

PROTOCOLO DE ACTUACION DE LAS TRABAJADORAS DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA



1.- OBJETO

El objeto de este procedimiento es definir las pautas de actuación a seguir desde el momento en que una trabajadora embarazada comunica su situación para garantizar su protección frente a los posibles riesgos que puedan ocasionarle sus condiciones de trabajo, adoptando las medidas preventivas adecuadas.

2. ALCANCE

Este procedimiento se aplica en todos los centros de GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS, S.A. del ámbito nacional, específico para todas las trabajadoras embarazadas, independientemente de su relación contractual.

3. DEFINICIONES

A efectos de aplicación del presente procedimiento se entenderá por:

Embarazo (E): Periodo fisiológico de la mujer comprendido entre la implantación del blastocito y el fin de la gestación (parto o aborto). Debe considerarse embarazo, mientras no se demuestre lo contrario, todo retraso o cese de la menstruación de más de 10 días en una mujer sana, en edad reproductiva y con ciclos regulares y espontáneos.

Lactancia(L): Alimentación con leche procedente de la propia madre al lactante.

Trabajadora Embarazada: Cualquier trabajadora en período de lactancia natural, que comunique y acredite su estado según lo establecido en este procedimiento o que, sin mediar comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

Trabajadora en período de lactancia: Cualquier trabajadora en período de lactancia natural, que comunique y acredite su estado según lo establecido en este procedimiento o que, sin mediar comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

Puesto Exento de Riesgo: Es aquel en el que es improbable, dado los conocimientos científicos actuales, que se materialice un daño a la salud derivado de las condiciones de trabajo sobre la trabajadora embarazada o lactante y la del feto o hijo.

Puesto compatible: Es aquel cuyas condiciones de trabajo permiten a una trabajadora en situación de embarazo o lactancia, desempeñar sus funciones y tareas sin esperar, dados los conocimientos científicos actuales, una repercusión negativa sobre su salud o la del feto o hijo. Puede no estar exento de riesgo, pero dicho riesgo se encuentra minimizado y/o controlado.

Adaptación de puesto trabajo: Son las modificaciones o ajustes de las condiciones de trabajo de un puesto específico con el objeto de proteger en materia de seguridad y salud en el trabajo a la mujer durante la situación de embarazo o lactancia natural y al feto o hijo

Riesgo clínico del embarazo: Presencia en un embarazo de factores de riesgos desfavorables para la gestación (factores sociodemográficos, antecedentes reproductivos, antecedentes médicos, o del embarazo actual), que pueden ser susceptibles de generar Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

Riesgo laboral durante el embarazo: Posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo sobre la salud de la mujer embarazada o feto.

Riesgo laboral durante la lactancia: Posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo en la lactancia materna que puede afectar a la salud de la mujer o el hijo.

4. RESPONSABILIDADES

Es responsabilidad de la trabajadora embarazada comunicar su estado lo antes posible al servicio de prevención para que se pueda iniciar el procedimiento que garantice su seguridad y salud durante el embarazo o lactancia.

La responsabilidad de la aplicación de lo definido en el presente procedimiento en los centros de GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS S.A. es de los encargados correspondientes.

Es responsabilidad del Servicio de Prevención de GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS, S.A.:

- Realizar la evaluación de riesgos específica en todos los puestos de trabajo siguiendo las pautas y criterios indicados en el procedimiento.
- Realizar la evaluación individualizada en cada caso, siguiendo las pautas y criterios indicados en el procedimiento.

Es responsabilidad de los mandos (Encargados, responsables de centros, etc...) informar a las trabajadoras a su cargo de los riesgos específicos durante el embarazo y la lactancia que presente su puesto de trabajo y gestionar cada caso siguiendo las pautas y criterios indicados en el presente procedimiento.

5. MARCO NORMATIVO

- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ R.D. 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ✓ R.D. 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- ✓ 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.
- ✓ R.D. 298/2009, de 6 de marzo, por el que se incluyen 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.

6. PROCEDIMIENTO

6.1 Comunicación de la Situación

- La trabajadora comunicará voluntariamente su situación de embarazo/lactancia al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, aportando la documentación que acredite la situación comunicada (p.e. del médico de familia, ginecologo o del pediatra).

6.2 Servicio de Prevención evaluará los riesgos en tu trabajo

-Una vez recibida la Comunicación de la situación de embarazo/lactancia en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, el técnico de prevención se pondrá en contacto con la trabajadora para que le explique qué tareas realiza y si tiene dificultades para realizarlas.

6.3 Reconocimiento médico

- Es muy importante que visite al médico del Servicio de Prevención. Ellos evaluarán si las tareas que realiza pueden perjudicar al trabajador o al feto.

- Deberá llevar todos los informes del ginecólogo/tocólogo le haya dado hasta el momento pues será información muy importante para valorar el caso.

- El servicio médico junto con la evaluación de riesgos específica del puesto de trabajo que ocupa la empleada analizará toda la información obtenida, y exista riesgo o no para la empleada, emitirá siempre un informe indicando las conclusiones de la misma (riesgos que aprecian, medidas preventivas a tomar, posibles limitaciones o adaptaciones en su puesto de trabajo, etc.).

El resultado del informe del servicio médico puede concluir:

a) Que las condiciones de trabajo no constituyen un riesgo para la empleada, feto o lactante y por tanto no sea necesario realizar adaptaciones en el puesto de trabajo.

b) Que existe riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la empleada, en cuyo caso se propondrán las adaptaciones en el puesto trabajo necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

6.4 Actuaciones preventivas. Informe del Servicio de Prevención

- Cuando se concluya por el Servicio Médico que las condiciones de trabajo no constituyen un riesgo para la empleada, feto o lactante y por tanto no sea necesario realizar adaptaciones en el puesto de trabajo, se dará por finalizado el procedimiento.

- Cuando se concluya por el Servicio Médico que existe riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la empleada, se propondrán las adaptaciones en el puesto de trabajo necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

1. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo sea posible se llevarán a cabo de forma inmediata, con indicación expresa de las tareas peligrosas para la empleada, feto o lactante que deben ser evitadas.

2. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no sea posible:

- Se le asignará, en caso de estar disponible y con carácter temporal, un puesto de trabajo compatible dentro del mismo centro y categoría profesional.

- En último caso y siempre y cuando no exista disponible un puesto compatible con la situación de la trabajadora se iniciará la tramitación de las prestaciones por riesgo durante embarazo/lactancia y la suspensión del contrato de trabajo en aplicación del RD 295/2009, de 9 de marzo.