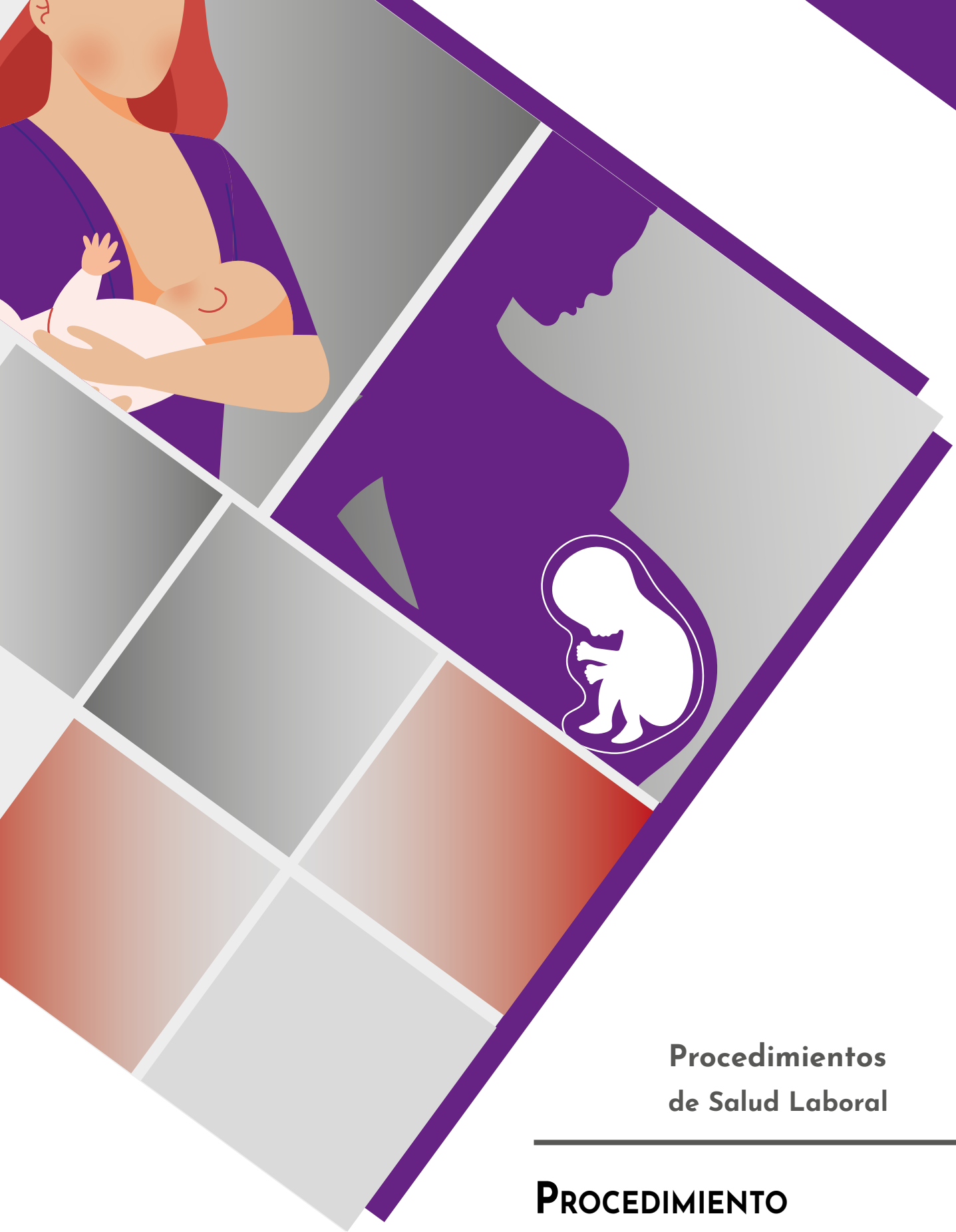


Procedimientos
de Salud Laboral

Procedimiento de la MATERNIDAD y de la LACTANCIA natural en la Diputación General de Aragón

CCOO

ÍNDICE

Introducción 1

Procedimiento de la maternidad y de la lactancia natural 3

1. OBJETO. 5

2. ALCANCE. 5

3. MARCO NORMATIVO 5

4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA 5

5. DEFINICIONES. 6

6. RESPONSABILIDADES. 10

7. DESARROLLO. 10

7.1. Introducción 10

7.2. Desarrollo del procedimiento de actuación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. 12

7.2.1 Inicio del procedimiento 12

7.2.2. Valoración específica de la situación de embarazo/lactancia natural 13

8.REVISIÓN. 15

9. ANEXOS. 16

ANEXO I FICHA DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO PARA EMBARAZO Y/O LACTANCIA 17

ANEXO II MODELO DE COMUNICACIÓN SITUACIÓN EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y EDUCACIÓN 23

ANEXO III COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD 27

FLUJOGRAMA 30

INTRODUCCIÓN CCOO

En el año 2015 CCOO solicitó en la Mesa Sectorial de Administración General que se **negociara un protocolo de protección del embarazo y la lactancia natural** basado en la prevención de riesgos laborales de la mujer embarazada o que se encuentra en periodo de lactancia natural y completado por otros aspectos esenciales para la protección de la mujer en un momento tan único y singular tales como simplificar los aspectos administrativos de las gestiones relacionadas con el embarazo y la lactancia, cuestiones relativas a las retribuciones o minimizar la relación de la mujer embarazada con la Mutua con indicaciones claras y concisas protocolizadas.

Durante estos años, hemos conseguido negociar y llegar a acuerdos de protección de la mujer embarazada y que está en periodo de lactancia en distintos ámbitos de la vida administrativa de la empleada pública eliminando desigualdades que sufrimos las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Desde **CCOO apostamos** por negociar un PROTOCOLO DE LA MUJER EMBARAZADA Y QUE SE ENCUENTRA EN PERIODO DE LACTANCIA que sea **integral y comprenda la protección de la mujer en todos los aspectos**. La prevención de riesgos laborales de la mujer y la comunicación de su situación son el comienzo de esta protección.

El procedimiento de protección de la maternidad y la lactancia no es un documento de prevención más. Estamos ante un elemento de protección jurídica desde la perspectiva de la prevención y desde la perspectiva de la igualdad porque solamente las mujeres podemos quedarnos embarazadas y podemos dar el pecho.

A lo largo del proceso de negociación del procedimiento de protección de la maternidad y la lactancia natural **se han incorporado importantes propuestas realizadas por CCOO** como la protección del periodo de lactancia durante todo el tiempo que la madre decida dar el pecho a su hijo/a, incluir como referente legislativo máximo la normativa comunitaria para una mayor protección de la trabajadora, respetar el derecho a la intimidad de la mujer que decide si comunicar su embarazo, acortar los plazos del procedimiento para una protección más eficaz, crear las medidas de prevención provisionales mientras se resuelve el procedimiento y mejorar las condiciones de trabajo cuando estamos embarazadas o damos el pecho, y dar un importante valor a los documentos elaborados por los servicios de prevención propios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. **Pero todavía tenemos cuestiones de gran calado encima de la mesa** que afectan de forma generalizada a las empleadas del Gobierno de Aragón.

De una parte, no hemos conseguido eliminar la utilización de la guía de Ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. Una guía

que con el paso de los años y las ediciones ha ido retrocediendo en la defensa de la protección de la mujer embarazada o que se encuentra en periodo de lactancia, recortando el derecho internacional a la protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, en opinión de CCOO lejos de los principios que inspiran la prevención de riesgos laborales. Es una guía construida esencialmente desde la perspectiva clínica, dejando en un plano inferior las condiciones de trabajo.

Desde CCOO desaconsejamos la utilización de la guía SEGO y **apostamos por utilizar el documento DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO** del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene como principal objetivo contribuir a hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo, poniendo a disposición de los diferentes agentes unas recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas, y que busca, además, la participación activa de la trabajadora durante todo el proceso.

Y de otra parte, el procedimiento termina cuando la trabajadora entra en contacto con la Mutua. El puesto de la mujer embarazada o en periodo de lactancia no puede adaptarse, tampoco puede producirse un cambio de puesto de trabajo o de "los tiempos de trabajo". En su puesto de trabajo hay riesgos que no se pueden eliminar. En ese momento la trabajadora tiene que solicitar la prestación de riesgo por el embarazo o la prestación de riesgo por la lactancia natural, y para ello tiene que relacionarse con la Mutua que va a determinar si certifica o no el riesgo, con independencia de lo que los servicios de prevención del Gobierno de Aragón hayan establecido, solamente bajo su criterio. En este momento el procedimiento deja de proteger a la mujer embarazada o que quiere dar el pecho a su hijo/a.

Hemos creado este procedimiento de protección de la maternidad y de la lactancia, y **es un paso muy grande** para una administración tan resistente al cambio y tan poco implicada en la lucha por alcanzar la igualdad real en la Administración Autonómica. **Pero la protección de la mujer no termina aquí.** Sólo nosotras nos quedamos embarazadas y solo nosotras damos el pecho.

CCOO - DGA

PROCEDIMIENTO DE LA MATERNIDAD Y DE LA LACTANCIA NATURAL

(Texto y Anexos íntegros)

1. OBJETO.

El presente documento tiene por objeto la protección de la maternidad, el parto reciente, la situación de lactancia natural, el feto y el lactante, de las empleadas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón frente a los riesgos derivados del desempeño de su puesto de trabajo, mediante el establecimiento de un procedimiento de actuación y la adopción de las medidas preventivas oportunas.

2. ALCANCE.

Será aplicable a las trabajadoras que prestan servicios en los Departamentos y Organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que se encuentren en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de los distintos ámbitos, Administración General, Sanidad y Educación, se podrá establecer la correspondiente documentación de Nivel II que se anexa al presente documento.

3. MARCO NORMATIVO.

Normativa comunitaria, estatal, autonómica y de función pública en materia de prevención de riesgos laborales aplicable según procedimiento:

PO-014_GA. Determinación de requisitos legales y otros requisitos.

4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

- Norma ISO 45001 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manual SGPRLPS.
- Procedimientos relacionados:
  - PO-009_GA. Identificación de peligros
  - PO-010_GA. Eliminación y reducción de riesgos.
  - PO_011_GA Evaluación de los riesgos
  - PO-012_GA. Planificación preventiva.
  - PO-015_GA. Formación y capacitación.
  - PO-028_GA. Control periódico de las condiciones de trabajo/inspecciones de seguridad.

- Anexos VII y VIII, RD. 39/1997, 17 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Guía de Ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo, INSS, SEGO, AMAT.
- Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural, INSS y Asociación Española de Pediatría.
- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. INSST
- Lista no exhaustiva de agentes 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 período de lactancia natural y de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de embarazadas o en periodo de lactancia natural, elaborada y codificada por los Servicios de Prevención de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
- Normas UNE.
- Guías y Notas Técnicas INSST.

5. DEFINICIONES.

- **Riesgo laboral:** posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

  Art. 421 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Riesgo laboral grave e inminente:** aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

  Art. 4.4 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Condición de trabajo:** cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedando específicamente incluidas en esta definición:

  Las características generales de los locales, instalaciones, equipos productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

  - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
  - Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la trabajadora.

Art. 4.7 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Con especial consideración a los siguientes agentes y condiciones de trabajo, incluidos en las listas no exhaustivas codificadas por los Servicios de Prevención de la Administración

Lista no exhaustiva de agentes 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 período de lactancia natural	
COD	**AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO**
VII. 1	**Agentes Físicos**
VII.1.1	Vibraciones
VII.1.2	Radiaciones no ionizantes
VII.1.3	Frío y calor extremos
VII.1.4	Ruido
VII.1.5	Choques y golpes
VII.1.6	Caídas.
VII.2	**Agentes Ergonómicos**
VII.2.1	Manipulación manual de cargas.
VII.2.2	Posturas forzadas: Flexión de tronco 60º; escaleras; bipedestación;sedestación; actividad deportiva.
VII.3	**Agentes Biológicos**
VII.3.1	Grupos 2 y 3 (Virus de Sarampión, Parotiditis, Varicela zóster, Parvovirus-B19, Coxsackie, Citomegalovirus solo en caso de atender a niños de 0-3 años, Bacterias de transmisión oral, Brucella, Fiebre Q, TBC), ... lista no exhaustiva
VII.4	**Agentes Químicos**
VII.4.1	Sustancias etiquetadas como: H340, H341, H350, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd)
VII.4.2	Agentes químicos cancerígenos que figuran en anexos I y III del RD 665/1997
VII.4.3	Mercurio y derivados
VII.4.4	Medicamentos antimitóticos
VII.4.5	Monóxido de carbono
VII.4.6	Agentes químicos de reconocida penetración cutánea.
VII.4.7	Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del RD 665/1997
VII.5	**Agentes Psicosociales y condiciones de trabajo.**
VII.5.1	Agentes estresores.
VII.5.2	Tiempo de trabajo
VII.5.3	Agresiones
VII.5.4	Trabajo en aislamiento
VIII.1	**Agentes Físicos**
VIII.1.1	Radiaciones ionizantes
VIII.1.2	Trabajos en atmósferas de sobrepresión
VIII.2	**Agentes Biológicos**
VIII.2.1	Grupo 2 (Virus de la Rubeola, Toxoplasma).
VIII.3	**Agentes Químicos**
VIII.3.1	Sustancias etiquetadas como: H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df, y H370, H350, H350i, H362
VIII.3.2	Sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en parte 3 Anexo VI Reglamento CE nº 1272/2008.
VIII.3.4	Plomo y derivados que puedan ser absorbidos por el organismo

- **Ordenación del tiempo de trabajo**

  - Trabajo nocturno: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

    Se considera trabajador nocturno, a efectos de lo anterior, a aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como a aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

    Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

    Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto se llevará a cabo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

  - Trabajo a turnos: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Los trabajadores que trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Art 36.1 RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- **Prevención de riesgos laborales:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Art. 4.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Evaluación de los riesgos laborales:** proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Art. 3.1 RD 39/1997, 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

- **Adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo:** conjunto de medidas preventivas necesarias para evitar la exposición a los riesgos para la seguridad y salud resultantes de la evaluación de riesgos.

- **Trabajadora embarazada (estado gestante de la mujer):** Es aquella trabajadora que comunique su embarazo a la empresa, aportando los medios de prueba necesarios, con arreglo a las legislaciones y/o

prácticas nacionales. Si la trabajadora no comunica su estado, el deber de protección no se iniciará, a no ser que sea notorio o se tenga conocimiento de ello.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992

Art.18.1 CE Derecho a la intimidad

Si la trabajadora no comunica su estado (basándose en que el embarazo permanece en el ámbito del derecho a la intimidad de la mujer trabajadora, art. 18.1 de la CE) cuando este sea notorio o tenga conocimiento del mismo la dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa deberá informar a la trabajadora sobre los riesgos del puesto de trabajo, las medidas preventivas y de la necesidad del inicio del presente procedimiento

- **Trabajadora en periodo de lactancia:** Es aquella trabajadora que dé lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado en la empresa acreditando dicha circunstancia, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992

- **Lactancia acumulada de un menor de 12 meses:** Constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Las personas con contrato o nombramiento de carácter temporal, tendrán pleno derecho de acceso a este permiso, aunque si finalizan su relación con esta Administración antes de que el hijo o hija cumpla los doce meses, deberá realizarse la correspondiente regularización de haberes.

Instrucción de 12 de junio de 2019 de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, siendo de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluido el personal estatutario y el personal docente no universitario.

- **Prestación de Riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural:** Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natura, cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en su salud o en la del feto, a otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte posible o no pueda exigirse por motivos justificados.

  La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se extinguirá en que el hijo cumpla 9 meses.

Art. 186 y 187, 188, 189 RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. RESPONSABILIDADES.

La elaboración, implantación, seguimiento, control, revisión y, en su caso, modificación de este procedimiento corresponderá a:

- Grupo de Mejora: elaboración, seguimiento, control y revisión
- Director del Centro/Responsable de la Unidad organizativa: implantación, seguimiento y control
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:
- Asesoramiento técnico y apoyo en la elaboración, implantación, seguimiento y control del procedimiento.
- Elaborar los informes preceptivos.
- Trabajadora: Comunicar la situación de embarazo, parto reciente o situación de lactancia natural y colaborar con la Administración y el Servicio de Prevención.
- Representantes de los trabajadores/as: Participación en la elaboración, seguimiento, control, revisión y modificación.

Todo ello, sin perjuicio de que la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales es de la Administración en su papel de empresario, que los Decretos de competencias de los distintos departamentos del Gobierno de Aragón establecen la competencia en esta materia dentro de cada departamento y que las Órdenes de distribución de responsabilidades determinan quien tiene la responsabilidad en los centros de trabajo.

7. DESARROLLO.

7.1. Introducción.

En el ámbito internacional, la Directiva del Consejo de Europa 92/85/CEE considera a la mujer gestante o que haya dado a luz o se encuentre en periodo de lactancia, trabajadora especialmente sensible debiéndose adoptar medidas relativas a su salud y seguridad.

La protección de la trabajadora embarazada en el ordenamiento español va dirigida a la protección de la maternidad y a sus consecuencias previas, así la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras, establece en su artículo 25 la obligación del empresario, en nuestro caso la administración, de garantizar de manera específica la protección de las trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, estableciendo en el art. 26 de la citada ley específicamente la obligación de la protección de la maternidad mediante el texto siguiente:

1. ” La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la citada Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

   Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

   El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

   En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, 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.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses

contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo."

Para dar respuesta a lo establecido en el citado mandato legal, atendiendo a las peculiaridades existentes en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en concreto, relativas a la gestión de las contingencias profesionales y a la provisión de puestos de trabajo, es necesario articular un procedimiento específico para la protección de la maternidad/lactancia de las trabajadoras que prestan su servicio en el ámbito de actuación de la misma.

La dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa deberá informar a todas las trabajadoras en el momento de acceso a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad/lactancia, de la necesidad de poner en conocimiento de la administración su condición (embarazo, parto reciente o lactancia materna) para que se puedan ponerse en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la del feto o lactante.

La información se realizará mediante la Ficha de riesgos en el puesto de trabajo para embarazo y/o lactancia natural elaborada por el Servicio de Prevención del ámbito correspondiente, dejando constancia de dicha acción.

FO-024/01_GA Ficha de riesgos en el puesto de trabajo para embarazo y/o lactancia natural

7.2. Desarrollo del procedimiento de actuación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

7.2.1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se podrá iniciar por la trabajadora embarazada o que se encuentra en situación de lactancia natural.

La trabajadora del ámbito de Administración General y Educación, comunicará a la dirección del Centro/ responsable de la unidad organizativa su situación mediante el siguiente formato de Comunicación de la situación de embarazo/lactancia natural.

FO-024/02_GA. Comunicación situación embarazo/lactancia natural en el ámbito de Administración General y Educación.

En el ámbito del Servicio Aragonés de Salud, se comunicará mediante siguiente formato:

FO-024/03_ GA Comunicación situación embarazo/lactancia natural en el ámbito del Servicio Aragonés de Salud

Si la trabajadora no comunica su estado (basándose en que el embarazo permanece en el ámbito del derecho a la intimidad de la mujer trabajadora, art. 18.1 de la CE) cuando este sea notorio o tenga conocimiento del mismo a través del Servicio de Prevención del ámbito correspondiente, la dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa, deberá informar a la trabajadora sobre los riesgos del puesto de trabajo, las medidas preventivas y de la necesidad del inicio del presente procedimiento mediante el Formato anteriormente citado :

FO-024/01-GA. Ficha de riesgos en el puesto de trabajo para embarazo y/o lactancia natural

La dirección del Centro/ responsable de la unidad organizativa, remitirá la comunicación de situación embarazo/lactancia natural junto con la ficha de riesgos en el puesto de trabajo para embarazo y/o lactancia natural, en el plazo de tres días al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito correspondiente.

En el caso de que la ficha de riesgos para el embarazo y lactancia natural elaborada por el Servicio de Prevención se detecten riesgos se aplicarán de manera inmediata, medidas preventivas provisionales a dicha trabajadora.

7.2.2. Valoración específica de la situación de embarazo/lactancia natural

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito correspondiente, realizará en el plazo de quince días una valoración específica e individualizada de la situación de embarazo/lactancia natural, la misma comprenderá:

· Un informe técnico de Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo en el que se contemplará la existencia de riesgos específicos para el embarazo y/o la lactancia, así como la valoración de los mismos y las medidas preventivas.

Si como consecuencia de la Evaluación completa de riesgos laborales, se detecta por parte del Servicio de Prevención algún riesgo no establecido en la RPT o herramienta de recursos humanos equivalente, deberá informar a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para que proceda a la modificación de la misma.

En el caso del personal docente y estatutario se deberá informar a la Dirección General de personal del Departamento de Educación y a la Dirección de recursos humanos del Servicio Aragonés de Salud.

· Un informe médico de el/la especialista en Medicina del Trabajo del servicio de prevención, en su caso, de adaptación del puesto de trabajo, en el que se establecerá la limitación de las tareas descritas en la evaluación de riesgos que influyan negativamente en la salud de la trabajadora y/o feto o lactante.

Ambos informes se hacen siempre con la participación activa de la trabajadora.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dará traslado de los citados informes a la dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa, para que se pronuncie sobre la posibilidad de adaptar temporalmente el puesto de trabajo y si no es posible, sobre la existencia de puestos exentos de riesgo en el mismo centro de trabajo, dentro de su mismo cuerpo o escala profesional.

Los citados informes se remitirán por parte de la dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa a la trabajadora para que sea conocedora de los mismos y, en su caso, pueda formular las correspondientes alegaciones.

Cuando la adaptación sea posible en su puesto de trabajo, la dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa adaptará el puesto de trabajo, implementando las limitaciones a las tareas descritas en la evaluación de riesgos propuestas en el informe del/la especialista en medicina del trabajo en el plazo máximo de 3 días desde la recepción de los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, realizando las modificaciones oportunas para la eliminación o control de los riesgos en base a la evaluación de riesgos laborales. La adaptación de una trabajadora nunca supondrá sobrecarga de otro trabajador en la organización de la unidad o departamento. Por tanto, se tendrán que adoptar las medidas organizativas necesarias.

Dicha adaptación temporal, finalizará en el momento que cambie la situación que ha dado lugar a la misma

Cuando la adaptación no sea posible en su puesto de trabajo y se proceda a la adaptación de la trabajadora en otro puesto exento riesgo, la dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa, lo comunicará en el plazo máximo de 3 días desde la recepción de los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a la Secretaría General Técnica/Secretaría General u órgano equivalente para que proceda a la Resolución del cambio de puesto de trabajo temporal en el plazo máximo de 3 días.

El cambio de puesto se realizará por parte la dirección del Centro/persona responsable de la unidad organizativa en base a las evaluaciones de riesgos de los puestos susceptibles de ofertar a la trabajadora y evaluados por el Servicio de Prevención y el posterior informe del médico con las limitaciones, en su caso, en dichos puestos.

En todo caso, el cambio de puesto será de conformidad con la normativa de provisión de puestos vigente en personal laboral, funcionario y estatutario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Hasta que no se produzca la resolución del procedimiento se aplicarán de manera inmediata, medidas preventivas provisionales a dicha trabajadora, según lo que indique el informe del/la médico del trabajo.

Cuando la adaptación y/o el cambio temporal a un puesto de trabajo exento de riesgo no resulte posible o cuando se estime por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que procede finalizar dicha adaptación temporal, la dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa, remitirá los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito correspondiente e informará sobre la imposibilidad de adaptación y/o cambio de puesto a la Secretaría General Técnica, Secretaría General u órgano equivalente para que emita, en el plazo máximo de siete días, el preceptivo certificado sobre la actividad desarrollada y las condiciones de trabajo, con el fin de que la trabajadora pueda solicitar la

prestación en su correspondiente mutualidad.

En este supuesto, hasta el reconocimiento de la citada prestación, se protegerá a la trabajadora separándola del puesto de trabajo, de forma inmediata, sin que esto suponga perjuicio ni sobrecarga alguna en la organización del resto de los trabajadores.

En caso de que la trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal se suspenderá el procedimiento hasta que vuelva a estar en situación de alta, hecho que deberá comunicar al servicio sanitario del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, esta situación no paralizará la evaluación de riesgos, ni la adopción de medidas preventivas dimanadas de la evaluación.

Para facilitar el trámite de reconocimiento de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia se adjuntará un modelo/esquema de actuación como Anexo a este procedimiento.

De conformidad con el Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en su artículo 39.6 establece que, *cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, la trabajadora podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la empresa, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.*

En todo caso, durante la tramitación del procedimiento, la trabajadora contará con el asesoramiento y apoyo del Servicio de Prevención.

8. REVISIÓN.

La propuesta de revisión del procedimiento se trasladará a la CAPRIL cuando se produzca alguna de estas circunstancias:

- Cuando se realicen cambios en la normativa.
- Cuando se realicen cambios en la organización.
- Cuando se detecte dificultad en la implantación del mismo.
- De acuerdo con la periodicidad establecida en los grupos de mejora.
- A propuesta de cualquier integrante de los Grupos de Mejora.

La persona responsable de la implantación del procedimiento comunicará, en su caso, la conveniencia de la revisión del procedimiento mediante el formato:

FO-004/01_GA. Solicitud Revisión de Procedimientos.

Estas revisiones se tendrán en cuenta para incluir en el plan de formación las oportunidades de mejora detec-

tadas en la implementación del Sistema de Gestión.

Se deben conservar los registros de estas revisiones.

9. ANEXOS.

FO-024/01_GA Ficha de riesgos en el puesto de trabajo para embarazo y/o lactancia natural

FO-024/02_GA. Comunicación situación embarazo/lactancia natural en el ámbito de Administración General y Educación.

FO-024/03_ GA Comunicación situación embarazo/lactancia natural en el ámbito del Servicio Aragonés de Salud

FO-024/04_GA.Esquema de actuación, en caso de inicio de prestación por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural.

ANEXO I

FICHA DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO PARA EMBARAZO Y/O LACTANCIA

FICHA DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

PARA EMBARAZO Y/O LACTANCIA

- PUESTO DE TRABAJO:
- CENTRO DE TRABAJO/LUGAR DE TRABAJO: .....
- TOMA DE DATOS: .....
  - FECHA EN LA QUE SE EFECTÚA:
  - TÉCNICO QUE LA EFECTÚA: .....
  - PERSONAS PRESENTES: .....
- DESCRIPCIÓN DE TAREAS: .....

1.
2. .....
3. .....
4. .....

- AGRESIONES (tipo, frecuencia) .....

FACTORES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL*					
VII. 1 / VIII.1 AGENTES FÍSICOS				**SÍ**	**NO**
ANEXO VII	VII. 1.1. Vibraciones. Globales (cuerpo entero)				
	VII. 1.2. Radiaciones No Ionizantes				
	VII. 1.3. Temperatura	Calor	> 360C		
		Frío	< 00C		
		Cambios bruscos			
	VII. 1.4. Ruido	Nivel equivalente diario (8h)	> 80 dB (A)		
		Nivel máximo	> 135 dB (C)		
ANEXO VIII	VIII. 1.1. Radiaciones Ionizantes	Irradiación			
		Contaminación			

FACTORES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL*			
VII.4 / VIII.3 AGENTES QUÍMICOS		**SÍ**	**NO**
ANEXO VII	VII. 4. 1 Sustancias etiquetadas H340, H341, H350, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd		
	VII.4.2 Agentes químicos cancerígenos que figuran en anexos I y III del RD 665/1997		
	VII.4.3 Mercurio y derivados		
	VII.4.4 Medicamentos antimitóticos.		
	VII.4.5 Monóxido de carbono.		
	VII.4.6 Agentes químicos de reconocida penetración cutánea		
	VII.4.7 Procedimientos industriales que figuran en el Anexo 1 del RD665/1997.		
ANEXO VIII	VIII. 3.1 Sustancias etiquetadas H360, H360D, H360F H360FD, H360Fd, H360Df, H370, H350, H350I		
	VIII.3.2 Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008		
	VIII.3.4 Plomo y derivados, absorbibles por el organismo		
	Sustancias etiquetadas H362 por el Reglamento (CE) nº1272/2008		

FACTORES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL*			
VII.3 /VIII.2 AGENTES BIOLÓGICOS, en especial		**SÍ**	**NO**
ANEXO VII	VII.3.1. Grupos 2 y 3 (Virus de Sarampión, Parotiditis, Varicela zóster, Parvovirus-B19, Coxsackie, Citomegalovirus solo en caso de atender a niños de 0-3 años, Bacterias de transmisión oral, Brucella, Fiebre Q, TBC…), lista no exhaustiva		
ANEXO VIII	VIII.2. 1 Toxoplasma y Virus de la rubéola		

FACTORES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL*			
VII.2 AGENTES ERGONÓMICOS		**SÍ**	**NO**
ANEXO VII	VII.2.1 Manipulación manual de cargas		
	VII.2.2 Posturas forzadas: flexión de tronco 60º; escaleras; bipedestación; sedestación; actividad deportiva.		

FACTORES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL*			
VII.5 AGENTES PSICOSOCIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO		**SÍ**	**NO**
ANEXO VII	VII. 5.1 Agentes estresores		
	VII.5.2 Tiempo de trabajo		
	VII.5.3 Agresiones		
	VII.5.4 Trabajo en aislamiento		

FACTORES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA NATURAL*		
OTROS RIESGOS	**SÍ**	**NO**

** A cumplimentar por el personal del Área Técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito correspondiente*

➢ La dirección del centro/persona responsable de la unidad organizativa XXXXXXXXXX, ha informado a la trabajadora XXXXXXXXXXXXXX sobre los riesgos en el puesto de trabajo para el embarazo y/o lactancia natural y/o sobre la necesidad del inicio del procedimiento de protección de la maternidad y/o lactancia natural.

Firma Dirección del centro/persona responsable de la Unidad organizativa	Firma Trabajadora

ANEXO II

MODELO DE COMUNICACIÓN SITUACIÓN EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y EDUCACIÓN

MODELO DE COMUNICACIÓN SITUACIÓN EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y EDUCACIÓN

Datos personales:

DNI		Apellido 1	
Nombre		Apellido 2	
Dirección		Localidad (Provincia)	
Teléfono		e-mail	

Datos del puesto de trabajo:

Departamento			
Cuerpo		Especialidad	
Centro de trabajo			
Localidad (Provincia)		Teléfono	

Funcionaria carrera		Funcionaria interina		Personal laboral		Personal temporal	
Jornada completa		Jornada reducida		Teletrabajo			
En activo		De baja		Desplazamiento con vehículo en jornada laboral			

Fecha:

Firma de la trabajadora:

En el reverso de este modelo de comunicación, a efectos de poder agilizar el procedimiento, se relaciona la documentación que es necesaria y debe aportar la trabajadora si tiene conocimiento y constancia de ello.

DOCUMENTACIÓN A APORTAR POR LA TRABAJADORA EN SOBRE CERRADO Y CON LA RÚBRICA DE CONFIDENCIAL

DOCUMENTACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Informe médico indicando la semana de gestación y la fecha probable de parto.

DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD

DOCENTES/TRABAJADORAS CON MENORES:

- Fotocopia de la Cartilla de Vacunación.
- Fotocopia de analítica con serología para trabajadoras que:
  - atiendan a niños de edades comprendidas de 0 a 3 años: Citomegalovirus y Parvovirus.
  - atiendan a niños de edades comprendidas de 4 a 12 años: Parvovirus.
  - con actividades en explotaciones agrícolas y ganaderas, etc: Toxoplasma.

SANIDAD/TRABAJADORAS CON ANIMALES:

- Fotocopia de la Cartilla de Vacunación.
- Fotocopia de analítica con serología para trabajadoras: Veterinarias/agricultura/mataderos: Brucella, Coxiella burnetii Toxoplasma

Información sobre protección de datos de Comunicaciones de situación de embarazo/lactancia natural:

El responsable del tratamiento de tus datos personales es la DG Función Pública y Calidad de los Servicios

La finalidad de este tratamiento es la tramitación de los informes preceptivos en la tramitación del procedimiento de protección de la maternidad y/o lactancia natural.

La legitimación para realizar el tratamiento de tus datos la da: la obligación legal para el responsable y/o el interés público o ejercicio de poderes públicos.

No se comunicarán datos a terceros salvo obligación legal.

Podrás ejercer tus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de los datos o de limitación y oposición a su tratamiento ante la DG Función Pública y Calidad de los Servicios.

ANEXO III

COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

A/A UNIDAD BÁSICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Asunto: PROTECCION DE RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL (*)

Fecha:

Dña _____

con DNI _____, categoría profesional _____, centro de trabajo

_____, teléfono_____, e-mail_____.

COMUNICA que:

En la actualidad me encuentro en situación de (embarazo / lactancia natural) (*). Notifico a la empresa la situación, para que tenga conocimiento de los hechos y cumpla lo establecido en la legislación y normativa aplicable.

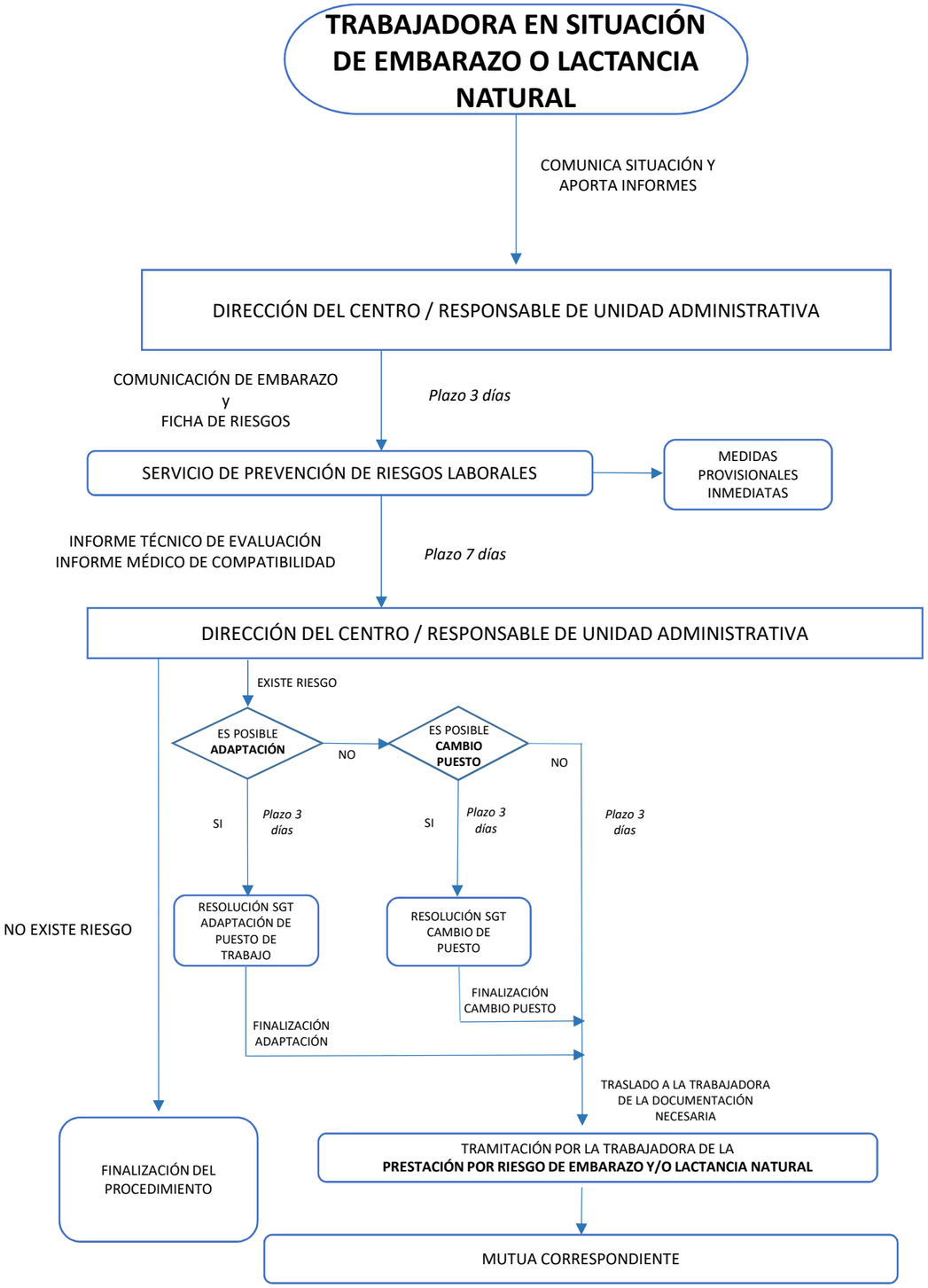
Firma de la trabajadora

(*) Táchese lo que no proceda

Nota: Deberán aportarse los informes justificativos el día de la primera cita con el personal sanitario del Servicio de Prevención.

GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Hacienda y Administración Pública

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN SITUACION EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL



*En situación de Incapacidad Temporal de la trabajadora se suspenderá el procedimiento

CCOO

ASESORÍA DE MUJER CCOO-DGA

CCOO
sección sindical dga

Sección Sindical CCOO Diputación Generale Aragón

Edificio Pignatelli - Puerta 21

Ps. María Agustín 36 - 50071 Zaragoza

Teléfono: 976 71 44 67 - Email: ccoo@aragon.es