

BOEL de 4 de marzo de 2020

Protocolo regulador del procedimiento para la protección de la maternidad ante la posible existencia de riesgos laborales, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 4 de febrero de 2020.

La situación de embarazo y lactancia exige una especial protección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo ya que situaciones que normalmente no suponen ningún riesgo, en un momento de especial vulnerabilidad para las empleadas pueden convertirse en peligrosas, bien para la propia mujer, para el feto, o lactante por lo que resulta imprescindible garantizar un adecuación de las condiciones de trabajo que permita eliminar los riesgos.

1. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el que basa este protocolo es muy amplio. La principal referencia legal la constituye la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la empleada embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

En esta Directiva se establecen los criterios de referencia para promover la prevención y protección de la salud frente a los riesgos para la reproducción y la maternidad y una clara definición de las posibles situaciones en relación a la protección del embarazo y la lactancia. También incluye una relación no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo de riesgo.

La Directiva ha sido traspuesta a la normativa española a través de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que en su artículo 26 establece las obligaciones que debe cumplir la empresa para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo. Resultan de aplicación igualmente las siguientes normas:

- Real Decreto 39/1997, en su artículo 4.1 y anexo VII (lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las empleadas embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del *niño*[1] durante el período de lactancia natural) y anexo VIII (lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de

BOEL de 4 de marzo de 2020

trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de empleadas embarazadas o en período de lactancia natural).

- REAL DECRETO 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la empleada embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

Además, aun no siendo normas de obligado cumplimiento se destacan las siguientes notas técnicas de prevención (NTP) emitidas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST):

- NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud.
- NTP 915: Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud.
- NTP 992: Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas.
- NTP 993: Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral.

Conforme a lo anterior, el objetivo del presente documento es establecer un procedimiento para proteger a las empleadas de la Universidad en periodo de embarazo, parto reciente o lactancia natural de manera que se pueda garantizar que el embarazo y la crianza se desarrollen en el ambiente laboral más saludable posible.

2. DEFINICIONES

A Los efectos de aplicación del presente protocolo se definen los siguientes términos:

- Empleada embarazada: Cualquier empleada en situación de embarazo que comunique su estado a la Universidad.
- Empleada en periodo de lactancia: Cualquier empleada en periodo de lactancia que comunique su estado a la Universidad.

BOEL de 4 de marzo de 2020

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La acción protectora no se circunscribe únicamente a la protección de la salud de la empleada, pues pretende ir más allá, protegiendo la salud del feto o lactante a través de la salud de la madre.

Por tanto, las disposiciones recogidas en este protocolo serán de aplicación a:

- a) Las empleadas de la Universidad Carlos III de Madrid en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural
- b) El feto.
- c) *El recién nacido lactante*[2].

El presente procedimiento será aplicación igualmente en la situación declarada de planificación del embarazo, incluyendo los tratamientos de fecundación.

4. PROCEDIMIENTO

El procedimiento se iniciará siempre a petición de la empleada que solicitará cita en el Centro de Salud Laboral de Getafe o Leganés indicando al personal sanitario que quiere iniciar un procedimiento de protección de la maternidad. Esta solicitud será indispensable para poder aplicar las medidas preventivas si fueran necesarias, y asegurar la salud de la empleada, feto o lactante. La Universidad no podrá tomar ninguna medida de adaptación en caso de no producirse esta notificación por parte de la empleada.

El día de la cita con el Servicio Médico, la empleada entregará presencialmente el modelo de notificación del Anexo I de este protocolo totalmente cumplimentado, al que se adjuntará la documentación médica que sea necesaria. Esta solicitud será registrada por el Servicio médico que dará traslado de la misma al Servicio del Prevención de Riesgos Laborales para comunicar el inicio del procedimiento.

Toda la información relacionada con el procedimiento se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las personas y la confidencialidad del proceso. Conforme a lo establecido en el artículo 22.4 de la ley 31/1995 el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores y en todo caso respetando lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del

BOEL de 4 de marzo de 2020

Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de protección de datos) y en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Personales y Garantía de los derechos digitales.

4.1. Informe del Servicio Médico.

El mismo día de la cita, el Servicio Médico realizará una entrevista a la empleada. Se 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 en su puesto de trabajo, posibles adaptaciones, necesidad de realizar otras revisiones médicas y en qué plazos, etc.).

El Servicio Médico, si lo estima necesario, solicitará al Servicio de Prevención la evaluación de riesgos específica del puesto de trabajo que ocupa la empleada. En este caso, el Servicio de Prevención realizará, a la mayor brevedad posible la evaluación de riesgos, y se entregará al Servicio Médico, de tal forma, que puedan emitir un informe completo sobre los posibles riesgos que tiene la empleada y sus medidas preventivas.

4.2. Resultados del Informe médico.

El resultado del informe del Servicio Médico puede concluir:

- a) Que las condiciones de trabajo no constituyen un riesgo para empleada, feto o lactante y por tanto no sea necesario realizar adaptaciones en el puesto de trabajo. En todo caso la empleada puede optar por someterse a un seguimiento médico periódico en el Centro de Salud Laboral con la frecuencia que indique el Servicio Médico, o bien solicitar una nueva evaluación cuando se produzca un cambio en las condiciones de salud.
- 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 de trabajo necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

BOEL de 4 de marzo de 2020

- En ambos casos, el resultado final del informe anterior se comunicará por parte del Servicio de Prevención a: Servicio de Recursos Humanos
- Servicio/Departamento donde la empleada presta servicio.

4.3. Actuaciones preventivas. Informe del Servicio de Prevención.

Cuando se concluya por el Servicio Médico que las condiciones de trabajo no constituyen un riesgo para empleada, feto o lactante y por tanto no sea necesario realizar adaptaciones en el puesto de trabajo, se dará por finalizado el procedimiento, sin perjuicio de que posteriormente, en caso de optar por las revisiones correspondientes con el Servicio Médico, éste advirtiera algún tipo de riesgo o la propia empleada solicite una nueva evaluación cuando se produzca un cambio en las condiciones de salud.

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. Al objeto de valorar la viabilidad de las mismas el Servicio de Prevención convocará una reunión a la que asistirán

- El o la Responsable del Servicio de Prevención, o persona en quien delegue
- El o la Responsable del Servicio de Recursos Humanos, o persona en quien delegue y
- El o la Responsable del Departamento o Servicio donde presta servicios la empleada para analizar la viabilidad de las adaptaciones
- Un delegado o delegada de Prevención

Analizadas las adaptaciones propuestas y en función de la viabilidad de las mismas se atenderá a lo siguiente:

BOEL de 4 de marzo de 2020

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 no sea posible o a pesar de tal adaptación las condiciones del mismo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada embarazada o feto, se propondrá, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, un cambio de puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado pero si sea viable un cambio de puesto de trabajo.
3. En el supuesto de que no sea posible ni adaptación ni cambio de puesto de trabajo, podrá declararse el paso de la empleada afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, conforme a lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores o, en su caso, la licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia recogida en el art. 58 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombre y mujeres durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible con su estado.

4.4. Finalización del Procedimiento.

En todos los supuestos anteriormente indicados, el procedimiento terminará mediante Resolución del Rector que indicará, en el caso de ser estimatoria, las medidas a adoptar, y que se notificará inmediatamente a la empleada:

La presente Resolución agota la vía administrativa y contra la misma podrá interponer: Recurso Potestativo de Reposición ante el Rector, en el plazo de un mes desde el día siguiente a la notificación de esta Resolución, de conformidad con lo dispuesto en la Sección 3ª del Capítulo II del Título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien, formalizar demanda en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Social de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

BOEL de 4 de marzo de 2020

5. REVISIONES DE LA EMPLEADA.

Una vez finalizado el procedimiento y al objeto de asegurar que la empleada esté protegida en todo momento y ante los cambios que se puedan producir (cambios de estado físico/psicológico, cambios en su puesto de trabajo, etc.), la empleada podrá optar por pasar los reconocimientos o revisiones médicas que determine el Servicio Médico.

En todo caso, la empleada deberá informar de aquellas actividades nuevas que puedan surgir, de tal forma que su trabajo siempre esté adaptado.

Una vez que finalicen las situaciones de embarazo o lactancia, la empleada deberá informar al Servicio Médico, y este a su vez notificará el fin de las adaptaciones del puesto de trabajo al Servicio de Prevención quien lo pondrá en conocimiento de:

- Servicio de Recursos Humanos
- Servicio/Departamento donde la empleada presta servicio.

BOEL de 4 de marzo de 2020

ANEXO I

NOTIFICACIÓN POR PARTE DE EMPLEADA QUE ESTÁ EMBARAZADA, PLANIFICA SU EMBARAZO, O ESTÁ EN PERIODO DE LACTANCIA.

A) DATOS PERSONALES.

Nombre y Apellidos:

DNI:

Teléfono de contacto:

Dirección de Correo electrónico:

Dirección para notificaciones:

B) DATOS PROFESIONALES.

Categ./Cuerpo/Escala:

Servicio o Departamento:

Puesto de trabajo:

EXPONE:

Que de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra en situación de:

Planificación de embarazo

Embarazo

Lactancia

BOEL de 4 de marzo de 2020

SOLICITA:

El inicio del posible expediente destinado a la adaptación de las condiciones de trabajo, reubicación en otro puesto de trabajo que no implique riesgo, o bien suspensión del contrato de trabajo (si las 2 opciones anteriores no fueran viables), de acuerdo con lo establecido en la normativa indicada, a cuyo efecto se adjuntan los siguientes documentos:

- _____
- _____

En....., ade..... de.....

Fdo:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO. Universidad Carlos III de Madrid.

IDENTIFICACIÓN DEL TRATAMIENTO.

FINALIDAD.

EJERCICIO DE DERECHOS. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición a su tratamiento, mediante el envío de un correo a la siguiente dirección: DPD@UC3M.ES

INFORMACIÓN ADICIONAL: Puede consultar la información adicional y detallada sobre nuestra Política de Privacidad en <https://www.uc3m.es/protecciondedatos>

Toda la información relacionada con el procedimiento se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las personas y la confidencialidad del proceso respetando lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de protección de datos) y en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Personales y Garantía de los derechos digitales.

BOEL de 4 de marzo de 2020

¿HAY LIMITACIONES O POSIBLES ADAPTACIONES?	ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	OBSERVACIONES
NO	NO ES NECESARIO.	LA EMPLEADA SIGUE REALIZANDO SU TRABAJO CON NORMALIDAD.
SI	ES POSIBLE.	LA EMPLEADA REALIZA SU TRABAJO A EXCEPCIÓN DE LAS TAREAS PELIGROSAS PARA ELLA, FETO O LACTANTE
	NO ES POSIBLE ADAPTACIÓN, PERO SI ES VIABLE UN CAMBIO DE PUESTO.	LA EMPLEADA CAMBIA A UN PUESTO DE TRABAJO QUE NO TIENE RIESGO PARA ELLA NI PARA EL FETO O LACTANTE
	NO ES POSIBLE	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

[1] Término utilizado en la legislación vigente.

[2] Término utilizado en la legislación vigente.

EL SECRETARIO GENERAL,

Marcos Vaquer Caballería