

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

Resolución de 11/12/2018, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica el protocolo de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural. [2018/14720]

El Comité Sectorial de Seguridad y Salud Laboral de Administración General, en su reunión de 9 de noviembre de 2018, acordó por unanimidad de sus miembros aprobar el protocolo de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural, que resulta de aplicación al personal funcionario y laboral del sector de administración general de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se estima conveniente proceder a la publicidad del citado protocolo, tanto por razón de los destinatarios como por los efectos que puedan producirse.

Por ello, en el ejercicio de las funciones atribuidas en el artículo 9.1, letras g), h) e i), del Decreto 82/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y competencias de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, resuelvo:

Primero.- Ordenar la publicación del protocolo de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural, que figura como anexo a esta resolución.

Segundo.- El protocolo de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural será de aplicación el día siguiente a su publicación en el D.O.C.M.

Toledo, 11 de diciembre de 2018

El Director General de la Función Pública
JOSÉ NARVAÉZ VILA

Anexo

Protocolo de actuación para la protección frente a riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural

1. Introducción.

El derecho a la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales establecidos en la Constitución Española. La salud reproductiva, es una parte inseparable de la salud y debe ser protegida en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral.

La Ley 12/2010 de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, tiene como propósito desarrollar una política activa en aras de alcanzar la igualdad real entre hombre y mujeres, uno de ellos es la protección de la mujer gestante, ya que en su artículo 43 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”.

La protección de la maternidad aparece regulada en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para proteger la seguridad y salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia, en las situaciones en las que el desempeño de su puesto de trabajo pueda afectar de forma negativa a su salud y/o a la del feto o lactante.

La protección legal específica e individual a la que se refiere el artículo 26 de la citada Ley de prevención de Riesgos Laborales no se puede activar en tanto la trabajadora no comunique su estado a la empresa (o este sea notorio o conocido por ella). Perteneciendo dicha información al ámbito del derecho a la intimidad (artículo 18.1 de la Constitución Española) y teniendo por tanto la comunicación un carácter voluntario para la trabajadora, es de suma importancia que todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con posible riesgo para la maternidad sean conscientes de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición (embarazo, parto reciente o lactancia materna y, en ciertos casos, pre-concepción) para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.

El citado artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula cómo se debe actuar ante el supuesto de que exista un riesgo para la salud de la mujer embarazada o lactante o su descendencia. Dicha normativa establece una jerarquía de actuación: 1) adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo; 2) cambio de puesto de trabajo. En el caso de que las medidas anteriores no fuesen posibles de implementar, podrá declararse a la trabajadora en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

La Norma Técnica de Prevención 992, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señala entre los objetivos de este procedimiento los siguientes:

- 1) Garantizar la protección de la salud de la mujer embarazada o lactante, así como de su descendencia.
- 2) Conseguir que el 100% de las mujeres embarazadas y lactantes comuniquen su situación, con el fin de poner en marcha las medidas contempladas en el procedimiento.
- 3) Garantizar que en el 100% de los casos tras la comunicación de situación de embarazo y lactancia se realicen la reevaluación del puesto de trabajo y la puesta en práctica de las medidas preventivas que fuesen necesarias en el plazo máximo establecido.
- 4) Garantizar que en el 100% de los casos en los que sea imprescindible la suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo y la lactancia, la Administración Regional asesorará y facilitará la documentación necesaria a la trabajadora para su gestión.

Sobre estas premisas el principal objetivo es contribuir a hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo. Para ello las actuaciones a iniciar para cada mujer en particular se harán en base a la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo y el criterio del médico o de los médicos responsables de su salud, teniendo en cuenta la interacción real de sus condiciones de trabajo con las condiciones y características particulares de cada mujer conforme evolucionan el embarazo y la lactancia.

2. Objeto.

El objeto del presente protocolo es establecer el procedimiento de actuación para la protección en materia de seguridad y salud frente a los riesgos laborales de su puesto de trabajo a las empleadas públicas que se encuentren embarazadas, en situación de parto reciente o en periodo de lactancia natural.

3. Ámbito de aplicación.

Este protocolo será de aplicación al personal funcionario y laboral del sector de la administración general de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos que ocupen un puesto de trabajo con riesgos laborales para la mujer embarazada o que haya dado a luz recientemente, o se encuentre en periodo de lactancia natural.

4. Definiciones.

Adaptación del puesto de trabajo: Procedimiento resultado de las modificaciones o cambios en las condiciones de un puesto de trabajo, orientadas a minimizar o evitar los riesgos que pueden afectar a la seguridad y salud de la trabajadora.

Trabajadora embarazada: Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario con arreglo a las legislaciones y / o prácticas nacionales (Directiva 1992/85 CEE).

Trabajadora en situación de parto reciente: Cualquier trabajadora que haya dado a luz recientemente en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales (maternidad biológica). Incluye los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que nazca vivo o muerto. Se considera un periodo de seis semanas imprescindibles para la recuperación funcional desde el punto de vista físico de la trabajadora tras maternidad biológica; este tiempo de protección por maternidad deberá ser disfrutado por la trabajadora, debiendo valorarse posteriormente la posible persistencia de riesgo para su salud y seguir disfrutando la protección.

Trabajadora en periodo de lactancia natural: Cualquier trabajadora en periodo de lactancia natural en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Vigilancia de la salud: Conjunto de actuaciones sanitarias dirigidas a la vigilancia del estado de salud de la persona trabajadora en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Riesgo por embarazo o lactancia natural: Se considera cuando la trabajadora en situación de embarazo, maternidad biológica o lactancia natural, esté expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo, recogido en la evaluación de riesgos y que no pueda efectuarse una adaptación del puesto o cambio del mismo por otro sin riesgo conocido en estas situaciones.

Subsidio por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural: Es la prestación económica que se produce durante la situación protegida por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto por otro compatible con su estado o situación, en los términos previstos en el artículo 26.2, 3 y 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.

Embarazo de riesgo: Aquél que presenta algún problema médico que supone un riesgo para la madre y/o para el feto, pero que no está relacionado con el trabajo que desempeña.

5. Procedimiento de actuación.

Todo el personal del sector de administración general de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, desde su incorporación a un puesto de trabajo deberá ser informado y formado en relación a los riesgos presentes en su puesto de trabajo y contemplados en la evaluación de riesgos laborales, así como de las medidas preventivas a adoptar.

Cada consejería dispone de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para las empleadas públicas en situación de embarazo, que será permanentemente actualizada, por lo que toda mujer en edad fértil, estará informada de si el puesto de trabajo que desempeña se encuentra exento o no exento de riesgos para el embarazo y/o lactancia natural. El listado de los puestos exentos de riesgos se podrá consultar en el Portal del Empleado/a. Asimismo se llevará a cabo en cada consejería una relación de puestos de trabajo con riesgo en los que no sea posible la adaptación del puesto en atención a las funciones reglamentadas del cuerpo o escala al que este adscrita la funcionaria.

5. 1. Inicio del procedimiento.

Este procedimiento deberá ser iniciado por aquellas empleadas públicas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, cuyo puesto de trabajo se encuentre entre los no exentos de riesgos para el embarazo.

La trabajadora/empleada pública deberá comunicar su situación al responsable de personal de su centro de trabajo. Esta comunicación tiene carácter voluntario, pero si se carece de dicha comunicación, no se podrá tomar las medidas oportunas en caso de ser necesarias.

Para ello se deberá presentar cumplimentado el modelo de solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo de empleada pública embarazada, parto reciente o periodo de lactancia natural, que figura como anexo I al presente protocolo, y que estará disponible en la página web del Portal del Empleado/a JCCM, en el apartado trámites, e irá dirigida a su unidad de personal.

La unidad de personal, trasladará, en un máximo de 48 horas, la solicitud al área médica de la Unidad de Prevención que se encuentre adscrita para su valoración.

5.2. Actuación del Servicio de Prevención.

Una vez comunicada la situación de la trabajadora y el/la responsable de personal ha dado traslado de dicha solicitud al servicio de prevención, se citara a la trabajadora a la mayor brevedad posible, máximo 72 horas (el responsable de personal le indicará el día y hora de la misma, de acuerdo con las indicaciones del SPR).

La trabajadora deberá acudir al servicio de prevención con la siguiente documentación:

- Informe médico en el que se manifieste su situación de mujer embarazada o en periodo de lactancia natural. Dicho informe médico deberá ser emitido por su facultativo del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha -especialista en obstetricia y ginecología-, o por el facultativo en medicina familiar del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha si el embarazo está siendo seguido por un especialista privado. En el informe médico deberá constar la edad gestacional, y la fecha probable de parto, indicando si se trata de un embarazo de riesgo.

El servicio de prevención estudiará y analizará la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que esté ocupando la empleada pública, así como las condiciones de trabajo de la misma. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se propondrá las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo o cambio de puesto. Así mismo se informará a partir de que semana de gestación será necesaria dicha adaptación y/o cambio de puesto de trabajo o, si ésta debe producirse con carácter inmediato.

El personal sanitario del servicio de prevención emitirá un informe técnico de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo dirigido a la secretaría general o secretaría general técnica que corresponda.

A fin de agilizar los trámites, desde el servicio de prevención, se enviará copia del informe técnico de adaptación, mediante correo electrónico, al director del centro de trabajo y a la trabajadora, para su conocimiento y para que se adopten en caso necesario las medidas oportunas.

5.3. Actuación de la Unidad de Personal.

Una vez recibido el informe de adaptación de puesto de trabajo por la secretaría general o secretaría general técnica de la consejería correspondiente, y antes de las 48 horas desde la recepción del mismo, deberá:

- Resolver adaptando el puesto de trabajo a las medidas propuestas.
- Si la adaptación propuesta no es posible, se valorará el cambio a otro puesto de trabajo de los incluidos como exentos, en la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para empleadas públicas en situación de embarazo. En los casos en los que se desempeñe un puesto de trabajo o función diferente la empleada percibirá unas retribuciones mensuales que en ningún caso serán inferiores a las que tuviese derecho a percibir de no estar en ese supuesto.
- Cuando el cambio no resultara técnica ni objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados a la consejería u órgano competente del organismo autónomo, se iniciarán los trámites para determinar el paso a la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

5.4. Actuación a realizar con la Mutua.

Cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en su salud o en la del feto, a otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte posible o no pueda exigirse por motivos justificados, se procederá a tramitar a la situación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, tratándose de una situación protegida en el marco de las contingencias profesionales, será tramitada ante la mutua de accidentes y enfermedades profesionales (o aquella entidad aseguradora que cubra las contingencias profesionales de AT y EP, por ej. Muface).

La trabajadora empleada pública cumplimentará la "solicitud de prestaciones por riesgo durante el embarazo o lactancia natural" que estará disponible en la página web de la mutua url: <https://www.solimat.com/pdf/riesgoembarazo/Solicitud-prestacion-REL.pdf>, con la documentación a aportar, y será presentada ante las oficinas de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua emitirán certificado médico, acreditando que las condiciones del puesto influyen negativamente en la salud de la empleada pública o del feto.

6. Responsables.

Servicio de Vigilancia de la Salud

- Custodiar la documentación sanitaria.
- Emitir Informe de adaptación o cambio.
- Informar:
A las interesadas.
A los órganos gestores.
- Registrar y archivar los datos obtenidos.

Órganos Gestores

- Resolución de la solicitud de adaptación o cambio.
- Gestionar la solicitud de prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

Comité de Seguridad y Salud

- Informar de los casos de solicitud de adaptación o cambio de puestos de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

7. Aplicación.

Este protocolo será de aplicación a partir del día siguiente a su publicación en el D.O.C.M. y será revisado a los dos años del transcurso de dicha fecha.

8. Referencias normativas.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995).
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero de 1997).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007).

Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, que modifica el R.D.39/1997, de 17 de enero, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodos de lactancia (BOE nº 57, de 7 de marzo de 2009)

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 (BOE nº 69, de 21 de marzo de 2009).

Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por R.D. 375/2003, de 28 de marzo en materia de incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (BOE núm. 16, de 19 de enero).

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.

Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha (DOCM nº 56, de 22 de marzo y BOE nº 104, de 2 de mayo).

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 (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (DOCM nº 228, de 25 de noviembre de 2010).

VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM nº 217, de 09 de noviembre de 2017).

II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM nº 121, de 21 de junio de 2018).

Anexo I.- Solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo laboral durante el embarazo, la maternidad reciente o la lactancia natural (procedimiento nº 120053)

Datos administrativos:

D.N.I.:.....Secuencia:.....Nº de Registro Personal:.....
Nombre: Apellidos:.....
Domicilio:Población:
Provincia:.....C.P.:.....E-mail:.....
Consejería: Provincia:.....
Cuerpo/Escala:

Teléfonos (obligatorio al menos uno)

Teléfono del trabajo:Teléfono móvil:.....Teléfono fijo:.....

Puesto de trabajo actual:

Centro/Servicio/Unidad:
Denominación del Puesto:
Jornada de trabajo:
Funciones:

Solicitud:

Solicita la adaptación o el cambio de puesto de trabajo por riesgo laboral durante el embarazo, parto reciente o la lactancia natural.

En prueba de conformidad, y a los efectos procedentes se firma la presente en a,..... de..... de 2019.

Firma de la trabajadora afectada.

Información básica de protección de datos:

Responsable: Dirección General de la Función Pública.

Finalidad: Vigilancia de la Salud de las/os empleadas/os públicas/os.

Legitimación: Ejercicio de poderes públicos - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Destinatarios: Existe cesión de datos.

Derechos: Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional.

Información adicional: Puede solicitarla en la dirección de correo: protecciondatos@jccm.es