



www.ccoo.cat

ACCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL: IDEAS Y PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN EN LA EMPRESA

PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA MATERNA



Diciembre de 2009

El art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, contempla los derechos deberes y obligaciones en cuanto a la “Protección a la maternidad”

En este documento te presentamos una PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE TRABAJADORA EMBARAZADA que puedes utilizar como base para adaptarlo a las condiciones de trabajo, por eso está pensada como una guía de discusión entre los Delegados de Prevención y la Sección Sindical y/o el Comité de Empresa para obtener así la propuesta a medida que posteriormente podréis presentar a la empresa.

Dicha propuesta se articula, en base a los derechos de participación y consulta que tenemos como delegados y delegadas de prevención y que se recoge en los siguientes apartados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP):

- Art. 18 LPRL donde se establecen los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
- Art. 33 LPRL donde se establecen los derechos de consulta de los trabajadores.
- Art. 36 LPRL donde se establecen las competencias y facultades de los/as delegados de prevención.
- RSP Art. 3.2 donde establece que el empresario deberá consultar acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Es por ello, que en este documento pretendemos plantear los elementos básicos para abordar la discusión sobre la protección a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o periodo de lactancia materna en la empresa.

En el texto, encontrarás una propuesta de cómo plantearnos el tema desde un punto de vista práctico y operativo.

No obstante, debemos prevenir antes de que exista el riesgo. Esto significa que lo recomendable es que el procedimiento de actuación lo negociés y acuerdes con tu empresa antes de que en la plantilla haya una trabajadora embarazadas o en situación de lactancia natural.

De esta manera forzaremos que la actuación de prevención y protección por parte de la empresa, hacia la posible trabajadora embarazada o en período de lactancia materna, sea más rápida y eficaz, garantizándonos el seguimiento del proceso en todo momento.

A continuación te presentamos los puntos a tener en cuenta en este tipo de procedimiento de actuación, que se resumen en los siguientes:

1. Objetivo
2. Alcance
3. Definiciones
4. Listado de puestos exentos de riesgo y criterios de evaluación
5. Actuaciones a partir de la comunicación de existencia de trabajadora en situación de embarazo o periodo de lactancia
6. Tramitación de la prestación por riesgo de embarazo y/o lactancia natural
7. Mecanismos de evaluación y seguimiento
8. Legislación de referencia
9. Anexos

Además incorporamos un capítulo en el que te proponemos algunas claves para la acción en la empresa donde hemos recogido algunos de los obstáculos que nos encontramos en las empresas, con algunas alternativas para afrontarlos.

GUIA DE TRABAJO

En el texto encontrarás diferentes marcas,

“_____” Esta marca, indica que obligatoriamente has de completar la frase. Generalmente será el nombre de la empresa, dirección, nombre del puesto/s, sección/es... es decir una información específica de tu empresa que personalizará la propuesta.

A tener en cuenta.....

Cuadros con el mensaje “**...a tener en cuenta**”, los cuales recogerán elementos clave para la reflexión o puntos de alerta en la negociación del procedimiento. Y, en los que se apunta información adicional sobre lo que se está hablando.

En cualquier caso, recuerda que en todo momento puedes pedir la colaboración del/la responsable sindical de salud laboral de tu Federación o Territorio. Los datos de contacto los puedes encontrar en www.ccoo.cat/salutlaboral en el apartado “Qui Som”, y juntamente con todo el equipo de asesores y asesoras técnico sindicales te ayudaran a acabar de poner hilo a la aguja. ¹

Buen trabajo!!!

¹ Además recordad que en la web en www.ccoo.cat/salutlaboral también podéis encontrar dos documentos de referencia:

- “Full informatiu” Prestación por Riesgo durante el Embarazo
- Guía Sindical para la Prevención de Riesgos para la reproducción el embarazo y la lactancia.

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA MATERNA

de la empresa _____

En _____ .a _____ de _____ 20_____

1. OBJETIVO

El presente Procedimiento responde a la necesidad de establecer pautas de actuación para garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural o materna.

Los objetivos principales de este procedimiento son:

- *Identificar aquellas situaciones de riesgo que puedan afectar la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.*
- *Relacionar los criterios de valoración del riesgo.*
- *Aplicar un sistema que permita la prevención del riesgo para este colectivo.*
- *Evitar la exposición del colectivo de estas trabajadoras a los riesgos laborales que puedan afectarles mientras están en la situación descrita por este procedimiento..*
- *Conocer los pasos a dar por parte de las trabajadoras afectadas, el servicio de prevención y responsables, la empresa y los delegados de prevención, ante esta situación de riesgo*

2. ALCANCE

Este Procedimiento es de aplicación para todas las mujeres de la empresa _____ sea cual sea el tipo de contrato, horario de trabajo y/o relación contractual con la empresa (contratas, subcontratas y ETT).

El procedimiento tiene en cuenta las acciones a desarrollar en dos momentos diferentes:

- *De manera previa a conocer la existencia de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural que pueden ocupar el puesto de trabajo*
- *A partir de recibir la comunicación de la existencia de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural en el puesto de trabajo.*

A tener en cuenta...

Aquí lo importante es que se identifique A QUIEN va dirigido y CUÁNDO se inicia el procedimiento

En este apartado debemos valorar la incorporación de las trabajadoras que dependen de otra empresa sea una ETT o una subcontrata.

El RD 171/2007 establece diferentes obligaciones en materia de coordinación empresarial en función de si se subcontrata una actividad propia o no²

² Para mayor información puedes consultar la guía sindical " La protección de la Salud de contratas y subcontratas" que puedes encontrar en la web <http://www.ccoo.cat/salutlaboral/>

En cualquier caso, y como mínimo siempre va a existir la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales que comporta el puesto de trabajo y el riesgo durante el embarazo y la lactancia debe formar parte de esta información.

Por ejemplo una empresa principal como un centro Hospitalario, y una empresa subsidiaria, como por ejemplo una empresa de limpieza deben tener mecanismos de coordinación suficientes para proteger a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia. Como mínimo las trabajadoras de limpieza que trabajan en el centro hospitalario deben conocer a que riesgo se exponen.

Así mismo, también se debe contemplar en este procedimiento la trabajadora de E.T.T y las TRADE (Trabajadoras Autónomas Dependientes) que se encuentren en situación de embarazo o período de lactancia natural.

3. DEFINICIONES

- *Trabajadora Embarazada: Cualquier trabajadora embarazada **que comunique y certifique su estado a la empresa.***
- *Lactancia Natural o Materna: Cuando es la trabajadora la que amamanta al niño*
- *Puesto de Trabajo Exento de Riesgo: Todo puesto de trabajo que no conlleve ningún peligro para la trabajadora embarazada, lactante o su descendencia.*
- *Tareas Exentas de Riesgo Aquellas tareas y condiciones de trabajo que no conlleve ningún peligro para la trabajadora embarazada, lactante o su descendencia.*
- *Riesgo durante la lactancia materna: Aquella exposición laboral que puede perjudicar a la alimentación natural del bebe de la trabajadora.*
- *Prestación Riesgo Por Embarazo: Cuando es técnica y organizativamente imposible la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada para evitar la exposición al riesgo. Esta prestación deriva de contingencia profesional. La cuantía de esta prestación es el 100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales*
- *Prestación por Riesgo durante la lactancia materna: Cuando es técnica y organizativamente imposible la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo de la trabajadora lactante para evitar la exposición al riesgo. Esta prestación deriva de contingencia profesional. La cuantía de esta prestación es el 100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales*

4. LISTADO DE PUESTOS EXENTOS DE RIESGO Y CRITERIOS DE EVALUACION

Para el cumplimiento de la Ley de Prevención en su artículo 26, en cuanto a la protección de la trabajadora embarazada o lactante natural, se ha elaborado un listado de puestos exentos de riesgo que pueden ser ocupados por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural. Para ello ha sido necesario analizar los puestos de trabajo por tareas, exposición a agentes químicos, biológicos y físicos, turnos, maquinaria y herramientas.

A partir de aquí, se ha valorado toda la información sobre los puestos de trabajo (agentes, procedimientos y condiciones de trabajo) y verificado si puede influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural en la empresa.

*Para ello, nos hemos remitido al Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, en su anexo VII (“Lista no exhaustiva de 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 período de lactancia natural”) y al anexo VIII de este mismo Real Decreto (“Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales **no podrá haber riesgo de exposición** por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural”).*

Este análisis se realizó teniendo en cuenta la Evaluación de riesgos y la tabla de “Análisis de Puesto, tareas, agentes, procedimientos y condiciones de trabajo” que se encuentra en el anexo 1 de este procedimiento. Del resultado de este análisis se desprende el listado de puestos exentos de riesgos, elaborado conjunta y consensuadamente con el Servicio de Prevención, la representación de la empresa y los Delegados de Prevención.

Dicho listado se encuentra en el anexo 2 del presente procedimiento, el cual forma parte del Plan de Prevención de la empresa.”

A tener en cuenta...

Este punto del procedimiento es fundamental y debemos exigir a la empresa el cumplimiento de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a que debe confeccionar el LISTADO DE LOS PUESTOS EXENTOS DE RIESGO para la trabajadora embarazada o lactancia natural. (art. 26 LPRL)

¿CÓMO PODEMOS HACER EL LISTADO DE PUESTOS EXENTOS DE RIESGO EN NUESTRA EMPRESA ?

1º- Exige a la empresa el análisis de los puestos de trabajo y tareas, teniendo en cuenta que puedan estar ocupados por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Para recoger esta información podéis utilizar la tabla de “Análisis de Puesto, tareas, agentes, procedimientos y condiciones de trabajo” que se encuentra en el anexo 1, de la presente propuesta de trabajo y la Evaluación de riesgos de vuestro centro de trabajo, donde deben estar especificadas y evaluadas las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo.

2º- Visita los puestos de trabajo, y habla con las trabajadoras que los ocupan, para que ellas nos cuenten cuales son las tareas que realizan y cuantas veces la realizan durante su jornada de trabajo. Es la mejor forma de validar que la información que facilita la empresa y que se tendrá en cuenta para evaluar es la real.

3º - Consigue un acuerdo. Del resultado de estas actuaciones, debéis conseguir el acuerdo con la empresa de la tabla de puestos y tareas exentas de riesgo.

¿QUÉ CRITERIOS SE DEBEN APLICAR PARA IDENTIFICAR LOS PUESOS EXENTOS DE RIESGO?

Los criterios de evaluación del riesgo, con los que podemos trabajar por el momento, a la espera de que el INSHT publique sus propios criterios, son los que se contemplan en los anexos VII y VIII del RD 298/2009 (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 trabajadora embarazada):

► AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO.”SOSPECHOSOS”

El **anexo VII del RD 298/2009** establece una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones que **pueden influir negativamente** en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Esto significa que, si la trabajadora está expuesta a estas condiciones de trabajo, el puesto debe ser evaluado desde la perspectiva del riesgo durante el embarazo y la lactancia.

► AGENTES Y CONDICIONES “DAÑINOS”

El **anexo VIII del RD 298/2009**, establece la lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales **no podrá haber exposición** de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural. Es decir que la exposición a estas condiciones de trabajo esta prohibida para la trabajadora embarazada o lactancia materna y supone, la adaptación del puesto de trabajo, o el cambio de puesto de trabajo o la tramitación de la Prestación por riesgo de embarazo, dependiendo de los casos.

Hasta el momento, los criterios de la SEGO (Asociación Española de ginecología y obstetricia) “Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo” son los únicos criterios que utiliza y reconoce la Inspección de Trabajo (al margen de estos establecidos en el RD 298/2009)

En el caso de lactancia materna, los criterios de EPA (Asociación Española de Pediatría) son los que establecen los criterios de exposición para la trabajadora lactante natural.

La legislación de referencia, así como sus anexos podréis encontrarlos en la Guía Sindical para la prevención de riesgos para la reproducción el embarazo y la lactancia.

5. ACTUACIONES A PARTIR DE LA COMUNICACIÓN DE EXISTENCIA DE TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA.

La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia comunicará su situación a la empresa, adjuntando certificado médico donde especifica la situación de embarazo y fecha probable de parto.

El comunicado se realizará a través de escrito tipo (ver anexo 3), elaborado conjuntamente por los representantes de la empresa _____ y los/las delegados de Prevención, en el seno del CSS.

A tener en cuenta...

Un modelo de escrito de comunicación de situación de embarazo o periodo de lactancia natural lo encontrareis en este documento, en el apartado “ANEXOS”.

En este punto, sobre la comunicación de la trabajadora deberéis tener en cuenta:

- Que la comunicación de su estado no vulnere los principios de intimidad de la trabajadora. Es decir, que la trabajadora pueda comunicar de manera libre y voluntaria su situación de embarazo.
- Que esta comunicación esté estandarizada en un documento de acceso libre para la trabajadora. Se deberá hablar de que contenidos debe tener este documento y de su forma de acceso.
- Que dicho comunicado debe ir acompañado de certificado médico de cabecera o especialista, tal como establece la ley, comunicando que su embarazo tiene una evolución normal, para que no se dé pie a dudas por parte de la empresa.

NOTA: Si la trabajadora no quiere comunicar su situación de embarazo o periodo de lactancia materna o natural, es libre de hacerlo. No obstante, **recomendamos que lo comuniqué**, y lo haga por escrito, para evitar que el empresario eluda sus responsabilidades de proteger a la trabajadora.

Por otro lado comunicar la situación de embarazo salvaguarda la continuidad contractual de esta trabajadora. Según establece la **Ley de Igualdad**¹ el despido de una mujer embarazada, en situación de Prestación por riesgo en el embarazo, en baja maternal y/ o en periodo de lactancia es nulo.

Además el hecho de tener evidencias escritas nos puede servir, en caso de lentitud por parte de la empresa en este proceso, para intervenir sindicalmente y forzar la resolución de la empresa.

1- Ley de igualdad. Disposición adicional decimotercera. Modificaciones de la ley de Procedimiento Laboral. Punto Dos

Dicho documento estará disponible en el centro de trabajo y accesible a cualquier trabajadora que lo necesite utilizar en _____, ubicado en una cubeta instalada al efecto.

A tener en cuenta...

Para garantizar la eficacia y facilidad de la comunicación, este aspecto es importante y por ejemplo, podemos considerar como zonas accesibles: la zona de vestuario, o donde vosotros/as como delegadas/os podáis garantizar que el documento este disponible en todo momento para la trabajadora que lo necesite.

En este mismo espacio también se localizarán los trípticos informativos, elaborados por los delegados de prevención, y la representación de la empresa, y/o en el seno del CSS, en el caso que lo hubiera.. Dichos trípticos explican, de manera, ilustrativa y fácil de entender, el presente Procedimiento para la protección de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia materna.

A tener en cuenta...

Sobre la difusión de este procedimiento, la experiencia nos dice que vosotros y vosotras, como representantes de los trabajadores, debéis elaborar y hacer vuestro propio trabajo de INFORMACIÓN.

En este caso, como en muchos casos, la acción sindical de informar es fundamental para:

- Que conozca los riesgos a los que está expuesta la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural.
- Que la trabajadora conozca cuales son sus derechos en esta materia.
- Garantizar su protección como trabajadora embarazada o lactante natural.
- Conocer cuales son los pasos a realizar a partir de su nueva situación.

Una vez realizada la comunicación por parte de la trabajadora, el responsable de la empresa _____ (nombre del responsable, cargo) pasará copia del comunicado, de manera inmediata o en un plazo máximo de 2 días a los/las delegados/as de prevención.

Posteriormente el empresario y los/as delegados/as o en su caso el Comité de Seguridad y Salud, se reunirán de manera extraordinaria, con la colaboración del Servicio de Prevención, para verificar si el puesto de la trabajadora no ha sufrido cambios desde la elaboración del vigente listado de puestos exentos de riesgo.

Las reuniones extraordinarias referidas a la protección de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancias, por su finalidad de actuación inmediata, se deben realizar en un plazo no superior a ____ días, una vez recibido el comunicado de la trabajadora.

A tener en cuenta...

Los delegados de prevención deben tener acceso a copia del comunicado de la trabajadora para así poder desarrollar su actuación sindical.

La primera actuación es solicitar reunión extraordinaria con el empresario o en su caso de CSS para garantizar la inmediatez y la eficacia de las acciones para proteger a la trabajadora.

Los plazos para la realización de estas reuniones no pueden excederse de un máximo de tres días a contar desde la fecha del escrito de la comunicación por parte de la trabajadora, ya que el procedimiento debe ser muy ágil.

*A partir de la valoración de cada caso, pueden **ocurrir las siguientes opciones**:*

1) El puesto de la trabajadora, no ha sufrido modificaciones, y continúa siendo un puesto incluido en la lista de puestos de trabajo exentos de riesgo para la trabajadora embarazada, o en periodo de lactancia. : no es necesario hacer una acción preventiva específica sobre este tema. Y la trabajadora puede desarrollar su trabajo sin riesgo.

2) El puesto de la trabajadora no está en la lista de puestos de trabajo exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas, o en periodo de lactancia natural, pero parte de sus tareas son compatibles con las tareas que se definen en los puestos exentos de riesgo. Con lo cual supone realizar la acción preventiva de adaptación de su puesto de trabajo, de manera que sólo realice aquellas tareas que no supongan riesgo para su situación de embarazo o lactancia natural.

3) El puesto de la trabajadora es difícil de adaptar. Es necesario el cambio de puesto de trabajo, a uno contemplado en la lista de puestos de trabajo exentos de riesgo

A tener en cuenta...

En el artículo 26 de PRL dice que “*el cambio de función o puesto de trabajo 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*”.

Recordaros que cada sector debe aplicar esta movilidad según sus características y convenio de aplicación.

En cualquier caso, se debe garantizar que el cambio de función (adaptación de puesto) o cambio de puesto no debe suponer un perjuicio para la trabajadora y que este sólo será válido durante la situación de riesgo durante el embarazo.

Además debéis saber que la empresa que se acoge a esta opción (la de adaptación o cambio de puesto de trabajo) la Seguridad social establece una **bonificación de cuotas** con cargo a la Seguridad Social de un 50%.

“*LEY 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.*

Disposición adicional quinta. *Reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.*

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes..“

4) Y última opción, es material y técnicamente imposible la adaptación del puesto de trabajo, así como un cambio de puesto de trabajo. En estas circunstancias podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las opciones 2, 3 y 4 dejarán de ser efectivas en el momento que cese la situación de riesgo para la trabajadora, pasando a ocupar su puesto de trabajo habitual en cuanto finalice la condición que lo produjo.

Tras valorar el puesto de trabajo que ocupa la trabajadora, de manera conjunta (empresa, delegados/as), y determinar si es un puesto de riesgo o no, o se deben aplicar medidas de adaptación o cambio de puesto, la empresa comunicará de manera escrita el resultado a la trabajadora, en un plazo no superior a ____ horas.

A tener en cuenta...

No olvidaros de dejar constancia de la decisión que se tome (p.e.:actas de reunión o de CSS, escritos.): cambio o adaptación del puesto de trabajo, o derivación a prestación por riesgo para el embarazo y/o lactancia natural.

Esto nos va a servir, en caso de que la empresa no cumpliera con lo pactado, para poder exigirlo ante el TLC o la Inspección de Trabajo.

Es recomendable que los plazos de respuesta de la empresa no superen las 24 horas para garantizar una protección eficaz de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, ya que hasta que el proceso no acabe, esta expuesta al riesgo.

6. TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR RIESGO DE EMBARAZO Y/O LACTANCIA NATURAL

A tener en cuenta...

Puede que no sea necesario incluir este apartado en el procedimiento de vuestra empresa porque la protección a la trabajadora se consigue adaptando o cambiándola de puesto. No obstante, en los casos que sean necesarios derivar a prestación, este punto es importante que figure en el procedimiento con la intención que se desarrolle de manera ágil y eficaz.

La tramitación se inicia a instancia de la trabajadora embarazada con el certificado del médico del sistema de salud público, donde figure que su embarazo se desarrolla en términos de normalidad.

Recuerda que aquí lo que se evalúa es el puesto de trabajo. La embarazada no está enferma, en todo caso es su puesto de trabajo el que puede estar "enfermo".

Como delegados/as de prevención debéis ser informados en todo momento de los casos en que se ha derivado a prestación.

Una vez la empresa haya comunicado a la trabajadora embarazada la imposibilidad del cambio de puesto de trabajo o la adaptación del mismo, le entregara la documentación que la trabajadora embarazada necesita para tramitar la prestación por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia materna en las 24 horas siguientes a dicha comunicación.

Se entregara una copia de dicha documentación a los delegados de prevención en el mismo momento en que se le entregue a la trabajadora.

A tener en cuenta...

La tramitación se inicia a instancia de la trabajadora embarazada con el certificado del médico del sistema de salud público.

Como delegados/as de prevención debéis ser informados en todo momento de los casos en que se ha derivado a prestación.

Estos documentos, en ningún caso, vulneran la protección de datos de la trabajadora ya que ni son confidenciales ni contienen datos personales de la misma, por lo tanto la empresa no se puede negar a entregaros dicha documentación.

La documentación que la trabajadora necesita que la empresa le facilite para tramitar la prestación es la siguiente:

- Certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo
- Informe técnico del Servicio de Prevención que realice las funciones de Vigilancia de la Salud sobre la exposición a riesgos relacionados con el embarazo y lactancia y la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo.
- Declaración de la empresa sobre la inexistencia o no de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora.

A tener en cuenta...

¿Qué quiere decir: “declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora”?

Si no existen puestos de trabajo que garanticen la protección de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, ésta deberá tener la documentación preparada con anterioridad a que tengamos en la plantilla a una trabajadora en dichas circunstancias.

Con la realización del listado de puestos exentos de riesgo tenemos la información necesaria para saber en que puestos de trabajo hay posibilidad de cambio, y en que puestos de trabajo se deberá tramitar directamente la prestación.

La intención es evitar al máximo exposiciones innecesarias de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural.

7. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

La evaluación de este procedimiento debe ir encaminada en dos sentidos. Por un lado hay que evaluar la vigencia y por otro la efectividad de las acciones que contiene el procedimiento.

A tener en cuenta...

El procedimiento deberá garantizarse que es vigente en todo momento por ello:

- Debe ir **actualizándose de manera periódica**. Si NO ocurre ninguna de las situaciones previstas en la ley de manera ordinaria debería revisarse al menos cada ____ años.
- Según lo establecido en la ley, en el momento en el que **cambien las condiciones de trabajo** (turnos, horarios, riesgos, maquinaria, posturas, productos químicos que se utilizan, procedimiento de trabajo ...). Esto significa que debe revisarse la evaluación de riesgos, y que por lo tanto, obliga a una revisión de los anexos para determinar el listado de puestos y tareas exentas de riesgo.
- A partir de la aplicación del protocolo, **en cada situación se comprobará** la vigencia del listado de puestos y la actualidad de la evaluación de riesgos mediante la valoración conjunta de la empresa y los delegados/as de prevención
- En caso de que existan **daños a la salud**.

Para valorar la efectividad del procedimiento se podrían establecer algunos indicadores de eficacia, que anualmente se analicen en una reunión específica entre empresa y delegados/as o en el seno del CSS.

Algunos de los ejemplos de estos indicadores de eficacia podrían ser:

- **Establecer el promedio de Tiempo de respuesta**, entre la comunicación y la acción de protección por parte de la empresa. Independientemente de cual sea la acción a realizar: adaptación, cambio de puesto o tramitación de la prestación por riesgo del embarazo.
- **Análisis estadístico anual** de los casos donde se ha intervenido, analizando como mínimo el porcentaje de
 - Contingencias por riesgo que se han concedido
 - Contingencias por riesgo que se han denegado.
 - Cambio de puesto de trabajo.
 - Adaptación del puesto de trabajo.
- **Análisis cualitativo** mediante una valoración en los espacios de representación (reuniones entre empresa y delegados/as de prevención o Comité de seguridad y salud,), sobre como se han resuelto los casos resolución de las incidencias en clave de revisión y mejora del procedimiento.

Es importante que una parte de la evaluación esté vinculada a la evaluación de riesgos y que hagamos un análisis periódico del funcionamiento y la eficacia del procedimiento. Por ello, al igual que para la evaluación de riesgos, si no se da ninguna circunstancia de las previstas en la ley, debería pactarse un plazo máximo de revisión como por ejemplo, cada año o cada 2 años.

8.- LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

- Constitución Española

Artículo 15 Derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral.

Artículo 43 Derecho constitucional a la protección de la salud.

Artículo 40.2 Los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

- 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 trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.*

- Real decreto 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 trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural.

- *Comunicación (466 del 2000) de la comisión sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo)*

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales nº 31/1995 de 8 de Noviembre.

- La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y el Real Decreto 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

- La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

- El Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Art. 13)

De conformidad con los acuerdos adoptados en el presente documento, se firma por las partes en lugar y fecha indicado al comienzo de este escrito.

Por la empresa

Por los Delegados/as de Prevención

A tener en cuenta...

El procedimiento debe ser firmado por todos los miembros del CSS y en cada una de sus hojas, para evitar modificaciones en cualquiera de sus puntos. Así mismo, se recomienda firmar como mínimo dos copias, una para que quede en poder de los DP.

Atención: hacer referencia dentro del mismo procedimiento a los posibles anexos que se incluyan en esta propuesta de procedimiento.

Anexo 1: Análisis de Puesto, tareas, agentes, procedimientos y condiciones de trabajo.

	Descripción/Tiempo de exposición	Riesgo embarazo (comparar con tabla riesgos para el embarazo y la lactancia)	Riesgos lactancia materna (comparar con "tabla de riesgos para la reproducción")
Tareas (Descripción de todas las tareas que se realizan en el puesto de trabajo)			
Exposición agentes químicos (Conocer las FDS – Ficha de datos de seguridad- de los productos para saber su contenido y comprobar si son un riesgo para la trabajadora embarazada o lactante)			
Exposición agentes físicos (Ruidos, choques, vibraciones, temperaturas extremas,...)			
Exposición agentes Biológicos (después comparar tabla exposición a biológicos)			
Turnos (que turnos realizan las trabajadoras, rotativos, fijos, turno de noche, cuantas horas seguidas trabaja)			
Máquinaria y herramientas (describir la maquinaria que se utiliza y como se utiliza, tiempo de utilización...)			

Anexo 3: Modelo de comunicado a la empresa

A tener en cuenta...
En este apartado lo que se debe visualizar son aquellos formatos y documentos que ayuden a aplicar el procedimiento A continuación os ponemos algunos ejemplos lo que podría ser un comunicado de la trabajadora hacia la empresa informando de su situación de embarazo

**COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO
O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL**

Yo, Dña:....., con DNI nº....., trabajadora de la empresa **X** del centro de trabajo y puesto de trabajo.....,

Comunico a la empresa que me hallo en la siguiente situación de:

Embarazo de semanas de gestación

Periodo Lactancia natural

Con el fin de que la empresa cumpla con la normativa legal vigente de protección de la trabajadora embarazada o periodo de lactancia y adopte las medidas preventivas oportunas en función de los riesgos que se indican en la evaluación de mi puesto de trabajo,

Ena..... dede 200__

.....
Firmado: la trabajadora

.....
Recibí empresa, fecha

Anexo 4: Modelo de comunicación de la empresa.

A tener en cuenta...
El ejemplo siguiente puede ser el comunicado de la empresa hacia la trabajadora una vez adaptado, en este caso, el puesto de trabajo, sobre las tareas a realizar a partir de la fecha del comunicado.

INFORMACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO PARA TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL.

Desde el Servicio de Prevención, de la empresase le informa a la trabajadora, (nombre y apellidos)_____ con D.N.I _____, con puesto de trabajo_____ de la siguiente actuación en cumplimiento con la normativa legal vigente de protección de la trabajadora embarazada o periodo de lactancia y , de acuerdo a su nueva situación de:

Embarazo desemanas de gestación

Periodo Lactancia

Para ello se le informa de las siguientes tareas que puede realizar, las cuales no presuponen un riesgo para su situación maternal y que se enumeran a continuación:

(CUADRO DE PUESTO DE TRABAJO/TAREAS EXENTO DE RIESGO EN PROTECCION DE LA MATERNIDAD)

Recibí del comunicado

Firma del trabajador: _____

Fecha: _____

ALGUNOS OBSTÁCULOS... Y ALGUNAS ALTERNATIVAS

La experiencia acumulada del sindicato en este tema, nos permite identificar algunas de las posturas o estrategias empresariales más comunes que adopta la otra parte. Por ello, vamos a situarnos en dos escenarios posibles

1.- QUE LA EMPRESA DIGA DIRECTAMENTE QUE NO EXISTEN PUESTOS EXENTOS DE RIESGO

Para realizar la evaluación de riesgos y determinar los puestos exentos de riesgos nos encontramos con un problema añadido, no hay criterios técnicos claros. Esto ha favorecido que algunos empresarios hayan buscado la opción fácil de quitarse problemas de encima: No tenemos puestos exentos de riesgo.

...Algunas ideas

Piensa que siempre puede haber alternativas. Por ejemplo: **la existencia de un puesto de trabajo, creado de manera exclusiva** para aquellas trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o en periodo de lactancia, cuyas tareas se hayan valorado previamente por el SP, empresa y delegados/as de prevención como exentas de riesgo para estas trabajadoras.

En otras ocasiones, asesorados por el SP se aferran a Los Criterios de referencia existentes en clave de Ley, y terminan diciendo que no hay puestos exentos de riesgo, tras una aplicación inusualmente rigurosa de la normativa.

...Algunas ideas

Recordad que actualmente se está a la espera que el INSHT publique sus criterios. Los otros criterios (AMAT, SEGO,..) son criterios técnicos pero no tienen rango de ley, y por tanto son criterios orientativos. Además son criterios que van orientados a establecer periodo de tiempo para pasar a la prestación por riesgo, no tienen un criterio preventivo.

2.- QUE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN NO ESTEN ORIENTADOS HACIA LA PROTECCIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA MUJER.

Por ejemplo, nos podemos encontrar con procedimientos que:

- Describen **Circuitos** de intervención y actuación por parte de la empresa **largos**. Que provocan **desprotección de la trabajadora** durante ese tiempo.
- **Identifican las tareas con riesgo**, las cuales se determinan como prohibidas a realizar por la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia materna, pero no se identifican las sin riesgo.

- En otros casos, **se limitan a identificar tareas con riesgo** para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pero la empresa, con el respaldo del servicio de prevención, **no las define como prohibidas**, con lo cual el trabajo de identificación y evaluación queda a medio hacer.

- En la documentación preventiva se habla en clave de **recomendación**, pero no de prohibición, de no realizar dichas tareas con riesgo para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural. Este hecho crea una situación de ambigüedad y de indefinición de la actuación de la trabajadora ante aquellas tareas que pueden contemplar riesgo.

- El SP de **Vigilancia de la Salud**, una vez informado de la situación de embarazo o lactancia natural, cita a la trabajadora para someterse a una **revisión médica**. (¿será que no queda claro que una trabajadora embarazada no es una mujer enferma?). Esta actuación no tiene sentido cuando el seguimiento del embarazo de la trabajadora ya la lleva acaba el médico de la red de salud pública. No es una actuación preventiva.

- El SP de **vigilancia de la Salud** hace llegar al médico obstetra de la trabajadora un **documento** para que lo rellene y lo retorne a dicho SP. Documento que nos hace sospechar que su objetivo es **delimitar la decisión** de dicho médico en certificar que el embarazo de esta trabajadora transcurre con normalidad.

Y ANTE TODO ESTO...¿ QUÉ PODEMOS HACER? ALGUNAS PISTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Para evitar estas actuaciones podéis:

- **Informar** a los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos (de protección de la salud y cualquier otro (gestión documental, económica, etc.).
- **Dar apoyo** a aquellas mujeres que queden embarazadas y acompañarlas en el proceso, para que se sientan que trabajan en un puesto de trabajo seguro.
- **Solicitar la revisión de la evaluación de riesgos** en clave de puesto que puede ser ocupado por trabajadora embarazada o madre lactante.
- **Identificar los puestos de trabajo y tareas** que se realizan en los puestos de trabajo que puedan ser de riesgo.
- **Acordar y hacer propuesta de protocolo de actuación** frente al riesgo de embarazo, con las especificidades propias del centro de trabajo en cuestión.
- **Hacer propuestas de medidas de prevención**, recogiendo la participación de las trabajadoras y trabajadores que ocupan dichos puestos. Mejorar las condiciones de trabajo para todos los que ocupan el puesto (por ejemplo, las camas elevadoras en un hotel mejoran la tarea para las trabajadoras embarazadas y para las que no lo están).
- **Incorporar los acuerdos** conseguidos **al convenio colectivo**, o darles valer de introducirlos en convenio colectivo (laudo arbitral, convenios extra estatutarios...)

Con la financiación de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



www.ccoo.cat