



## PROTOCOLO EMBARAZO Y LACTANCIA

### INTRODUCCIÓN

La presencia de la mujer en el mundo laboral es cada vez más importante, sobre todo en sectores de actividad, como pueden ser el docente, el sanitario, la asistencia residencial o domiciliaria, la limpieza... Muy asociados al histórico rol adjudicado a la mujer como cuidadora y enfermera.

Es muy común que la mujer trabajadora asuma las responsabilidades familiares, sobre todo del cuidado de hijos y familiares dependientes, lo cual supone un gran esfuerzo físico y mental para ellas, esto tiene repercusiones en su vida laboral ya que, lleva a las empresas a ver la contratación de mujeres con rechazo, sobre todo cuando están en edad fértil, por la idea de pérdidas de jornadas laborales y una baja productividad.

Es ineludible que la maternidad es un hecho y las empresas deben asumirlo como una realidad indiscutible en la vida de las trabajadoras, por lo que realizar una buena gestión de estas situaciones reduciría el absentismo y mejoraría la productividad y la fatiga de la mujer.

Tomar medidas como un procedimiento de actuación en el caso de embarazo, lactancia, adopción o acogimiento. O fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares, conlleva asegurarse de:

La ausencia de improvisación, que los trabajadores conozcan las medidas de protección durante el embarazo y la lactancia, así como los derechos en materia de conciliación. Además de establecer una continuidad en el trabajo sin sobresaltos.

La legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, exige a los empresarios la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y en concreto contempla la situación de embarazo y lactancia como un momento en el que se debe extremar esta protección.

Es la ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales en sus art. 25 y 26 la que establece que la evaluación de riesgos debe tener en cuenta para la protección de la embarazada y el feto:

- 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



Por su parte el RD 39/1997 en el Capítulo II y los Anexos VII y VIII, incluye una lista no exhaustiva de los agentes, condiciones y procedimientos que pueden tener una exposición que pueden influir negativamente en la trabajadora embarazada o lactante y en el feto o el hijo.

Del resultado de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo se definirán los puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia y en los que tienen riesgos, es obligatorio para la empresa informar a las trabajadoras para evitar la exposición a dichos riesgos en los casos previstos en el art. 26 de la LPRL.

A continuación se propone un modelo de Protocolo de Actuación ante la situación de una Trabajadora embarazada o lactante. Las empresas deberán concretarlo a su realidad empresarial y con los resultados de la evaluación de riesgos.

En los anexos I, II y III, tienen el procedimiento para solicitar situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Unas recomendaciones generales en caso de embarazo y lactancia y una lista de situaciones de riesgo sobre las que se debe actuar en caso de estar presentes en la empresa.



## MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE TRABAJADORA EMBARAZADA, CON PARTO RECIENTE O LACTANTE

**Paso Previo.-** Realizar la evaluación inicial de riesgos de cada puesto de trabajo. En la que se tendrá en cuenta las tareas a realizar, las sustancias con las que se van a operar, las condiciones de trabajo y todos aquellos aspectos relacionados con la organización del trabajo que sean susceptible de causar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Esta evaluación inicial deberá tener en cuenta:

- La protección de los trabajadores especialmente sensibles (jóvenes, discapacitados, autónomos, mujeres embarazadas y lactantes...) que puedan formar parte de la plantilla.
- Aquellos factores de riesgo, que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia.
- Que el puesto sea ocupado por mujeres en situación de embarazo, parto reciente o lactante.

Con el objeto de adoptar las medidas preventivas que sean necesarias y determinar puestos exentos de riesgos.

**1º.-** Formar e informar a los trabajadores de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como en la forma correcta de realizar las tareas, la utilización eficaz de los equipos de protección individual, la lectura de las fichas de seguridad de los productos químicos..... y de las medidas preventivas que deben seguir para evitarlos.

**2º.-** Si en la evaluación inicial no se ha tenido en cuenta la situación de embarazo, parto reciente o lactancia, se realizará la evaluación del puesto de trabajo en cuanto la trabajadora comunique a la empresa su estado de embarazo. Si se hubiese realizado, se reevaluará el puesto teniendo en cuenta las características particulares de la trabajadora embarazada.

**3º.-** El empresario adoptará todas las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud tanto de la trabajadora como del feto, extendiéndose dichas medidas a la lactancia.

**4º.-** Si resultase imposible la adopción de medidas que eviten los riesgos a la exposición, o normativa específica indique que el uso o la realización de alguna actividad sean contraproducentes para el embarazo o la lactancia. Se adaptará el puesto de trabajo de tal forma que se eviten todas las circunstancias negativas para la trabajadora o el feto, incluido la no realización de trabajo a turnos y nocturno.



**5º.-** En caso que la adaptación del puesto de trabajo no sea posible o las condiciones del puesto de trabajo adaptado también influyen negativamente a la trabajadora embarazada o al feto, con el certificado del médico de la Seguridad Social, que asiste a la madre de que estas condiciones son perjudiciales para su estado o para el bebe. Se propondrá el cambio de puesto de trabajo de la operaria a otro compatible con su estado, previa consulta con los representantes de los trabajadores. Este cambio se mantendrá hasta que el estado físico de la trabajadora le permita volver a su puesto habitual.

**6º.-** En caso necesario, por la inexistencia de un puesto de trabajo similar en la empresa, se podrá trasladar a la trabajadora a otro puesto de trabajo de diferente grupo y categoría equivalente exento de los riesgos que le perjudican, pero conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo ello se encuadrará en el conjunto de reglas y criterios de la movilidad funcional aplicables en el convenio colectivo correspondiente.

**7º.-** Si el cambio de puesto de trabajo es técnica y objetivamente imposible o existan motivos justificados por los que no se pueda realizar. Se facilitará por parte de la empresa el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

**8º.-** Todos los pasos anteriores son de aplicación cuando la evaluación de riesgos y /o el facultativo de la Sistema Público de Salud, determine que se pone en riesgo la salud de la trabajadora o de su hijo si aquella se incorpora al trabajo en periodo de lactancia natural. La empresa podrá proponer declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido para realizar exámenes prenatales o clases de preparación al parto, siempre que se comunique con antelación al empresario y se justifique la necesidad de realizarse dentro de la jornada de trabajo.