

**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,**

El capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales regula el conjunto de derechos y obligaciones que configura el derecho básico de los trabajadores y trabajadoras de protección. En estos derechos están integrados los artículos 18, 25 y 26 que regulan una serie de medidas particulares tendentes a la información y protección de dos colectivos específicos: los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos y las trabajadoras en su situación de riesgo laboral para el embarazo, parto reciente o lactancia natural.

En virtud de lo anterior, y en uso de las competencias atribuidas por el Decreto 85/2015, de 14/07/2015 (DOCM nº 138 de 16 de julio de 2015), por el que se establece la estructura orgánica y la distribución de competencias de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, se establece la presente instrucción y así lo dispongo.

Toledo, a 5 de abril de 2016.

Dirección General de Recursos Humanos  
Planificación Educativa



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Antonio Serrano". The signature is written over a faint circular outline.

Fdo.: Antonio Serrano Sánchez

## 1. Objeto.

La presente instrucción tiene por objeto dar cumplimiento a los derechos previstos en los artículos 18, 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el estableciendo de un procedimiento de trabajo que regule las pautas de actuación administrativas y preventivas necesarias para garantizar la protección eficaz del personal docente que pudieran estar en una situación de especial sensibilidad a determinados riesgos derivados del trabajo, y de las empleadas públicas docentes embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, o se encuentre en periodo de lactancia natural, así como del feto o del lactante, susceptibles a un posible riesgo laboral específico .

No serán objeto de esta instrucción las situaciones detectadas por este procedimiento que no están relacionadas con salud laboral, ni con el ámbito laboral, entre otras las siguientes:

- Situaciones motivadas por la falta de conciliación.
- Supuestos de movilidad por razón de violencia de género.
- Supuestos ocasionados por falta de accesibilidad universal a los centros docentes.
- Situaciones motivadas objeto de inicio de un procedimiento de Seguridad Social por jubilación para el servicio por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- Situaciones o patologías susceptibles de ocasionar riesgos clínicos relacionados con el embarazo, no relacionados con los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado, entre otras, “embarazos de riesgo”.

## 2. Ámbito de aplicación.

Esta instrucción es de aplicación al personal docente en servicio activo que se encuentre en alta médica y prestando servicio en los centros públicos docentes no universitarios dependientes de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, dentro de la competencia en la gestión de personal que le ha sido encomendada.

## 3. Información en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores y trabajadoras.

3.1. La Consejería de Educación, Cultura y Deportes a través del titular de la Dirección Provincial, dentro de su ámbito competencial, informará a todos los trabajadores/as especialmente sensibles, y a las trabajadoras embarazadas, de la necesidad de comunicar su situación si en algún momento pudieran estar en puestos de riesgo, para iniciar este procedimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

3.2. La información sobre el procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo se trasladará, en todas sus actuaciones administrativas y por todos sus servicios administrativos; en particular, a través de:

- El Servicio de Personal, en el momento de la contratación o nombramiento de los trabajadores/as.
- La Inspección Educativa y la Inspección Médica, en el ejercicio de sus funciones en los centros docentes.
- Los Directores/as o en su representación los Coordinadores de Prevención de los centros docentes, en el momento de la incorporación al centro de un trabajador/a. Informarán de la existencia de este procedimiento y de su posibilidad de comunicar su situación de especial sensibilidad, embarazo, parto o lactancia natural, dejando constancia de que se ha informado, mediante el “Documento 2. Información Riesgos Laborales”, de la instrucción sobre información a los trabajadores y trabajadoras:

[http://www.educa.jccm.es/profesorado/es/prevencion-riesgos-laborales/gestionprevencion-riesgos-laborales-centros-docentes-instr/documentos\\_trabajo/instruccion-informacion-trabajadores-trabajadoras](http://www.educa.jccm.es/profesorado/es/prevencion-riesgos-laborales/gestionprevencion-riesgos-laborales-centros-docentes-instr/documentos_trabajo/instruccion-informacion-trabajadores-trabajadoras)

- El Servicio de Prevención, dentro de sus funciones de asesoramiento, información y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

3.3. Para facilitar esta labor de información, se han elaborado para su entrega por los Servicios de las Direcciones Provinciales los Anexos I y II de esta instrucción, disponibles en el siguiente enlace:

<http://www.educa.jccm.es/profesorado/es/prevencion-riesgos-laborales/gestion-prevencion-riesgos-laborales-centros-docentes-instr>.

3.4. La información debe incidir en la importancia y necesidad de comunicar a la Administración Educativa toda situación de especial sensibilidad, situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, si se produjera, con objeto de garantizar una adecuada protección. Se informara igualmente de que dicha comunicación es voluntaria para el trabajador/a. En el supuesto de no existir la referida comunicación supondrá que la Administración no podrá actuar en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **4. Comunicación de una posible situación de riesgo a la Dirección Provincial:**

4.1. Para poder iniciar un procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud laboral, el titular de la Dirección Provincial debe tener conocimiento de la situación de especial sensibilidad, embarazo, parto reciente o lactancia natural con posible riesgo laboral.

4.2 La comunicación al titular de la Dirección Provincia se podrá realizar a través de los siguientes medios:

a) Mediante la comunicación a instancias del trabajador/a, que se encuentren en situación de especial sensibilidad, utilizando el modelo recogido en el Anexo I.

b) Mediante la comunicación a instancias de la trabajadora en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, utilizando el modelo que se adjunta en el Anexo II.

c) Mediante informe motivado de la Inspección Médica, cuando en el ejercicio de sus funciones en materia de seguridad social haya podido detectar hechos o situaciones relacionadas con el estado de salud de trabajadores o trabajadoras especialmente sensible, susceptibles de generar un riesgo laboral para sí o para otras personas en el desempeño de su puesto de trabajo. Igualmente la Inspección Médica puede comunicar las situaciones de especial sensibilidad de un trabajador o trabajadora tras una baja continuada de más de seis meses en el puesto de trabajo. En dicho informe se indicarán los hechos, fundamentos que lo motivan y los datos del trabajador/a.

En caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o en periodo de lactancia natural, para considerar la existencia de un posible riesgo laboral, la Inspección Médica Educativa debe descartar la posibilidad de riesgo clínico del embarazo, igualmente debe descartar los casos de jubilación por incapacidad para el servicio, de las situaciones de riesgo laboral por especial sensibilidad. Debiendo informar, según el modelo del Anexo IV, al servicio de personal para que se inicien las actuaciones ante la Seguridad Social.

d) Mediante informe motivado de la Inspección Educativa, cuando en el ejercicio de sus funciones haya podido detectar hechos o situaciones relacionadas con la organización y ordenación del trabajo del trabajador o trabajadora, para comprobar si existe un riesgo laboral para sí o para otras personas en el desempeño de su puesto de trabajo. En dicho informe indicará los hechos y fundamentos que lo motivan, y los datos del trabajador/a.

e) Mediante comunicación del Servicio de Prevención cuando, en el ejercicio de sus funciones, sea necesaria comprobar cómo afectan las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o cuando sea necesario verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí o para otras personas en el desempeño de su puesto de trabajo.

#### 4.3 Consideraciones sobre la comunicación, a tener en cuenta.

4.3.1. La comunicación de una posible situación de especial sensibilidad, embarazo, parto o lactancia natural se podrá realizar en cualquier momento del curso escolar.

4.3.2. La comunicación por parte del trabajador/a tiene carácter voluntario. En el supuesto de no existir la referida comunicación supondrá que la Administración Educativa no podrá actuar sobre los posibles riesgos añadidos y protegerles de manera especial en su puesto.

4.3.3. La comunicación no deberá de ir acompañada de informes médicos. En caso de trabajadores/as especialmente sensibles, podrá aportar voluntariamente otra documentación que se considere pertinente, como el certificado de minusvalía legalmente reconocido o la descripción de posibles motivos, hechos o razones que a su juicio pueden suponer un riesgo para su salud en su puesto de trabajo. En caso de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia natural, la trabajadora debe aportar las siguientes aclaraciones del médico que le asiste y referidas al embarazo: periodo de gestación y fecha posible del parto.

4.3.4. La Inspección Médica Educativa podrá requerirle información médica adicional para descartar que no está en situación de riesgo genérico de tipo clínico, o de jubilación por incapacidad para el servicio.

4.3.5. La posibilidad de presentar el modelo de comunicación en el centro docente o en la Dirección Provincial de Educación, Cultura y Deportes donde tenga su centro de trabajo, sin perjuicio de los lugares previstos en el apartado cuatro del artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

### 5. Procedimiento administrativo para la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

El procedimiento se iniciará por el titular de la Dirección Provincial una vez que tenga conocimiento, según el punto seis de esta Instrucción, de una situación de posible riesgo para un trabajador/a especialmente sensible o para una trabajadora en situación de riesgo para el embarazo, parto reciente o lactancia natural.

El procedimiento de adaptación y cambio de puesto de trabajo implica una actuación administrativa y otra médica/ técnica preventiva, que en caso de posible riesgo para el embarazo, parto reciente o lactancia natural se solaparán para que la actuación preventiva sea la más rápida posible.

#### 5.1. Periodo de información previa.

5.1.1. El titular de la Dirección Provincial de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, una vez que tenga conocimiento una posible situación de riesgo laboral, podrá abrir un periodo de información previa con el fin de recabar información sobre la persona afectada y verificar las circunstancias que originan cada caso concreto.

5.1.2. En el periodo de información previa el titular de la Dirección Provincial solicitará al Servicio de Personal que realice las siguientes comprobaciones y actuaciones:

a) Que el trabajador/a especialmente sensible o trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o en lactancia natural, se encuentra en activo y esté de alta médica.

Si el trabajador/a no se encuentra en activo en el centro docente y/o está de baja médica, no se iniciará el procedimiento de adaptación, o cambio de puesto de trabajo, informándose al interesado/a y/o al Servicio que lo ha comunicado, y al Técnico de Prevención. Se remitirá las actuaciones a la Inspección Médica Educativa, con objeto de que se comunique la fecha de alta, en el momento en que se produzca, para que se inicie el procedimiento.

b) Que la situación de riesgo comunicada es constitutiva de una contingencia común de seguridad social ocasionada por el embarazo, o de prestación de jubilación por incapacidad para el servicio. En el caso de una comunicación de embarazo, o de especial sensibilidad se remitirán las actuaciones a la Inspección Médica Educativa para lo compruebe si la situación comunicada supone un riesgo clínico de embarazo, o es objeto de jubilación para el servicio.

Si se comprueba el riesgo clínico, o causa de jubilación, la Inspección Médica emitirá informe, según el Anexo IV, dirigido al Servicio de Personal para que se inicie las actuaciones ante MUFACE o ante el Régimen General de Seguridad Social, y se pondrá fin a las actuaciones archivándose e informando a la interesada o al Servicio que lo ha comunicado y al Técnico de Prevención.

Si se comprueba que no hay riesgo clínico ni causa de jubilación, la Inspección Médica enviará el Anexo IV al Servicio de Personal.

c) Que la causa que motiva la comunicación tiene origen laboral y/o ocasiona riesgos adicionales. El Servicio de Personal solicitará al Servicio de Prevención que realice las comprobaciones pertinentes sobre la evaluación de los riesgos del puesto de la situación comunicada.

5.1.3. Si en esta fase se comprueba que la situación es debida a una situación de conciliación de la vida social, familiar o profesional, a violencia de género, a una situación de falta de accesibilidad al centro, por parte de la Inspección Médica o del Técnico de Prevención se informará al Servicio de Personal. El Servicio de Personal no iniciará el procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo, y pondrá fin a las actuaciones archivándose e informando al interesado/a o al Servicio que lo ha comunicado y al Técnico de Prevención. El Servicio de Personal dará traslado al Servicio competente para que se tomen las medidas oportunas según normativa de conciliación de la vida laboral o familiar, de movilidad por razones de violencia de género, de falta de accesibilidad a un centro docente u otras situaciones.

5.1.4. El Servicio de Personal se podrá auxiliar o asesorar, de la Inspección Médica, de la Inspección Educativa, del Servicio de Infraestructuras, de los Equipos Directivos de los centros, así como del asesoramiento técnico, médico y/o preventivo del Servicio de Prevención en su provincia, así como requerir informes sobre cualquier otra información necesaria para iniciar el procedimiento.

Los distintos Servicios y Unidades Funcionales deberán colaborar facilitando la información requerida.

5.1.5. Los plazos para la información previa serán:

Como norma general, este apartado del procedimiento se resolverá en un plazo máximo de cinco días, salvo en caso de posible riesgo para el embarazo, parto reciente o lactancia natural, que el plazo máximo será de tres días.

## 5.2. Inicio del procedimiento.

### **5.2.1 Procedimiento administrativo de la gestión de la vigilancia de la salud**

La gestión de la Vigilancia de la Salud, incluidas las adaptaciones de puestos por motivos de salud laboral, se realizará entre los Servicios de Personal y los Servicios Centrales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

#### **5.2.1.1. Tramitación de las citas a vigilancia de la salud entre los Servicios de Personal y los Servicios Centrales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.**

Tras el periodo de comprobación previa, el Servicio de Personal enviará la solicitud de cita médica para adaptación, o cambio de puesto de trabajo, a los servicios administrativos de los Servicios Centrales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, adjuntando la comunicación (según el punto 6.2.) y la evaluación de riesgos del puesto o las indicaciones que el Técnico de Prevención haya efectuado sobre la actualización de la evaluación del puesto.

#### **5.2.1.2. Tramitación de las citas a vigilancia de la salud entre los Servicios Centrales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes con las Unidades Básicas de Salud.**

1. Los servicios administrativos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes enviarán la documentación, citada anteriormente, a la persona asignada en cada Unidad Básica de Salud, según el directorio de comunicación del Área Médica de Salud. Si en una provincia hubiera varias Unidades Básicas de Salud, se alternaran las citas entre ellas, para un mejor reparto de la carga de trabajo,

2. Asignada la cita por la Unidad básica de Salud a los Servicios Centrales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, serán los que se pongan en contacto con el trabajador/a para asegurar la posibilidad de la cita. Si no hubiera ninguna incidencia se le remitirá la carta de citación al trabajador/a para que la presente en su centro y justifique su ausencia al trabajo. En dicha carta de citación se informará del día, la hora de reconocimiento y de todas aquellas recomendaciones y documentos que deba aportar a indicación del Médico del Trabajo de la Unidad Básica de Salud, que realizará el reconocimiento. De la citación definitiva se enviará copia a la UBS correspondiente y al Coordinador del Área Médica.

3. Las Unidades Básicas de Salud informaran a los Servicios Centrales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes sobre cualquier incidencia con los docentes ocurrida desde el día de la citación hasta la fecha del reconocimiento, así como de cualquier incidencia sobre la falta de aportación de la documentación requerida por el Área Médica. Esta situación dará lugar al archivo de las actuaciones de adaptación. Los Servicios Centrales lo comunicarán al Servicio de Personal para que se archive las actuaciones e informe al interesado/a, al Servicio que lo ha comunicado y al Técnico de Prevención.

#### **5.2.1.3. Tramitación la vigilancia de la salud entre las Unidades Básicas de Salud con los titulares de las Direcciones Provinciales.**

La recepción de los informes de valoración de la aptitud para la adaptación de puesto de trabajo de las Unidades Básicas de Salud, se realizará mediante escrito, registrado, dirigido al titular de la Dirección Provincial de Educación, Cultura y Deportes correspondiente.

#### **5.2.1.4. Procedimiento técnico/ medico preventivo.**

La comunicación entre el Técnico y el Médico de la Unidad Básica de Salud se realizará de manera directa según el directorio de comunicación del Servicio de Prevención por el medio disponible más rápido que consideren.

Los Servicios de Personal de la Dirección Provincial deberán colaborar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, facilitando la información requerida, especialmente en lo que se refiere a la descripción del puesto de trabajo y las funciones que desempeña la persona interesada.

#### **5.2.1.4.1. Actuación preventiva del Área Técnica del Servicio de Prevención.**

El Área Técnica, una vez que ha recibido la comunicación o informe de una situación de especial sensibilidad o de riesgo para embarazo, parto o lactancia natural por parte del Servicio de Personal, comprobada la situación de riesgo, para ello puede realizar las siguientes actuaciones:

a) Si existe valoración del riesgo de la situación descrita y no se han tomado las medidas preventivas, el Área Técnica puede enviar el informe de evaluación de riesgos con las recomendaciones preventivas al Servicio de Personal.

Si el titular de la Dirección Provincial lo indica, se podrá enviar la evaluación y las medidas preventivas al Director del Centro para que las aplique.

b) Puede valorar la situación de riesgos junto con el Área Médica.

b.1. Si la situación de riesgos comunicada es claramente constitutiva de riesgo según la evaluación, el técnico en el informe de actualización indicará las medidas preventivas a tomar y no habrá necesidad de que el trabajador/a acuda a Vigilancia de la Salud. Las medidas se trasladarán al Servicio de Personal y a indicación del titular de la Dirección Provincial se enviará al Director/a del centro.

b.2. Si la situación de riesgos no está definida se hace necesario comprobar, cómo afectan las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, a través de Vigilancia de la Salud. En el supuesto de que en la evaluación los riesgos no estén valorados, el técnico procederá a la actualización de la referida evaluación remitiéndola con posteridad, directamente, al Médico del Trabajo de la Unidad Básica de Salud.

#### **Informe del Técnico de Prevención.**

a) Para realizar su informe, el Técnico tendrá en cuenta. Que podrá recabar toda la información pertinente del Centro, de los Servicios de la Dirección Provincial y del Área Médica. Con el fin de poder identificar y evaluar aquellas condiciones trabajo que por su naturaleza, grado y duración de la exposición puedan influir negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores/as, especialmente sensibles o trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o el hijo lactante.

b) El informe técnico de evaluación del puesto que pueda afectar a la especial sensibilidad del trabajador/a, será según modelo Anexo V, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, especificando el puesto desempeñado por el trabajador/a con identificación y valoración de los riesgos que puedan afectar a la situación comunicada de especial sensibilidad, en relación a su puesto de trabajo, para que el médico valore la posible relación de riesgo para su salud.

c) El informe de riesgo para la maternidad, parto reciente o lactancia natural, según modelo Anexo V, debe tener en cuenta las condiciones de trabajo especificando el puesto desempeñado por la interesada, identificación de los riesgos y valoración de los mismos, si concurren o no agentes, procedimientos o situaciones que puedan influir negativamente en su salud y/o en la del feto o hijo lactante y, en su caso, medidas preventivas. Para su realización se tendrán en cuenta los anexos VII y VIII del R.D 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Si el técnico detecta la existencia de posibles riesgos para la salud que se deriven directamente de las condiciones



de su puesto de trabajo para el embarazo, parto reciente, o lactancia natural, el técnico de prevención enviará urgentemente al Director Provincial las medidas urgentes a tomar para que las aplique el Director del centro de manera inmediata; entre ellas, que se valore apartar a la trabajadora embarazada del puesto de trabajo de manera temporal.

- **Actualización de la evaluación de riesgos.**

Una vez comprobada la existencia de riesgos no contemplados en la evaluación de riesgos del puesto, el Técnico de Prevención actualizará la evaluación de riesgos del puesto si no lo ha hecho anteriormente, indicando los riesgos añadidos por esta situación de especial sensibilidad o de riesgo para embarazo, parto reciente y maternidad y las medidas adoptadas.

**5.2.4.1.2. Actuación preventiva con el Área Médica en la gestión de la vigilancia de la salud.**

El médico de la Unidad Básica de Salud enviará, al Técnico de Prevención el informe de aptitud con las recomendaciones necesarias para agilizar la toma de medidas preventivas. Igualmente le podrá comunicar cualquier situación de riesgo que detecte en Vigilancia de la Salud.

- **Informe Médico Preventivo.**

Este informe médico-laboral tendrá carácter preceptivo y no vinculante, y su contenido mínimo hará referencia a:

1. Capacidad funcional del trabajador para desempeñar las tareas de su puesto de trabajo (Apto, No Apto, Apto con restricciones).
2. En su caso, las limitaciones que presenta y la necesidad de adopción de medidas de adaptación, protección y prevención oportunas, reordenando, evitando, minimizando y/o limitando funciones o tareas de su puesto de trabajo que afecten a su estado de salud, de adecuación técnica del puesto, del entorno físico, de los equipos de trabajo, equipos de protección individual y medios auxiliares o medidas de tipo formativo u organizativo.
3. La necesidad de cambio de puesto de trabajo por ser inviable la adaptación.
4. Si la necesidad de adaptación o cambio de puesto de trabajo se considera temporal o permanente, reversible o irreversible.
5. Si precisa revisión y el plazo en que esta se deberá realizar.
6. Cualquier otra que consideren necesarias.

Las calificaciones en los informes del Área Médica del Servicio de Prevención serán las siguientes:

• **Desfavorable (apto o no valorable).** Son los casos en los que no se deduce la necesidad de cambio o adaptación del puesto de trabajo.

• **Favorable a la adaptación del puesto de trabajo (apto condicionado).** Son los casos en los que se puede producir la necesidad de adoptar medidas que conduzcan a la adecuación de las capacidades de la persona interesada a las funciones del puesto de trabajo desempeñado.

• **Favorable al cambio de puesto de trabajo (apto condicionado o no apto).** Son los casos en los que la documentación que obra en el expediente infiere la necesidad de una modificación sustancial de las funciones esenciales del puesto.

En caso de que el informe médico haya previsto la posibilidad de curación o mejoría del trabajador o trabajadora afectada, el médico/a indicará cuando se procederá a la revisión de las condiciones debiendo emitir un nuevo informe de aptitud.

A los efectos de emitir el informe a que se refiere el punto anterior, el Área Médica del Servicio de Prevención podrá citar a la persona interesada, así como, previo consentimiento de la misma, requerir la aportación de la documentación clínica actualizada e información que estime necesaria para emitir el informe sobre la necesidad de adaptación o cambio de puesto de trabajo.

La incomparecencia injustificada al llamamiento del Servicio de Prevención o la falta de aportación de los antecedentes y documentación requerida a la persona interesada dará lugar a la finalización del procedimiento. A estos efectos, el Área Médica del Servicio de Prevención comunicará esta circunstancia al titular de la Dirección Provincial, quien dictará resolución desestimatoria.

No procederá emitir informe y se acordará el archivo de las actuaciones, cuando la situación se funde en motivos idénticos o análogos a otra u otras anteriores de los mismos sujetos, que ya hubieren sido desestimadas, y no concurren circunstancias sobrevenidas que puedan modificar el criterio mantenido previamente. A tal objeto será el Área Médica del Servicio de Prevención el que aprecie la concurrencia de dichas circunstancias, en cuyo caso lo pondrá en conocimiento de la Dirección Provincial, quien dictará resolución desestimatoria.

### **5.3. Finalización del procedimiento.**

1. Los titulares de las Direcciones Provinciales deben tener en cuenta que las indicaciones y recomendaciones del informe médico tienen carácter preceptivo y no vinculante para el órgano competente para resolver.

2. El titular de la Dirección Provincial, si así lo considera necesario, podrá solicitar directamente, o a través del Técnico de Prevención, al Área Médica del Servicio de Prevención aclaraciones sobre las recomendaciones del informe de vigilancia de la salud.

3. El titular de la Dirección Provincial podrá pedir asesoramiento para la adopción de las recomendaciones del informe médico de Vigilancia de la Salud al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección Educativa, al Director/a del centro docente, al Servicio de Infraestructuras, al Servicio de Personal, y en definitiva, a quién considere oportuno para una mejor aplicación de la medida preventiva



#### **5.3.1. Trámite de audiencia.**

El titular de la Dirección Provincial, tras recibir el informe de aptitud y el asesoramiento sobre las recomendaciones preventivas, a través del Servicio de Personal, o directamente, concederá un trámite de audiencia al interesado/a, o su representante, antes de la propuesta de resolución, informándole de la situación. Se dispondrá de un plazo de 10 días para presentar alegaciones, documentación y/o justificaciones que estime pertinentes. En el mismo acto podrá optar por comunicar su intención de no presentar alegaciones. Si no se han producido otros hechos, ni otras pruebas que las ya presentadas por el interesado se adoptarán las medidas preventivas mediante Resolución.

#### **5.3.2. Propuesta de Resolución de Adaptación o Cambio de Puesto de trabajo.**

1. La Resolución se realizará por el Responsable de Recursos Humanos según cada ámbito competencial, en un plazo no superior a 3 meses desde el inicio del procedimiento, indicará necesariamente la fecha de efectos de la misma y resolverá sobre:

a) La necesidad de adaptación del puesto de trabajo: mediante Resolución del Director Provincial en la que se indicarán las medidas preventivas a adoptar.

b) La necesidad de cambio de puesto (cambio de centro o especialidad): *cuando no sea posible la adaptación de puesto de trabajo*, o, a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud del trabajador/a especialmente sensible o de la trabajadora embarazada, en periodo de lactancia, o el feto, se procederá al cambio de puesto a otro exento de riesgo, de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional; mediante Resolución del Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa, autorizando al Director Provincial la adscripción provisional al otro puesto o centro mediante comisión de servicio.

c) La no procedencia de adecuación o cambio de puesto de trabajo, en cuyo caso se indicarán los motivos que dan lugar a la denegación que será comunicada al interesado por el Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.

2. En todos los casos, la resolución se notificará al interesado, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y a todas las unidades y servicios implicados, guardándose una copia en el expediente profesional de la persona interesada.

3. Actuación en caso de no existir vacante compatible con el estado de salud del docente o la docente:

a). Situación de riesgo laboral para el embarazo.

Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, el Director Provincial o el Servicio de Personal informará a la trabajadora para que pueda optar a solicitar a la Entidad Gestora o Colaboradora (MUFACE en docentes de carrera o Mutua en docentes encuadrados en el Régimen General), la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural. Se facilitará a la trabajadora todos los datos que sean necesarios aportar a la mutua correspondiente, para dar respuesta a la exigencia de certificación prevista. En el caso de iniciar el procedimiento para la solicitud del paso a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, el Director Provincial a través del Servicio de personal debe tener en cuenta el procedimiento establecido por MUFACE o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.

b). Situación de riesgo para trabajadores/as especialmente sensible.

Si el cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, el interesado/a tendrá derecho a solicitar las prestaciones de Seguridad Social.

La tramitación de las prestaciones de Seguridad Social se gestionarán por el Servicio de Personal según los procedimientos establecidos según MUFACE o el Régimen General de la Seguridad Social.

**- Cambios de centro a través de comisiones de servicio por adaptación de puesto de trabajo.**

La adscripción provisional a otro puesto de trabajo se realizará mediante comisión de servicios que deberá atenerse a las condiciones previstas en la resolución que reconozca la adaptación.

La comisión de servicios tendrá una duración máxima de un curso escolar.

El orden para realizar las adscripciones será, como norma general, una plaza vacante del mismo centro para la que esté habilitado y que se adapte a sus circunstancias, siempre que del estudio de necesidades del centro dicha adscripción resultara posible y oportuna. Si no existiera vacante idónea en el mismo centro podrá ser destinado a otro centro público docente según el siguiente orden de prelación:

- a) Centros en la misma localidad.
- b) Centros en distinta localidad y misma provincia.
- c) Centros en distinta provincia, si así acepta el trabajador solicitante.

Respecto al centro de destino, sin que el domicilio del interesado sea el criterio a valorar o tener en cuenta.

A título informativo, se comunicará a los afectados de la posibilidad de reducción de jornada con la consiguiente reducción de salario, según la Ley 6/2012, de 2 de agosto, de acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha.

## **6. Revisión y prórroga.**

6.1 Cuando la adaptación del puesto de trabajo no suponga cambio de centro por razones de salud laboral tendrá vigencia en tanto se mantenga la situación que la motivó. En todo caso, la vigencia de la adaptación del puesto está condicionada a la existencia de vacante y a las necesidades educativas de los centros.

Cuando la adaptación del puesto de trabajo suponga cambio de centro por razones de salud laboral tendrá vigencia en tanto se mantenga la situación que la motivó. Se procederá a prorrogar de oficio la comisión inicial por el titular de la Dirección Provincial, siempre y cuando la plaza específica asignada provisionalmente durante el curso anterior esté disponible o no sea necesaria su cobertura una vez resueltos los sistemas de provisión, y estudiadas las necesidades educativas. En este caso, se asignará otra similar adecuada a su situación de salud, informando al trabajador/a.

6.2 La comisión de servicio está subordinada igualmente a la revisión de las condiciones del puesto, por ello, en cualquier momento, y en caso de prórroga de oficio cada tres años, se realizará una revisión. El titular de la Dirección Provincial a través del Servicio de Prevención podrá verificar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y solicitar la evaluación de las condiciones del puesto de trabajo o la salud de la persona afectada, a fin de confirmar su continuidad en el mismo puesto o proponer su revocación si han desaparecido las circunstancias de salud que lo motivaron.

6.3 Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador o trabajadora con adaptación de puesto tiene obligación de comunicar al titular de la Dirección Provincial cualquier modificación de las circunstancias que motivaron la concesión en el momento en que se conozcan.

6.4. La modificación de la adaptación reconocida inicialmente se realizará mediante nueva resolución.

6.5. La asignación de puestos derivados de las resoluciones de comisiones de servicio por adaptación, concedidas con efectos del curso siguiente al de presentación de la solicitud, se regirá por la norma en vigor sobre comisiones de servicio. Si surgieran conflictos de intereses en la provisión de las plazas, se resolverán atendiendo a criterios médicos; en su defecto, se dará preferencia a la mayor antigüedad como funcionario docente.

## **7. Comunicación con los representantes de los trabajadores/as.**

El titular de la Dirección Provincial informará, al menos, trimestralmente al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su provincia, de los casos en los que se han comunicado una situación de trabajador/a especialmente sensible o por riesgos para la maternidad.

## **8. Confidencialidad.**

Dada la confidencialidad de toda la información relacionada con la salud de los solicitantes, todo el personal que intervenga en la tramitación de los expedientes regulados en esta instrucción guardará secreto sobre las informaciones confidenciales y los datos de carácter personal de los que tenga conocimiento en el ejercicio de las funciones que les sean encomendadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, incluso tras haber finalizado su relación con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La

Mancha



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Adaptación del puesto de trabajo (Adecuación 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 puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador/a especialmente sensible o de la mujer embarazada, que ha dado a luz, o en periodo de lactancia natural. Es el conjunto de medidas adoptadas por la Administración Educativa, se adoptarán para cada caso particular, con objeto de eliminar o reducir los factores de riesgo hasta que sean compatibles con la especial sensibilidad del trabajador/a, o situaciones de maternidad.

Pueden ser de distintos tipos; adaptaciones de tipo organizativo pueden ser; la organización de horarios de entrada y salida, concreción de las aulas que están adaptadas en el centro, establecimiento de horarios para distribuir la carga lectiva, indicación de realización o no de determinadas tareas del puesto, cambios de grupos, modificación, limitación o cambio de determinadas tareas dentro de sus funciones o cambio de procedimientos. Las adaptaciones de tipo técnico, pueden ser, adaptadores de la voz, una silla ergonómica, equipos de trabajo, sustancias y productos o equipos de protección colectiva o individual, formativas, (hábitos de higiene postural, foniatría...) o sobre el entorno, (edificios) entre otras.

**Cambio de puesto de trabajo:** Se considera el desempeño temporal de las funciones asignadas a un trabajador/a en un puesto diferente al que ostenta como propietario/a, (*cambios de especialidad docente en el mismo centro o cambio de centro de trabajo en la misma especialidad*). Siempre que haya vacante adecuada y el docente tenga la capacitación o la formación necesaria para el cambio.

**Examen de salud:** Intervención sanitaria del Área Médica que en el marco de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de 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 enfocará a los riesgos inherentes del puesto de trabajo ocupado por cada empleado sin descartar en ningún caso otras patologías que puedan requerir estudios específicos o evaluaciones complementarias.

**Informe del examen de salud del Área Médica calificado "Apto con restricciones o limitaciones".** Situación en la que una vez efectuada la vigilancia de salud, aplicando los protocolos de vigilancia sanitaria específica de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, se evidencia limitación en la capacidad del trabajador o trabajadora para el desarrollo de alguna/s tareas no esenciales de su puesto habitual.

**Informe del examen de salud del Área Médica calificado "No apto".** Situación en la que una vez efectuada la vigilancia de salud, aplicando protocolos de vigilancia médica específicas a los riesgos inherentes al puesto de trabajo, se evidencia limitación en la capacidad del trabajador o trabajadora para el desarrollo de alguna/s tareas esenciales de su puesto de trabajo habitual.

**Informe del examen de salud del Área Médica calificado "No valorable".** Situación que se da por incomparecencia injustificada al llamamiento del Área Médica del Servicio de Prevención, o por la falta de aportación de los antecedentes y documentación requerida al trabajador o trabajadora afectados, o por ser una situación ya valorada anteriormente por los mismos hechos y situaciones como "Apto", o cuando no esté relacionada con salud laboral.

**Informe del examen de salud del Área Médica calificado como "Apto":** Aquel trabajador o trabajadora que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por los

facultativos competentes en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica para empleados de Educación, se evidencia que el estado psicofísico de los mismos responden plenamente a las exigencias de su puesto de trabajo.

**Jubilación por incapacidad permanente para el servicio:** En cualquier momento en que se prevea que la enfermedad o lesión por accidente impida definitivamente el desempeño de las funciones públicas y, en todo caso, antes de que se agote la duración máxima establecida en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, se iniciará, por el órgano de jubilación competente, de oficio o a instancia del interesado, el procedimiento de jubilación por incapacidad permanente para el servicio.

**Riesgo clínico del embarazo<sup>1</sup>:** La presencia en un embarazo de factores de riesgos 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 por causa del embarazo.

**Riesgo por embarazo, parto, o lactancia:** Se considera cuando la trabajadora en situación de embarazo, maternidad biológica o lactancia natural, pueda estar 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 según; la evaluación de riesgos, o la relación de puestos de trabajo no exentos de riesgo, o valoradas según el criterio vigilancia de la salud, teniendo en cuenta la edad de gestación y a la actividad laboral que desempeña la docente, (informe SEGO, u otros criterios médicos de instituciones de reconocido prestigio).

**Riesgo por motivo de salud:** se considera cualquier alteración física, psíquica o sensorial que dificulte el normal desarrollo por un trabajador o trabajadora de las tareas asignadas a un puesto de trabajo.

**Subsidio por riesgo para el embarazo:** Situación protegida de la trabajadora embarazada, durante el cual se suspende el contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 26 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.

<sup>1</sup> Se considera esta **situación de riesgo genérico clínico** donde existen circunstancias sociales, médicas, obstétricas o de otro tipo que se acompañan de un aumento de la morbimortalidad perinatales. La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia reúne en cuatro grandes grupos los factores de riesgo que pueden interferir en el desarrollo normal del embarazo:

- Factores sociodemográficos, edad materna, obesidad, tabaquismo.
- Antecedentes reproductivos. Esterilidad previa, abortos, bajo peso al nacer, etc. Estas circunstancias exigen una valoración del inspector médico para determinar si justifica una incapacidad temporal o no, y su duración. En el mismo sentido ninguno de dichos factores puede ser alegado como de riesgo laboral y tampoco como agravantes de los mismos, si existen.
- Antecedentes médicos. El embarazo puede agravar patologías ya existentes, como diabetes, hipertensión arterial, cardiopatías, etc. Estos casos pueden complicar el desarrollo del embarazo o la salud de la mujer por lo que es preciso valorar si se justifica una situación de incapacidad temporal para el trabajo. Patología osteomioarticular previa junto a cambios músculo-esqueléticos en el embarazo. Excepto en puestos de trabajo con alta demanda postural en donde las condiciones de trabajo pueden tener consecuencias negativas sobre la salud de la madre y/o el feto, o agravan una situación clínica preexistente, se valorará la incapacidad temporal por contingencia común.
- Embarazo actual. Patología obstétrica/gestosis, hiperémesis gravídica, eclampsia y preeclampsia, placenta previa y acretismo placentario, crecimiento intrauterino retardado (CIR), tromboembolismo de la gestación, embarazo ectópico, gestación múltiple, etc. En todos estos casos es preciso la valoración de la situación clínica para determinar si la situación es compatible con el desarrollo de la actividad laboral pero no pueden ser alegados como situaciones de riesgo laboral ni pueden sufrir complicaciones por causas estrictamente laborales ya que son patologías que dependen del propio embarazo o de la mujer.

**Trabajador o trabajadora especialmente sensible a determinado/s riesgo/s:** Son aquellos trabajadores o trabajadoras que por sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, a los que los factores de riesgo les afectan de manera específica y puedan ellos, los demás trabajadores o trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, y que se comunique su estado a los titulares de las Direcciones Provinciales. Se considerarán como potencialmente sensibles los trabajadores que presenten certificado de minusvalía (reconocimiento de un grado igual o superior al 33%), pero hay que tener en cuenta que no todos los trabajadores especialmente sensibles tienen discapacidad, ni todos los discapacitados son especialmente sensibles, ya que dependerá de su vulnerabilidad ante los riesgos presentes en su lugar y condiciones de trabajo.

**Trabajadora embarazada:** Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al titular de la Dirección Provincial.

**Trabajadora en periodo de lactancia natural:** Cualquier trabajadora en periodo de lactancia natural (Alimentación del lactante con leche procedente de la propia madre), de un menor de nueve meses en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al Director Provincial.

**Trabajadora en situación de parto reciente:** Maternidad biológica con expulsión completa, o extracción de un feto de la madre dando por finalizado el embarazo. Cualquier trabajadora que haya dado a luz recientemente, que comunique su estado al titular de la Dirección Provincial. Incluye los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que nazca vivo o muerto. Se evaluará el puesto tras el 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 de seis semanas deberá ser disfrutado por la trabajadora, debiendo valorarse posteriormente la posible persistencia de riesgo para su salud y por tanto seguir disfrutando de la protección del resto de permiso de maternidad.

**Vigilancia de la Salud:** Conjunto de actuaciones sanitarias efectuadas por el Área Médica del Servicio de Prevención dirigidas a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores o trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo por ser especialmente sensibles, o a trabajadoras en periodo de embarazo, parto, o lactancia natural.



## **MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA**

### **1. En materia de Seguridad Social:**

- **Real Decreto 375/2003**, de 28 marzo, Reglamento General del Mutualismo Administrativo.
- **R.D. 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 Real Decreto 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.
- **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
- **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).

### **2. En materia de provisión de puestos:**

- **Ley 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 de marzo).
- **Pacto de 22/03/2013 entre la Consejería de Educación, Cultura y Deportes y las organizaciones sindicales representativas del personal docente no universitario.**
- **Orden de 29/08/2013, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes**, por la que se regula el acceso a los puestos de trabajo docentes en régimen de interinidad de los centros públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

- **Decreto 85/2015**, de 14/07/2015, por el que se establece la estructura orgánica y la distribución de competencias de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

### **3. En materia de prevención de riesgos laborales:**

- **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).
- **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 periodo de lactancia (BOE nº 57, de 7 de marzo de 2009).



- **Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.**  
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.  
Presentación 25/11/2011.

- **INSHT- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.**

- **INSHT - NTP 245:** Sustancias químicas y efectos sobre la reproducción humana.

- **INSHT - NTP 413:** Carga de trabajo y embarazo.

- **INSHT - NTP 414:** Reproducción: fuentes de información.

- **INSHT - NTP 664:** Lactancia materna y vuelta al trabajo.

- **INSHT - NTP 785.** Ergomater: método para la evaluación de riesgos ergonómicos en trabajadoras embarazadas.

- **INSHT - NTP 914:** Embarazo, lactancia y trabajo. Promoción de la salud.

- **INSHT - NTP 915:** Embarazo. Lactancia y trabajo. Vigilancia de la salud.





## ANEXO I. Comunicación de situación de especial sensibilidad de un trabajador/a docente o que auxilie en la docencia.

### 1. Datos personales y profesionales:

Nº Expediente:

Apellidos y Nombre: _____	
D.N.I.: _____	Teléfono/e-mail: _____
Domicilio: _____	
Localidad _____	Provincia: _____
Cuerpo y especialidad: _____	
Centro de servicio: _____	
Localidad: _____	Provincia: _____
<input type="checkbox"/> Funcionaria de carrera	Nº de Seguridad Social: _____
<input type="checkbox"/> Funcionaria interina	Especialidad/ _____
<input type="checkbox"/> Laboral	Categoría profesional de personal laboral: _____

### 2. Descripción de la especial sensibilidad o minusvalía reconocida.

--

### 3. Propuesta de adaptación en el puesto que solicita ante una situación incompatible con su estado.

--

Comunico que estoy de alta con el fin de poder comprobar las condiciones de trabajo de mi puesto.

### 4. Documentación presentada:

1.- _____
2.- _____
3.- _____
4.- _____

Con esta solicitud no se debe aportar ningún informe médico.

A través de este documento, el Médico podrá requerir al solicitante cuanta documentación considere oportuna para el estudio del caso y citarle para someterse a un reconocimiento médico efectuado por el Servicio de Prevención.

El abajo firmante presta su consentimiento a la Administración para el tratamiento y la solicitud de la información que pueda necesitarse para resolver esta comunicación.

Los datos de carácter personal que se faciliten mediante este formulario quedarán registrados en un fichero cuyo responsable es la *Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa*, con la finalidad de *Adaptación de puesto de trabajo del personal Docente*. Las cesiones que se producen son las autorizadas en la legislación aplicable.

Pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante dicho responsable, en *Bulevar Río Alberche s/n 45071 Toledo* o mediante tramitación electrónica. Para cualquier cuestión relacionada con "la protección de datos", puede dirigirse a las oficinas de información y registro o al correo electrónico [protecciondatos@jccm.es](mailto:protecciondatos@jccm.es)

Fdo.:

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Dirigido al Director Provincial de Educación, Cultura y Deportes en... ..

## Documento 1.

### ***Información a las trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales en cumplimiento de los artículos 18 y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de una mayor protección en materia de prevención de riesgos laborales:***

a) La comunicación por los docentes del estado de especial sensibilidad, incompatible con los requerimientos del puesto al titular de la Dirección Provincial de Educación a través del modelo de comunicación Anexo I, tiene carácter voluntario. Su no realización impedirá articular los mecanismos adecuados de prevención en los puestos con riesgo para los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos a través del Procedimiento de Adaptación o Cambio de Puesto de Trabajo de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

b) El Anexo I no deberá ir acompañado de ningún informe médico, pudiendo aportar si estima necesaria, otra documentación, o la descripción de posibles motivos, hechos o razones que a su juicio pueden suponer un riesgo para su salud en su puesto de trabajo.

c) El modelo de comunicación se presentará en la Dirección Provincial de Educación, Cultura y Deportes, sin perjuicio de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Con ello se inicia la aplicación del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

d) La incomparecencia injustificada del docente al llamamiento de Vigilancia de la Salud, o la falta de aportación de los antecedentes y documentación requerida a nivel médico, impedirá seguir el procedimiento y dar cumplimiento al artículo 25 de la LPRL, y por tanto la protección en puestos de riesgo para trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos del puesto de trabajo.

e) Las medidas adoptadas que procedan, se mantendrán mientras dure la situación de riesgo. Revisable por el Área Médica del Servicio de Prevención.

f) En los supuestos en los que no se pueda proteger a los docentes a través del procedimiento de adaptación de puesto de trabajo, o en caso de no ser posible el cambio de puesto de trabajo a otro compatible con su estado, podrá declararse en situación de incapacidad para el servicio durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

**ANEXO II: Comunicación de una situación de embarazo/ parto reciente / o lactancia natural de trabajadoras docentes o que auxilie en la docencia.**

**1. Datos personales y profesionales:**

Nº Expediente:

Nombre y Apellidos: _____	
D.N.I.: _____	Teléfono /e-mail: _____
Domicilio: _____	
Localidad _____	Provincia: _____
Cuerpo y especialidad: _____	
Centro de servicio: _____	
Localidad: _____	Provincia: _____
<input type="checkbox"/> Funcionaria de carrera <input type="checkbox"/> Funcionaria interina <input type="checkbox"/> Laboral	Nº de Seguridad Social: _____  Especialidad/ Categoría profesional de personal laboral: _____

**2. Solicitud de valoración de riesgo en el puesto de trabajo en relación con las siguientes circunstancias:**

Embarazo. Indicar semana de gestación .....
Parto reciente. Indicar fecha... ..
Lactancia natural. Indicar fecha nacimiento del menor... ..

Adjunto información del médico que me asiste en el embarazo, indicando el periodo de gestación, la fecha posible del parto y/o recomendaciones por riesgo clínico.

Comunico que estoy de alta, con el fin de poder comprobar las condiciones de trabajo de mi puesto.

**3. Breve cuestionario de las tareas realizadas habitualmente:**

- a. ¿Realiza itinerancia? SÍ  NO
- b. ¿Utiliza productos químicos? SÍ  NO . En caso afirmativo, indique cuál:
- c. ¿Está en contacto con productos biológicos (sangre, heces, orina...)? SÍ  NO
- d. ¿Está expuesta a radiaciones ionizantes (fuentes radiactivas...)? SÍ  NO
- e. ¿Realiza manipulación manual de cargas (peso, traslado de objetos)? SÍ  NO
- f. ¿Está expuesta a otros riesgos? SÍ  NO . En caso afirmativo indicar cuáles.

Con esta solicitud no se debe aportar ningún informe médico.

A través de este documento el Inspector Médico podrá requerir a la solicitante cuanta documentación considere oportuna para el estudio del caso y citarla posteriormente para someterse a un reconocimiento médico efectuado por el Servicio de Prevención.

La abajo firmante presta su consentimiento a la Administración para el tratamiento y la solicitud de la información que pueda necesitarse para resolver esta solicitud. Los datos de carácter personal que se faciliten mediante este formulario quedarán registrados en un fichero cuyo responsable es la *Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa*, con la finalidad de *Adaptación de puesto de trabajo del personal Docente*. Las cesiones que se producen son las autorizadas en la legislación aplicable. Pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante dicho responsable, en *Bulevar Río Alberche s/n 45071 Toledo* o mediante tramitación electrónica. Para cualquier cuestión relacionada con "la protección de datos", puede dirigirse a las oficinas de información y registro o al correo electrónico [protecciondatos@jccm.es](mailto:protecciondatos@jccm.es)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_

Dirigido a la Dirección Provincial de Educación, Cultura y Deportes en...

**Documento 2.**

***Información a las trabajadoras en edad fértil en cumplimiento de los artículos 18 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de una mayor protección en materia de prevención de riesgos laborales de las trabajadoras docentes que pudieran estar embarazadas, que hayan dado a luz, o en periodo de lactancia natural:***

a) La comunicación por las docentes del estado de embarazo, o que hayan dado a luz, o en periodo de lactancia natural, a la Dirección Provincial de Educación a través del modelo de comunicación, Anexo II, tiene carácter voluntario. Su no realización impedirá articular los mecanismos adecuados de prevención en los puestos con riesgo para la maternidad, a través del Procedimiento de Adaptación o Cambio de Puesto de Trabajo de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

b) El Anexo II no deberá ir acompañado de ningún informe médico, aunque si debe aportar las siguientes aclaraciones sobre el embarazo del médico que le asiste en el embarazo, (periodo de gestación, fecha posible del parto, o si a su juicio tiene alguna recomendación médica). Pudiendo aportar si estima necesaria otra documentación, o la descripción de posibles motivos, hechos o razones que a su juicio pueden suponer un riesgo para su salud en su puesto de trabajo.

c) El modelo de comunicación se presentará en la Dirección Provincial de Educación, Cultura y Deportes, sin perjuicio de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Con ello se inicia la aplicación del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) proceso en el que se tendrá en cuenta los anexos VII y VIII del R.D 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La incomparecencia injustificada de la docente al llamamiento de Vigilancia de la Salud, o la falta de aportación de los antecedentes y documentación requerida a nivel médico, impedirá seguir el procedimiento y dar cumplimiento al artículo 26 de la LPRL, y por tanto la protección en puestos de riesgo de las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente, o en periodo de lactancia natural.

d) Las medidas adoptadas que procedan, se mantendrán mientras dure la situación de riesgo.

e) En los supuestos en los que no se pueda proteger a la docente a través del procedimiento de adaptación de puesto de trabajo, o en caso de no ser posible el cambio de puesto de trabajo a otro compatible con su estado, y en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.



### ANEXO III. Propuesta de puestos de trabajo exentos de riesgos para embarazo o lactancia natural.

Desde la Jefatura de Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, se propone el siguiente criterio en cumplimiento del artículo 26.2 que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de valorar de manera unificada por el Área Médica y Técnica. De manera general, los puestos de trabajo del colectivo de trabajadoras embarazadas están exentos de riesgo para el embarazo o lactancia natural a la hora informar a las trabajadoras embarazadas de posibles riesgos y de elaborar informes en caso de "riesgos para el embarazo o la lactancia natural". **Este criterio es de uso exclusivamente interno en prevención docente.**

#### Consideraciones previas:

1º. En general las trabajadoras docentes no manipularán agentes ni realizarán procedimientos y condiciones de trabajo incluidas en los Anexo VII y Anexo VIII del RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Sin embargo, el carácter de puesto exento de riesgo requiere la revisión de la evaluación de riesgos por el técnico de prevención de manera individualizada, una vez la trabajadora comunique tal situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección Provincial de Educación, Cultura y Deportes, o si los comunican los servicios médicos o alguna de las unidades básicas de salud del servicio de prevención, a la Dirección Provincial.

2º. Teniendo en cuenta la consideración anterior, se establece lo siguiente:

Todos los puestos de trabajo docentes en los centros docentes dependientes de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes están exentos de riesgos ante situación de embarazo y/o parto reciente, a excepción de los puestos en los que se compruebe por los técnico de prevención que los puestos puedan estar afectados por los siguientes riesgos:

Aquellos puestos en centros de educación especial, donde se compruebe que las trabajadoras tienen contacto directo con niños, y pueda sufrir agresiones de manera previsible, intentada la adaptación y el cambio de puesto sin efecto.

En caso en el que se tenga comunicación de que la docente está embarazada y no está inmunizada, y está pudiera estar en contacto directo con niños en los que haya algún caso de enfermedad contagiosa (varicela, sarampión, parotiditis, rubeola, parvovirus, toxoplasmosis), en tanto en cuanto se comprueba su sistema inmunitario. Siguiendo en los centros las recomendaciones que para este caso de enfermedades establece sanidad epidemiológica para centros docentes.

Comprobadas las situaciones anteriores se le debe recomendar al centro que la trabajadora no continúe en su puesto de trabajo, y si no se puede adaptar o cambiar de puesto de trabajo a la docente, o no está inmunizada se informará a la trabajadora y al Director Provincial de que al estar incluida en estos casos, no se le puede adaptar su puesto de trabajo y no se le puede realizar un cambio de puesto, para que se inicie el procedimiento por parte del Servicio de Personal de obtención de subsidio de riesgo durante el embarazo con quien se tenga cubierta esta prestación.



**ANEXO IV. Informe de la asesoría médica.**

**1.- Datos personales y profesionales:**

Nº Expediente:

Apellidos y Nombre: _____	
D.N.I.: _____	Teléfono/e-mail: _____
Domicilio: _____	
Localidad _____	Provincia: _____
Cuerpo y especialidad: _____	
Centro de servicio: _____	
Localidad: _____	Provincia: _____
<input type="checkbox"/> Funcionaria de carrera	Nº de Seguridad Social: _____
<input type="checkbox"/> Funcionaria interina	Especialidad/
<input type="checkbox"/> Laboral	Categoría profesional de personal laboral: _____

**2 Datos de la comunicación.**

Esta Inspección Médica, una vez conocida la situación biológica del empleado/a público cuyos datos se indican en el puesto que desempeña, concluye (marcar los que proceda):

**Régimen Especial de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado.**

- Que existe riesgo clínico, por lo que siguiendo las directrices de la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento, 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, propone **DENEGAR** la licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, según proceda.
- \* Que no existe riesgo clínico, por lo que se propone dar traslado del expediente a la Unidad de Prevención a fin de determinar la existencia o no de riesgos laborales que puedan influir negativamente en la salud de la madre, del feto o del lactante, según proceda.
- Que su especial sensibilidad justificada médicamente, no es constitutiva de iniciar un procedimiento de jubilación por incapacidad para el servicio.



En \_\_\_\_\_, a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Inspector/a Médico Educativo:

Fdo.: \_\_\_\_\_

Nota: Se considera esta **situación de riesgo genérico clínico** donde existen circunstancias sociales, médicas, obstétricas o de otro tipo que se acompañan de un aumento de la morbimortalidad perinatales. La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia reúne en cuatro grandes grupos los factores de riesgo que pueden interferir en el desarrollo normal del embarazo:

- Factores sociodemográficos, edad materna, obesidad, tabaquismo.
- Antecedentes reproductivos. Esterilidad previa, abortos, bajo peso al nacer, etc. Estas circunstancias exigen una valoración para determinar si justifica una incapacidad temporal o no, y su duración. Su presencia sin otras complicaciones no justifica por sí sola la incapacidad para el trabajo. En el mismo sentido ninguno de dichos factores puede ser alegado como de riesgo laboral y tampoco como agravantes de los mismos, si existen.
- Antecedentes médicos. El embarazo puede agravar patologías ya existentes, como diabetes, hipertensión arterial, cardiopatías, etc. Estos casos pueden complicar el desarrollo del embarazo o la salud de la mujer por lo que es preciso valorar si se justifica una situación de incapacidad temporal para el trabajo. Patología osteomioarticular previa junto a cambios músculo-esqueléticos en el embarazo. Excepto en puestos de trabajo con alta demanda postural en donde las condiciones de trabajo pueden tener consecuencias negativas sobre la salud de la madre y/o el feto, o agravan una situación clínica preexistente, se valorará la incapacidad temporal por contingencia común.
- Embarazo actual. Patología obstétrica/gestosis, hiperémesis gravídica, eclampsia y preeclampsia, placenta previa y acretismo placentario, crecimiento intrauterino retardado (CIR), tromboembolismo de la gestación, embarazo ectópico, gestación múltiple, etc. En todos estos casos es preciso la valoración de la situación clínica para determinar si la situación es compatible con el desarrollo de la actividad laboral pero no pueden ser alegados como situaciones de riesgo laboral ni pueden sufrir complicaciones por causas estrictamente laborales ya que son patologías que dependen del propio embarazo o de la mujer.



## ANEXO V. INFORME TÉCNICO SOBRE COMUNICACIÓN DE EMBARAZO AREA TÉCNICA DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Nº Expediente: XX - XXX/2015

### 1.- Datos personales y profesionales de la trabajadora.

Apellidos y Nombre:

D.N.I.:

### 2. Situación comunicada por la trabajadora:

Embarazo. Indicar semana de gestación XXXXX semanas (a fecha XX/XX/XXXX).

Parto reciente. Indicar fecha.

Lactancia natural. Indicar fecha nacimiento del menor.

### 3. Antecedentes y objeto.

Se emite informe técnico sobre el puesto de trabajo desempeñado por Dña. XXXXXXXXXXXX, en el centro XXXX, de XXXXX (XXXXXXXXXX), motivado por su comunicación de embarazo, con fecha de entrada en registro el XX/XX/XXXX; y todo ello al amparo de lo establecido en el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) 31/1995 y el R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

El objetivo de este informe es presentar/actualizar la evaluación de los riesgos que existen en el puesto de trabajo y pueden afectar a la seguridad y salud de las trabajadoras que lo ocupen, así como la propuesta de planificación de la actividad preventiva derivada de la misma, de forma que la empresa esté en condiciones de tomar decisiones apropiadas sobre la necesidad de adoptar nuevas medidas y planificar adecuadamente la actividad preventiva. Por tanto, aporta la información de partida que la empresa debe analizar para definir sus necesidades, poniendo en marcha la planificación de la actuación preventiva y adoptando las medidas complementarias que estime oportunas para una mayor eficacia en materia de prevención y protección. Mientras no se conozca la propuesta de medidas preventivas de Vigilancia de salud ajustadas al caso particular, según establece el artículo 37, punto 3.g. del R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, se propone adoptar las medidas o acciones preventivas y de protección derivadas de la evaluación de riesgos.

### 4. Documentación adjunta

- Anexo V (I): Ficha técnica del puesto de trabajo
- Anexo V (II): **Evaluación/ actualización de evaluación** de riesgos específicos para el "puesto de xxx de en situación de embarazo o lactancia"

### 5. Conclusiones.

Se adjunta **actualización de evaluación / evaluación inicial** de riesgos del puesto de trabajo de "XXXXXXXXXXXX en situación de embarazo" en CEIP XXXXXXXX en la que se han tenido en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora y del feto y según la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo incluidos en el anexo VII y VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. No obstante, **cualquier cambio en las condiciones actuales de trabajo deberá ser comunicado para su valoración.**

Recibida la comunicación de embarazo realizada por la trabajadora cuyos datos personales aparecen en el apartado 1, es necesaria la valoración por el Área que desarrolle las funciones de Vigilancia de Salud del Servicio de Prevención, con objeto, entre otros, de analizar los efectos adversos relacionados con este embarazo en concreto, que puedan producirse en la trabajadora y su posible relación con factores de riesgo de origen laboral, así como propuesta de medidas preventivas o de protección especial ajustadas al caso individual, comprobando la compatibilidad del puesto con su estado, según establece el artículo 37, punto 3.g del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación no sea posible, o si a pesar de la adaptación las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta que pueda volver a su trabajo habitual.

Si tampoco esto fuese posible, deberá procederse a la suspensión del contrato de la trabajadora por riesgo durante el embarazo.



Fecha: XX/XX/2015

Fdo. : XXXXXXXXXXXXX

Técnico/a Superior en Prevención de Riesgos Laborales  
Área Técnica del Servicio de PRL.

**ANEXO V (I). FICHA TÉCNICA DEL PUESTO DE TRABAJO.**

**5.1. FICHA TÉCNICA DEL PUESTO DE TRABAJO**

PUESTO DE TRABAJO	
Tareas a realizar	
Lugares donde se realiza el trabajo	
Equipos de trabajo utilizados y herramientas	
Sustancias y productos utilizados y generados en el trabajo	-
Dispone de EPIS, qué clase y de qué tipo	-

**5.2. PARTICULARIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO**



## ANEXO V (II). EVALUACIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS PARA EL “PUESTO DE NOMBRE EN SITUACIÓN DE EMBARAZO”

La evaluación de riesgos se realiza con los datos recogidos tras la entrevista mantenida con la dirección del centro, la trabajadora embarazada y la observación de la actividad, con objeto de adoptar medidas que eliminen, reduzcan y/o controlen la exposición a estos riesgos y el resultado de su valoración.

### A. LISTA DE AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDOS EN EL ANEXO VII Y VIII DEL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO.

Anexo VIII (RD 39/1997). Agentes, o condiciones de trabajo a las cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural.

PELIGRO		IDENTIFICACIÓN DE POSIBLE SITUACIÓN DE RIESGO	
Agentes Físicos	<input type="checkbox"/> Radiaciones ionizantes.		NO
	<input type="checkbox"/> Trabajamos en atmósferas de presión sobreelevada	<input type="checkbox"/> Locales a presión. <input type="checkbox"/> Submarinismo	
Agentes Biológicos	<input type="checkbox"/> Casos de Toxoplasma	<input type="checkbox"/>	VER SITUACION INMUNOLÓGICA.Y PROTOCOLO DE SANIDAD EPIDEMIOLÓGICA
	<input type="checkbox"/> Casos de virus de la rubéola	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/> Casos de virus de la varicela.	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/> Casos de virus.....	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Agentes Químicos	<input type="checkbox"/> Sustancias etiquetadas con frases R60, R61 para trabajadoras embarazadas y R 64 para trabajadoras en periodo de lactancia natural.	<input type="checkbox"/> R60.Puede perjudicar la fertilidad. <input type="checkbox"/> R61. Riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto <input type="checkbox"/> R64. Puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna.	NO
	<input type="checkbox"/> Agentes cancerígenos según tabla 2, “Documento sobre límite de exposición profesional para agentes químicos en España”.		
	<input type="checkbox"/> Preparados etiquetados Según Reglamento 1272/2008 y RD 363/1995.		
	<input type="checkbox"/> Plomo y derivados		
	<input type="checkbox"/>		
Condiciones de trabajo.	<input type="checkbox"/> Trabajos de minería subterráneos.		NO



**Anexo VII (RD 39/1997). Agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el periodo de lactancia natural.**

PELIGRO		IDENTIFICACIÓN DE POSIBLE SITUACIÓN DE RIESGO	
<b>Agentes Físicos</b>	o Choques	o Golpes violentos	VER EVALUACIÓN
	o Vibraciones	o Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo	NO
	o Manutención manual de cargas pesadas	o	VER EVALUACIÓN
	o Radiaciones no ionizantes	o Radiaciones electromagnéticas	NO
	o Frío o calor extremos	o El riesgo aumenta en caso de cambios bruscos de temperatura	NO
	o Movimientos, posturas, desplazamientos, fatiga mental y física y otras cargas físicas		VER EVALUACIÓN
<b>Agentes biológicos</b>	o Agentes biológicos de los grupos 2,3 y 4.	o Agentes biológicos de los grupos 2.	VER EVALUACIÓN
		o Agentes biológicos de los grupos 3.	
		o Agentes biológicos de los grupos 4.	
<b>Agentes químicos</b>	o Sustancias etiquetadas con frases R40, R45, R46, R49, R62, R63.	o R40 Posibles efectos cancerígenos.	NO
		o R45 Puede causar cáncer.	
		o R46 Puede causar alteraciones genéticas hereditarias.	
		o R49 Puede causar cáncer por inhalación.	
		o R68. Posibilidad de efectos irreversibles.	
		o R62. Posible riesgo de perjudicar la fertilidad.	
		o R63. Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto.	
	o Preparados etiquetados clasificados como cancerígenos en los anexos I y III del RD 665/1997.		
	o Mercurio y derivados.		
	o Medicamentos antimitóticos (citostáticos).	o Por inhalación o a través de la piel.	
o Monóxido de carbono.	o Contaminación laboral.		
	o Tabaquismo activo o pasivo.		
	o Contaminación atmosférica.		
o Agentes peligrosos por absorción cutáneas	o Algunos pesticidas.		
o Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del RD 665/1997 agentes cancerígenos.			



## B. EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Esta evaluación / actualización de evaluación de riesgos se realiza a partir de la observación de la actividad realizada el XX/XX/XXXX y la entrevista mantenida con la trabajadora y la Directora del centro.

EVALUACIÓN DE RIESGOS	
Localización: XXXXXXXXXXXX Puestos de trabajo: XXXXXXXXXXXX EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Nº de trabajadores: X	Evaluación: inicial
Evaluación de riesgos realizada por: XXXXXXXXXXXX	Fecha: XXXXXXXXXXXX

Nº	Riesgo	Condición Anómala o factores de riesgo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del riesgo				
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	MO	I	IN

**PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS.** Para evitar, reducir y controlar la exposición a estos riesgos y su estimación en este puesto de trabajo, desde el punto de vista técnico, *se proponen medidas preventivas a adoptar por el centro* y recomendaciones a la trabajadora embarazada.

Nº	RIESGO	ACCIÓN REQUERIDA	Persona/s designadas	Plazos previstos
	TODOS LOS RIESGOS	Información y formación: la trabajadora debe conocer los riesgos a los que está expuesta y las medidas preventivas a adoptar para evitar, controlar o reducir los mismos. <b>Se debe entregar una copia de esta revisión de evaluación a la trabajadora</b>	Dirección del centro	Inicio del embarazo
			Dirección del centro	Durante el embarazo



Nº	RIESGO	ACCIÓN REQUERIDA	Persona/s designadas	Plazos previstos
			Trabajadora	Durante el embarazo

**LEYENDA TABLA ACLARATORIA SOBRE LOS SIGNIFICADOS DE LA ESTIMACIÓN DEL RIESGO.**

NIVEL RIESGO	ACCIÓN
<b>Trivial (T)</b>	No se requiere acción específica
<b>Tolerable (TO)</b>	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
<b>Moderado (MO)</b>	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
<b>Importante (I)</b>	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
<b>Intolerable (IN)</b>	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Leyenda: P: Probabilidad; B Baja; M Media; A Alta; C: Consecuencias; LD Ligeramente Dañino; D Dañino; ED Extremadamente Dañino;

