesgo de exposición o que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del lactante.

A modo de ejemplo se recogen en la siguiente tabla algunas situaciones de riesgo que desde nuestra empresa se tienen en cuenta y sobre las que actuaremos en caso de maternidad, parto reciente y lactancia natural



A partir del resultado de la evaluación de riesgos, determinamos cuáles son los puestos exentos de riesgo y aquellos otros que pueden incidir en el embarazo o lactancia, respecto de los cuales nuestra empresa informará a las trabajadoras, así como a tomar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo previstas en el artículo 26 LPRL.



* 1. **Previsiones legales de protección tras la notificación de embarazo o lactancia natural.**

Una vez que la trabajadora tenga conocimiento del embarazo o del posible riesgo para la lactancia natural informará de ello a la empresa para que se active el procedimiento de protección establecido. La trabajadora NO está obligada a comunicar a la empresa su embarazo, parto reciente o que está en periodo de lactancia (STC 92/2008 y 124/2009) pero sin esa notificación no será posible poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.

Tras la notificación, y la evaluación por el comité de riesgos, la empresa procederá según las conclusiones de dicha evaluación, en función de que sus tareas o puesto de trabajo estén o no incluidos entre los exentos de riesgos.

Nuestra empresa realiza una revisión de la citada evaluación de riesgos que incluye de manera específica la situación de cada trabajadora para individualizar, en la medida de lo posible, tanto los riesgos como las medidas de protección.

Así mismo la empresa mantendrá la atención a lo largo del tiempo para detectar cambios o nuevos riesgos sobrevenidos durante el periodo de gestación o lactancia y adoptar las medidas correspondientes.

En caso de que la evaluación de riesgos determinara la existencia de riesgos para la salud de la trabajadora, el feto o hijo/a la empresa:

1º Adaptará las condiciones de trabajo.

2º Excluirá a la trabajadora embarazada o en período de lactancia del trabajo a turnos o nocturno cuando fuese necesario.

3º Si la adaptación de condiciones y/o tiempo de trabajo no fuese posible o no fuese suficiente, se procederá a:

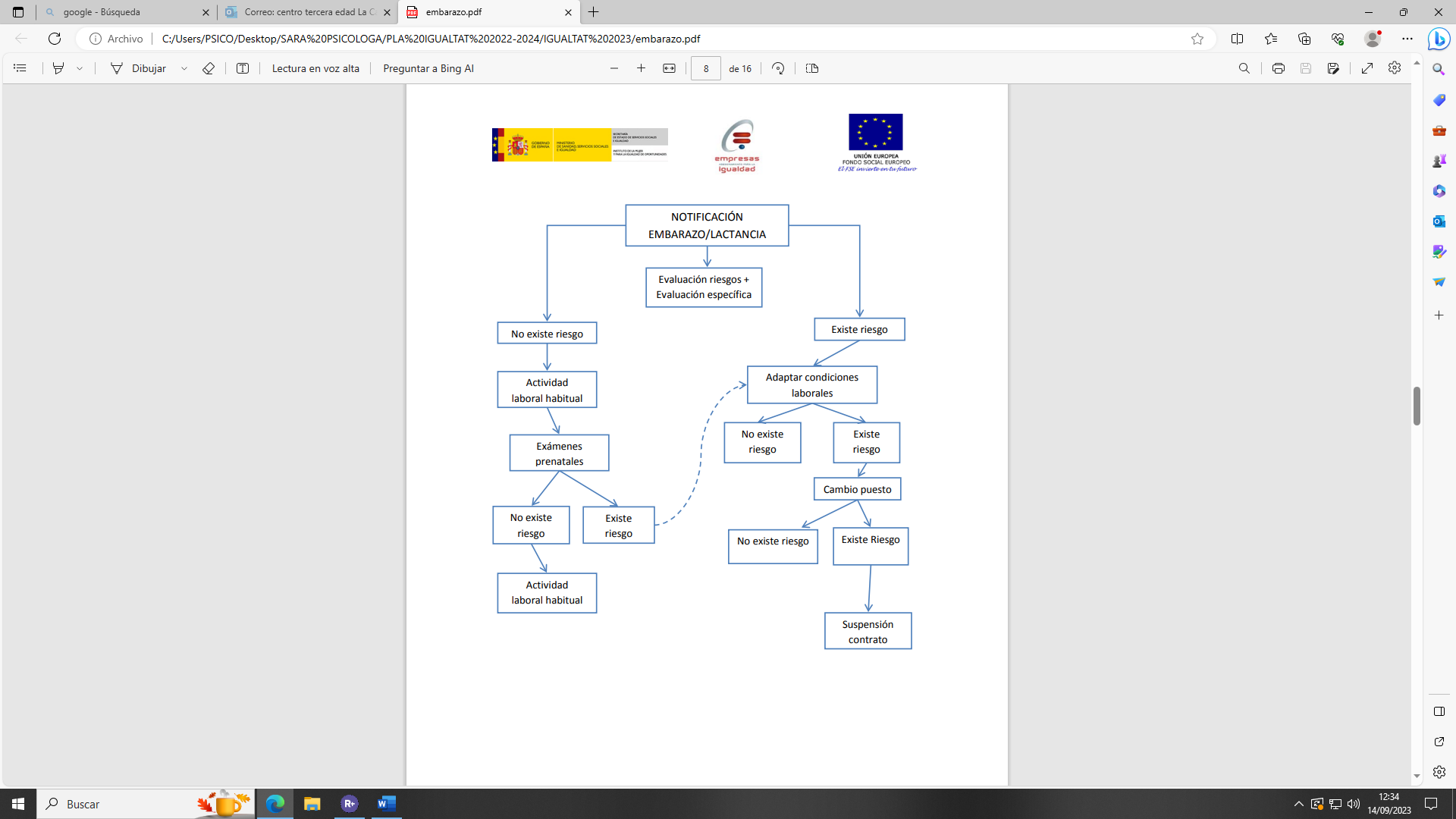
a) Cambiar a un puesto de trabajo o tareas compatibles con su estado.

Dicho cambio podría ser a grupo o categoría diferente, manteniendo la retribución de origen, cuando no pueda hacerse dentro de los que le corresponden.

b) Suspender el contrato por riesgo en el embarazo o lactancia cuando no sea posible garantizar la seguridad y salud de la trabajadora.

Por último, dentro del deber genérico de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras se incluiría el permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y la preparación al parto.

Diagrama de procedimiento de protección de la maternidad y lactancia natural.



**Conciliación y corresponsabilidad.**

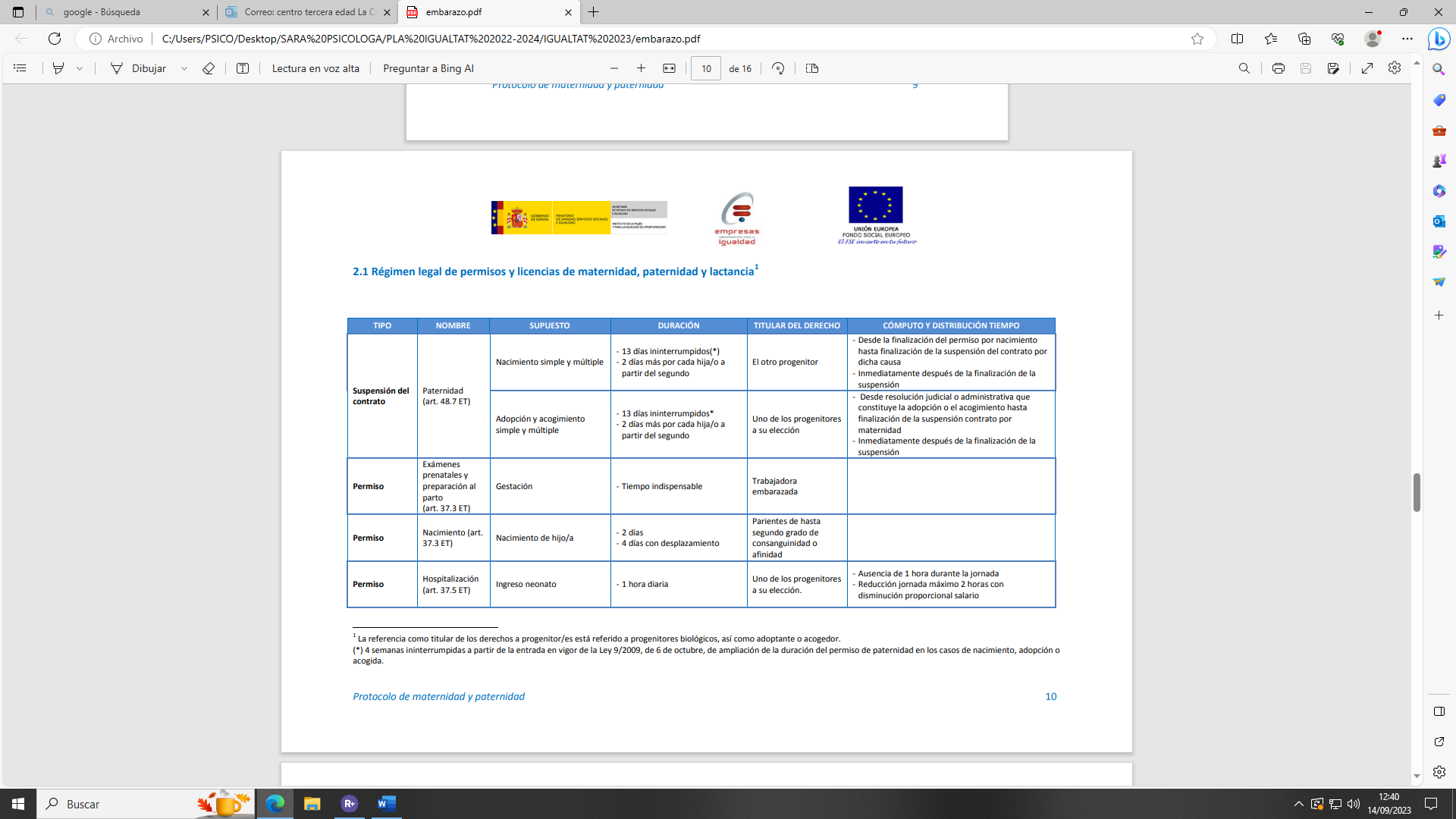
La incorporación de medidas de conciliación y responsabilidad, así como del procedimiento para su solicitud y reconocimiento, es una herramienta que complementa las previsiones sobre maternidad y lactancia, ya que de forma indisoluble al hecho mismo del nacimiento se prolonga en nuevas necesidades de conciliación que afectarán a madres y padres y que tendrán un reflejo en nuestra empresa.

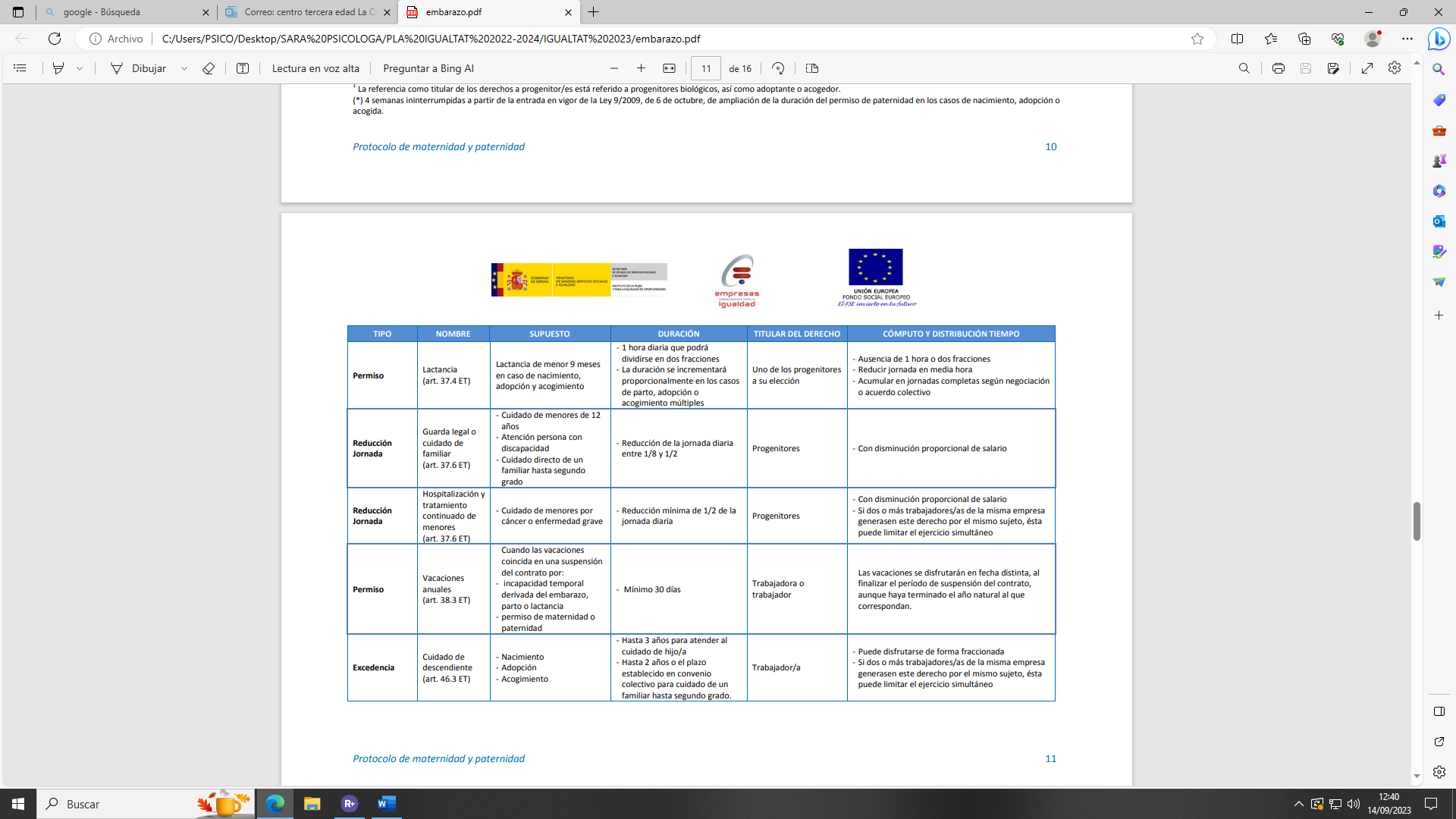
Igual que en el caso de las medidas protectoras sobre salud y seguridad laboral, la determinación con carácter previo y general de las medidas de conciliación y corresponsabilidad facilitará su conocimiento, su uso y contribuirá al mejor funcionamiento diario de la entidad.

**Otras medidas de conciliación y corresponsabilidad.**

A través de convenio o acuerdo colectivo los permisos y licencias podrán ser modificados y ampliados, siempre que se respeten los mínimos fijados por el Estatuto de los Trabajadores.

Las medidas de conciliación se adaptarán a las personas trabajadoras y a sus distintas realidades familiares y personales, atendiendo siempre a las características y posibilidades de la empresa, ya que ello beneficiará tanto a unas como a otras contribuyendo a la estabilidad del empleo, la reducción del absentismo y la mejora del clima laboral. En este sentido, sin perjuicio de la autonomía y capacidad de decisión de nuestra empresa se enumeran a continuación una serie de medidas que pueden servir como ejemplo y orientación si fuera el caso.





**Organización del tiempo de trabajo:**

- Jornada continua.

- Semana intensiva.

- Flexibilidad de entrada y salida.

-Flexibilidad de tiempo de comida y descanso.

- Distribución flexible del tiempo de trabajo.

- Posibilidad de teletrabajo de un porcentaje de la jornada.

- Bolsa de horas que compense excesos y defectos de jornada.

* Medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar:

- Incremento de los permisos y licencias reconocidos legal o convencionalmente.

- Flexibilidad en cuanto a la forma de su disfrute.

* Beneficios sociales:

- Guardería en el centro de trabajo o convenio con guardería cercanas al mismo

- Ayuda escolar

- Seguro médico

- Ayudas en caso de discapacidad de hijos/as en casos de nacimiento, adopción y acogimiento

**. ANEXO DE FORMULARIOS.**

**RECOMENDACIONES GENERALES EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA**

Con carácter general, y sin perjuicio de las medidas específicas que deban adoptarse en cada caso, se establece un catálogo general sobre riesgos y recomendaciones que puede servir a que nuestra empresa lo adapte a sus propias circunstancias.

* Aumentar tiempos de descanso.
* Evitar trabajo nocturno, a turnos y jornadas prolongadas.
* Reducir o eliminar la manipulación de cargas.
* Evitar el ritmo impuesto por una máquina o un proceso sin posibilidad de realizar pausas.
* Facilitar el cambio de postura, evitando pasar tiempos prolongados en la misma postura, sentadas o de pie.
* Adaptación del uniforme de trabajo y del equipo individual de protección.
* Evitar cambios bruscos de temperatura (por ejemplo, entradas en cámaras frigoríficas).
* Impedir el contacto con agentes biológicos o químicos, salvo que se haya evaluado la sustancia y determinado fehacientemente su inocuidad.
* Adaptar o reducir los desplazamientos y viajes atendiendo a la evolución del embarazo.
* Controlar los factores de estrés: organización del trabajo, fatiga mental, dificultades de conciliación, tareas repetitivas.
* No trabajar en espacios aislados y sin compañía.
* No realizar tareas: o en altura o en superficies inestables o que requieran subir escaleras de mano o similares.
* Realizar los exámenes prenatales periódicos y seguir en todo momento las prescripciones médicas.
* Reducir la exposición al ruido.

**NOTIFICACIÓN EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA.**

Dña.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_con DNI \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ trabajadora de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con categoría profesional de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ comunica que, actualmente me encuentro en una situación reconocida de:

* EMBARAZO
* LACTANCIA NATURAL a los efectos de que la empresa sea conocedora de dicha circunstancia y se adopten cuantas medidas sea necesarias para la protección y seguridad en el trabajo, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_a\_\_\_de\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de 201\_

Fdo. Trabajadora

Fdo. Empresa Fdo.

Fdo. Responsable Prevención.

**SOLICITUD CAMBIO PUESTO-FUNCIONES EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA.**

Dña.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_con DNI \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ trabajadora de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con categoría profesional de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ informa de la necesidad de desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con la situación de embarazo/lactancia natural , al estar sometida a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la gestación /lactancia natural, según consta en certificado médico emitido por\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

SOLICITO, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales,

* Cambio de funciones
* Cambio de puesto de trabajo

por encontrarme en una de las siguientes situaciones protegidas:

* Riesgo por embarazo.
* Riesgo por lactancia natural.

En\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_a\_\_\_de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de 201\_

Fdo. Trabajadora

Fdo. Empresa

Fdo. Responsable Prevención.