
 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 1 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				


**CONTROL DE CAMBIOS:**

EDICIÓN	FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR	APROBADO POR:
1.0	xx/09/2024	Edición original del Procedimiento PE-PRL-EDU-12	D.G. de Recursos Humanos

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 2 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETO Y ALCANCE.....	3
3.	NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	4
4.	DISPOSICIONES DEROGADAS.....	5
5.	DEFINICIONES .....	5
6.	INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	7
7.	INCAPACIDAD TEMPORAL DE LA INTERESADA.....	8
8.	INSTRUCCIÓN.....	8
9.	ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO .....	10
10.	CAMBIO DEL PUESTO DE TRABAJO .....	10
11.	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL.....	12
12.	PLAZO MÁXIMO PARA RESOLVER. RECURSOS .....	13
13.	SILENCIO ADMINISTRATIVO .....	13
14.	DESISTIMIENTO Y RENUNCIA POR LA PERSONA INTERESADA.....	13
15.	FIN DE EFECTIVIDAD DE LA ADAPTACIÓN/CAMBIO DE PUESTO.....	14
16.	RELACIÓN DE LA INTERESADA CON LA ADMINISTRACIÓN .....	14
17.	INFORMACIÓN AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN. 15	
18.	PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD.....	15

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 3 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

## 1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española, reconoce en su Art.43 el derecho a la protección de la Salud y considera el derecho a la no discriminación por razón de sexo, como un derecho fundamental de todos los españoles. En este sentido, la salud reproductiva constituye un derecho de las mujeres y como tal debe ser protegido en todos los ámbitos, también en el laboral.

La ley 12/2010 de 18 de noviembre de igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla– La Mancha, tiene como objetivo implementar una política activa, para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. En este sentido uno de los propósitos fundamentales es garantizar la protección de las mujeres gestantes. En su artículo 48 dispone que “La maternidad es una función social que debe ser garantizada, promoviendo las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos de las mujeres”.


El artículo 26 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del RD 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, establecen el marco legal para garantizar la adopción de medidas preventivas y correctoras destinadas a la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia natural hasta los 9 meses.

El citado artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales determina la secuencia de actuaciones a realizar en el caso que la evaluación de riesgo determine que la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras gestantes o del feto. La primera actuación es la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, el segundo paso sería el cambio de puesto de trabajo y, en tercer lugar, si fuera imposible implementar estas medidas, se deben realizar las gestiones correspondientes para declarar a la trabajadora en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

## 2. OBJETO Y ALCANCE

El objeto de este procedimiento es establecer las pautas de actuación para garantizar la protección eficaz de las empleadas embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia natural, así como del feto o lactante hasta los 9 meses, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, si los resultados de la evaluación revelasen una posible repercusión negativa sobre la salud de los mismos.

Este procedimiento será de aplicación a las empleadas docentes que se encuentren en activo y prestando servicio en los centros educativos públicos no universitarios de Castilla-La Mancha cuando

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 4 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				


concurra alguna de las situaciones indicadas anteriormente y cuya actividad pueda influir negativamente en la salud de las mismas, del feto o del niño durante el período de lactancia natural hasta los 9 meses de edad.

En relación con la protección de la maternidad a la que se refiere el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia natural se consideran personal especialmente sensible frente a determinados riesgos de su puesto de trabajo. Por ello, es de suma importancia que las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con posible riesgo para la maternidad comuniquen a la empresa lo antes posible su situación (embarazo, parto reciente o lactancia materna) a fin de que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su seguridad y su salud y la de su descendencia.

No serán objeto de este procedimiento las situaciones derivadas de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la docente embarazada y/o en la del feto (embarazo de riesgo), o en la salud de la docente y/o del hijo o hija lactante, cuando no estén relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

### 3. NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- ✓ 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).
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que transpone la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio.
- ✓ Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- ✓ Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- ✓ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ✓ RD 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- ✓ 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.
- ✓ Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 5 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				


- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ✓ Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los funcionarios Civiles del Estado.
- ✓ INSST-NTP 992: Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas.

#### 4. DISPOSICIONES DEROGADAS


Este procedimiento sustituye y deroga la actual Instrucción de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la que se regula el procedimiento de adaptación y cambio de puesto de trabajo por motivos de salud laboral, para la protección del personal docente que presta servicios en los centros públicos docentes no universitarios, frente a riesgos laborales de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles o trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o que se encuentren en periodo de lactancia natural.

#### 5. DEFINICIONES

- ✓ **Adaptación del puesto de trabajo:** Consiste en la modificación o ajuste físico, ergonómico o de las condiciones de un puesto de trabajo con el objeto de proteger, en materia de seguridad y salud en el trabajo, a la trabajadora.
- ✓ **Área de prevención técnica:** Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las funciones apropiadas de carácter técnico y de gestión preventiva especializada atribuidas a los servicios de prevención, indicadas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y normativa de desarrollo.
- ✓ **Cambio de puesto de trabajo:** se considera como tal la adscripción temporal a un puesto de trabajo distinto al actual, en el mismo u otro centro de trabajo, siempre y cuando no haya sido posible llevar a cabo la adaptación del puesto.
- ✓ **Examen de salud:** Intervención sanitaria que en el marco de la vigilancia de la salud prevista en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, está dirigida a evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados públicos y verificar si dicho estado de salud puede constituir un peligro para ellos o para otras personas relacionadas con su entorno laboral. El contenido de los exámenes de salud se realizará en base a los riesgos inherentes del puesto de trabajo ocupado por cada persona empleada sin descartar, en ningún caso, otras patologías que puedan requerir estudios específicos o evaluaciones complementarias.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 6 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

- ✓ **Lactancia natural:** alimentación con leche procedente de la propia madre al lactante.
- ✓ **Personal trabajador especialmente sensible a determinados riesgos:** personal trabajador que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluido aquel que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo.
- ✓ **Puesto compatible:** Aquel cuyas condiciones de trabajo permiten a la persona trabajadora desempeñar sus funciones y tareas sin esperar, dados los conocimientos científicos actuales, una repercusión negativa sobre su salud. Puede no estar exento de riesgo, pero dicho riesgo se encuentra minimizado y controlado.
- ✓ **Puesto exento de riesgo:** Aquel en el que es improbable, dado los conocimientos científicos actuales, que se materialice un daño para la salud derivado de las condiciones de trabajo sobre cualquier empleada pública en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, así como del feto o del lactante.
- ✓ **Riesgo laboral durante el embarazo o lactancia natural:** posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo sobre la salud de la trabajadora en situación de embarazo, del feto o del hijo/a en periodo de lactancia natural.
- ✓ **Embarazo con riesgo clínico:** Presencia en un embarazo de factores de riesgo desfavorables para la gestación no relacionados con el trabajo (factores sociodemográficos, antecedentes reproductivos, antecedentes médicos, o del embarazo actual) que pueden ser susceptibles de generar incapacidad temporal.
- ✓ **Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural:** se considera situación protegida, el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en los artículos 26.3 y 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La licencia o permiso por riesgo durante la lactancia natural concluye cuando el menor cumple los nueve meses (art.45.1. e) del Estatuto de los Trabajadores).
- ✓ **Trabajadora embarazada:** Cualquier trabajadora que comunique su estado de embarazo según los mecanismos recogidos en este procedimiento o que, sin mediar comunicación, la Administración tenga conocimiento veraz de ello.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 7 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

- ✓ **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 Administración tenga conocimiento veraz de ello (tras incorporación de su permiso de maternidad).
- ✓ **Trabajadora en período de lactancia natural:** Cualquier trabajadora en período de lactancia natural (hasta los 9 meses), que comunique su estado según los mecanismos recogidos en este procedimiento o que, sin mediar comunicación, la Administración tenga conocimiento veraz de ello.
- ✓ **Unidad de salud laboral:** Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las funciones de vigilancia y control de la salud del personal trabajador indicadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y normativa de desarrollo.

## 6. INICIO DEL PROCEDIMIENTO


El procedimiento sólo se podrá iniciar a instancia de la persona interesada:

- A. **Tras la comunicación y el consentimiento informado de la interesada** sobre su situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural (hasta los nueve meses) al personal médico de la unidad de salud laboral durante la realización del examen de salud inicial o periódico, haciendo uso del **Anexo.01**.

Si la trabajadora autoriza el inicio del procedimiento, la Unidad de salud laboral realizará el examen inicial o periódico correspondiente y remitirá el caso a la Unidad de Salud de personal docente quien iniciará la evaluación específica según su situación biológica.

- B. **A solicitud de la interesada** en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia natural (hasta los nueve meses) cuando así lo solicite, mediante presentación del modelo que figura como **Anexo.02**.

En este supuesto, la solicitud (Anexo.02) se presentará de forma telemática, con firma electrónica, en los términos previstos en el artículo 14.2 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, conforme al modelo de solicitud disponible en la sede electrónica de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://www.jccm.es>), y se dirigirá al Servicio de Personal de la Delegación Provincial de Educación, Cultura y Deportes correspondiente al centro educativo de destino de la interesada.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 8 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

Al inicio del procedimiento, en atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de los datos de la persona interesada, no se acompañará el Anexo.02 de documentación clínica adicional. Dicha documentación podrá aportarse con posterioridad en caso de ser requerida por el personal sanitario competente.

1. En ningún caso se iniciará el procedimiento si:
  - a. La trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal.
  - b. La trabajadora no se encuentra en servicio activo en un centro educativo público no universitario de Castilla-La Mancha.
  - c. Se trata de situaciones derivadas de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la docente embarazada y/o en la del feto (embarazo de riesgo), o en la salud de la docente y/o del hijo o hija lactante, cuando no estén relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

En estas situaciones, el Titular de la Delegación Provincial de Educación, Cultura y Deportes correspondiente pondrá en conocimiento de la interesada la inadmisión de su solicitud.

## 7. INCAPACIDAD TEMPORAL DE LA INTERESADA


Si durante la tramitación del procedimiento la interesada iniciara un proceso de incapacidad temporal, se interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar la resolución como máximo hasta el fin del periodo lectivo del curso escolar. En este caso, el Servicio de personal de la Delegación provincial realizará la comunicación correspondiente a la docente. Para poder dar continuidad al procedimiento, la interesada deberá comunicar al servicio de personal de su Delegación provincial, su reincorporación a la actividad laboral.

Llegado el fin del periodo lectivo sin que la interesada haya comunicado el alta médica o si finaliza el hecho causante por el que se inició el procedimiento, se procederá al archivo de las actuaciones.

## 8. INSTRUCCIÓN

Iniciado el procedimiento, el Servicio de personal de la Delegación Provincial correspondiente remitirá la documentación obrante en el expediente, en el **plazo máximo de 3 días hábiles**, a la Unidad de salud laboral de personal docente a través del correo [vigilanciasalud.edu@jccm.es](mailto:vigilanciasalud.edu@jccm.es) y a la Comisión de valoración de su Delegación provincial que se crea en el apartado 10 del procedimiento PE-PRL-EDU-11-Procedimiento de adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud del personal docente:



 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 9 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

Provincia	e-mail
Comisión valoración Albacete	comisionapt.ab.edu@jccm.es
Comisión valoración Ciudad Real	comisionapt.cr.edu@jccm.es
Comisión valoración Cuenca	comisionapt.cu.edu@jccm.es
Comisión valoración Guadalajara	comisionapt.gu.edu@jccm.es
Comisión valoración Toledo	comisionapt.to.edu@jccm.es


La Unidad de salud laboral de personal docente contactará con la interesada a la mayor brevedad posible, al objeto de recabar cuanta información resulte precisa y realizar las pruebas médicas que sean estrictamente necesarias y proporcionales al riesgo, para tener conocimiento de su estado general de salud.

El Área técnica de prevención provincial remitirá a la Unidad de Salud laboral de personal docente el **Anexo.03** asociado al puesto de trabajo de la interesada donde se identificarán los riesgos durante el embarazo, parto reciente o lactancia natural a los que se encuentra expuesta la docente según la lista de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo de los anexos VII y VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

La trabajadora deberá aportar a la Unidad de Salud laboral de personal docente el informe clínico en el que se manifieste su situación de embarazo o de período de lactancia natural emitido por el facultativo especialista en ginecología y obstetricia o en su defecto informe clínico de su médico de familia donde conste las semanas de gestación, la fecha probable de parto (FPP) y la información serológica, indicando en su caso, si se trata de un embarazo de riesgo.

La intervención de la Unidad de salud laboral de personal docente finalizará con la emisión, en el **plazo máximo de 3 días** hábiles desde la recepción de la información requerida o desde la finalización de las pruebas precisadas, de un informe de vigilancia médica específica con carácter preceptivo y no vinculante en el que se indicarán las limitaciones existentes, caso de existir. El informe será remitido a la Comisión de valoración provincial al objeto de que pueda determinar si:

- ✓ La trabajadora puede desempeñar su trabajo habitual sin ninguna limitación al no existir factores de riesgo laboral que puedan influir negativamente sobre su salud o la de su descendencia.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 10 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

- ✓ La trabajadora puede desempeñar las tareas esenciales de su puesto de trabajo, pero existe limitación para realizar total o parcialmente tareas concretas o debe evitar la exposición a algún riesgo.
- ✓ La trabajadora no puede desarrollar su puesto de trabajo al no ser compatible con su situación y/o estar afectada por los agentes o condiciones de trabajo incluidos en el Anexo VIII del RD 39/1997, con los condicionantes expresados en dicho real decreto.

El informe de vigilancia médica específica de la trabajadora decaerá en el momento que finalice la situación que motivó el mismo.

## 9. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Una vez valorado el caso, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción del informe de la Unidad de salud laboral, la Comisión de valoración se pronunciará sobre las conclusiones adoptadas mediante la cumplimentación del Anexo.04 donde se incluirá la propuesta de resolución, dando traslado de la misma a la trabajadora, junto con el resto del expediente, la cual dispondrá de 10 días hábiles para formular las alegaciones que estime oportunas a través del medio señalado en la instrucción 16 de este procedimiento.


Transcurrido este plazo, la persona titular de la Delegación Provincial de Educación, Cultura y Deportes, dictará la resolución correspondiente, procediendo su notificación a la interesada, al centro educativo en el que desarrolla su actividad, a la Comisión de valoración provincial y a la Unidad de salud laboral de personal docente.

La adaptación del puesto de trabajo tendrá vigencia mientras se mantenga la situación que lo motivó.

## 10. CAMBIO DEL PUESTO DE TRABAJO

Cuando se determine la imposibilidad de la adaptación del puesto de trabajo o si, a pesar de tal adaptación, dichas condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o la del feto, la Comisión de valoración provincial, evaluará la procedencia del cambio de puesto de trabajo.

Si el mismo resultara técnica u objetivamente posible, y pudiera exigirse de forma razonada, se pronunciará al respecto cumplimentado el **Anexo.05** y se remitirá a la Unidad de salud laboral de personal docente al objeto de que estudie la compatibilidad del puesto propuesto con el estado biológico de la trabajadora.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 11 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

Para ello se tendrá en cuenta el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo determinados en el **Anexo.06**, así como el resto de condicionantes indicados en el mismo.

Si una vez estudiada la propuesta, se determinara que, la salud de la interesada o el feto queda protegida con el cambio de puesto de trabajo, la Unidad de salud laboral informará a la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos, el cual se pronunciará sobre las conclusiones adoptadas cumplimentado el **Anexo.07** donde se incluirá la propuesta de resolución, dando traslado de la misma a la trabajadora, junto con el resto del expediente, la cual dispondrá de 10 días hábiles para formular las alegaciones que estime oportunas a través del medio señalado en la instrucción 16 de este procedimiento.

Transcurrido este plazo, la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, dictará la resolución correspondiente, procediendo su notificación a la interesada, a la Comisión de valoración provincial y a la persona titular de la Delegación provincial correspondiente.


El cambio de puesto de trabajo tendrá vigencia mientras se mantenga la situación que lo motivó.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la persona titular de la Delegación provincial de Educación, Cultura y Deportes correspondiente concluirá el procedimiento comunicando este hecho a la trabajadora afectada mediante la cumplimentación del **Anexo.08** y se le asesorará para tramitar la suspensión del contrato por riesgo laboral durante el embarazo o lactancia natural.

#### ASIGNACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO COMPATIBLE CON EL ESTADO BIOLÓGICO DE LA TRABAJADORA

La asignación de un puesto de trabajo compatible con el estado biológico de la trabajadora será competencia de la Delegación provincial de Educación, Cultura y Deportes y se realizará teniendo en cuenta los criterios que se definen a continuación:

1. Se adjudicará un puesto de trabajo en comisión de servicios por protección de la maternidad, parto reciente o lactancia natural siguiendo el siguiente orden de prelación:
  - a. Una plaza en el centro de destino.
  - b. Un centro educativo en la misma localidad.
  - c. Un centro educativo en la misma provincia. Como regla general, el más próximo a su centro de destino.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 12 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

2. El orden de prelación para el cambio de puesto, establecido en el párrafo anterior, estará condicionado a la existencia de vacante con dotación presupuestaria y de necesaria cobertura. La adscripción a dicho puesto deberá ser compatible con el estado biológico de la interesada y con las funciones docentes para las que esté habilitada. De no existir una plaza vacante, se podrá hacer la adscripción provisional a un puesto con reserva de titular.
3. En todo caso el puesto de trabajo desempeñado será siempre con carácter provisional y tendrá vigencia mientras se mantenga la situación que lo motivó.


## **11. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL.**

### **Trabajadora docente en prácticas o funcionaria de carrera**

Si la trabajadora es funcionaria en prácticas o de carrera, se seguirá lo estipulado en la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los funcionarios Civiles del Estado.

**Para la concesión de la licencia por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural,** deberá presentarse ante el Servicio de Personal de la Delegación provincial de Educación, Cultura y Deportes correspondiente, la siguiente documentación:

- a) **Por la interesada:** Informe del médico dependiente de la Entidad o, en su caso, del Servicio Público de Salud a la que figure adscrita la mutualista y que asista facultativamente a ella o al lactante, en el que se diagnostique su situación de embarazo y la fecha probable del parto o la situación de lactancia natural, según corresponda.
- b) **Por la Unidad de salud laboral de personal docente:** Informe de vigilancia médica específica en el que se hará constar, de acuerdo con la evaluación de riesgos en la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo que desempeña, si concurren o no agentes, procedimientos o condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición, o que puedan influir negativamente en su salud y/o en la del feto o en la del lactante. Para ello deberá tener en cuenta el **Anexo.03.** emitido por el Área de prevención técnica provincial.
- c) **Por el Servicio de Personal:** Declaración de que no procede la adaptación o el cambio de puesto de la trabajadora porque no resulta reglamentaria, técnica u objetivamente posible o porque no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, mediante **Anexo.08.**

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 13 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

### Trabajadora docente interina

Si la trabajadora es funcionaria interina, la solicitud de reconocimiento de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, será tramitada ante el centro correspondiente de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Solimat), acompañando la misma de la documentación correspondiente, a la que puede accederse a través del siguiente enlace: <https://www.solimat.com/contingencias-profesionales/riesgo-embarazo.html>

## **12. PLAZO MÁXIMO PARA RESOLVER. RECURSOS**

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 39/2015, del 01 de octubre, el plazo máximo para resolver el procedimiento de protección de la maternidad, parto reciente y lactancia natural será de **dos meses**. Este plazo se contará desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Delegación provincial de Educación, Cultura y Deportes competente para su tramitación o haya dado su consentimiento y solicitado el inicio del procedimiento, conforme a lo indicado la instrucción 6 de este procedimiento.

Contra la resolución del procedimiento podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería con competencias en materia de gestión del personal docente, en el plazo de un mes, conforme a lo dispuesto en los artículos 30, 31, 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

## **13. SILENCIO ADMINISTRATIVO**


El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima a la persona interesada para entenderla desestimada por silencio administrativo.

## **14. DESISTIMIENTO Y RENUNCIA POR LA PERSONA INTERESADA**

La interesada podrá desistir de su solicitud o renunciar a su derecho a la adaptación de su puesto de trabajo **de forma previa a la resolución del procedimiento**.

Tanto el desistimiento, como la renuncia, deberá dirigirse al Servicio de personal de la Delegación provincial de Educación, Cultura y Deportes correspondiente a través del medio señalado en la instrucción 16 de este procedimiento.

La Administración aceptará de plano el desistimiento o la renuncia, y emitirá la resolución correspondiente declarando concluso el procedimiento.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 14 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

## 15. FIN DE EFECTIVIDAD DE LA ADAPTACIÓN/CAMBIO DE PUESTO

Las medidas de adaptación o cambio de puesto de trabajo autorizado quedarán sin efecto, entre otros, en los siguientes casos:

1. Pérdida de la causa que justificaba la necesidad de adaptación/cambio del puesto de trabajo.
2. Reconocimiento de embarazo de riesgo sobrevenido tras la autorización de la adaptación/cambio de puesto de trabajo.
3. Pérdida de la condición de empleada pública en centros educativos públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

A tales efectos, el órgano competente que autorizó la adaptación/cambio de puesto procederá a la comunicación de tal circunstancia a la persona interesada.


## 16. RELACIÓN DE LA INTERESADA CON LA ADMINISTRACIÓN

Conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2017, de 1 de septiembre, en materia de gestión y organización de la Administración y otras medidas Administrativas, el personal empleado público está obligado a relacionarse con la administración a través de medios electrónicos para los trámites y actuaciones que realice con ella.

A tales efectos, cualquier comunicación que la interesada quiera poner en conocimiento de esta Administración, con razón del procedimiento de adaptación iniciado, deberá realizarse a través de los modelos de solicitud (Anexo.02) establecido al efecto o haciendo uso del modelo de solicitud genérica (alegaciones, desistimiento o renuncia) disponibles en la sede electrónica de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://www.jccm.es>), y se dirigirá al Servicio de Personal de la Delegación Provincial de Educación, Cultura y Deportes correspondiente al centro educativo de destino de la interesada.

Del mismo modo, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 de la citada Ley, los sujetos obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con la administración deben darse de alta en la plataforma de notificaciones telemáticas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a efectos de poder practicar la notificación electrónica mediante comparecencia en la misma (accesible en el enlace: <https://notifica.jccm.es/notifica/>).

En la citada plataforma de notificación, puede identificar un dispositivo electrónico, una dirección de correo electrónico o ambos para el aviso de la puesta a disposición de las notificaciones electrónicas, así como modificar los comunicados anteriormente.

 <b>Castilla-La Mancha</b>	<b>CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES</b>	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES OPERATIVAS</b>		<b>PE-PRL-EDU-12</b>
		Edición: 1.0	Septiembre de 2024	Página 15 de 15
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL</b>				

En el caso de procedimientos iniciados a instancia de la interesada, si presentada la solicitud, no se encontrara de alta en la citada plataforma, se le requerirá para que proceda al alta en la misma en el plazo de diez días. Transcurrido ese plazo sin realizar esa acción, se le tendrá por desistido de su solicitud o se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 39/2015.

### **17. INFORMACIÓN AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, los Delegados/as de Prevención tendrán acceso a la información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

### **18. PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD**

El personal interviniente en este procedimiento deberá garantizar la debida protección de los datos de carácter personal conforme a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás normas e instrucciones aplicables en esta materia, así como el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona. Asimismo, tendrán la obligación de guardar sigilo respecto a la información a la que accedan, deber que persiste aún finalizado el procedimiento, conforme a lo establecido en el artículo 5 de la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.