

FECHA: 22 de octubre de 2012

ASUNTO: Circular nº 3/2012 sobre Procedimiento de adecuación/cambio de puesto en trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente y período de lactancia natural.

AMBITO: Direcciones Generales y Secretaría General.

Gerencias de Atención Primaria, Atención Especializada, de Área, de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario y de Coordinación e Inspección.

Servicios Provinciales de Coordinación e Inspección

ORIGEN: Dirección General de Recursos Humanos

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este precepto constitucional fue desarrollado legislativamente mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 26 "Protección de la maternidad", modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; establece una serie de disposiciones cuyo objetivo es la protección de estas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Así mismo, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en su artículo 37, establece que el personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y propondrá las



medidas preventivas adecuadas. Por último, el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, incluye una 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 una 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.

Desde su creación, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (en adelante SESCAM), ha tenido como uno de sus objetivos prioritarios garantizar y fortalecer la seguridad y salud de sus trabajadores. En virtud del Plan General de Prevención de Riesgos del SESCAM, suscrito con todas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias, y publicado mediante Resolución de 5-12-2003, asume el compromiso de crear condiciones positivas que tiendan a la prevención y control de los factores de riesgo laboral, cumpliendo con la legislación vigente en base al principio de mejora continua de la acción preventiva.

Bajo este compromiso, el SESCAM establece en la presente Circular la metodología, criterios y plazos de actuación de sus Unidades de Prevención de Riesgos Laborales, tanto por parte de sus Áreas Técnica y Sanitaria, que deberán actuar de manera coordinada, al objeto de dar una respuesta inmediata tanto a la trabajadora que solicita la adecuación de su puesto de trabajo por estar embarazada, en situación de parto reciente o en periodo de lactancia natural, como a la Dirección Gerencia correspondiente.

Por lo expuesto, esta Dirección Gerencia dicta las siguientes:



INSTRUCCIONES

PRIMERA.- OBJETO.

El objeto del presente procedimiento es el de establecer pautas de actuación para la protección en materia de seguridad y salud de las trabajadoras que se encuentren embarazadas, en situación de parto reciente o en periodo de lactancia natural.

SEGUNDA.- ÁMBITO SUBJETIVO.

El procedimiento será de aplicación a todas las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente y periodo de lactancia natural del SESCAM, con independencia del tipo de contrato y de la categoría profesional a la que pertenezcan y soliciten una adecuación, cambio de puesto o en su defecto la declaración de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

TERCERA.- REFERENCIAS.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995).
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero de 1997).
- R.D. 298/2009, de 6 de marzo, que modifica el R.D. 39/1997, de 17 de enero, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (BOE nº 57, de 7 de marzo de 2009).
- 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 período de lactancia (Décima

Directiva específica con arreglo con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999).
- **R.D. 295/2009**, de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE nº 69, de 21 de marzo de 2009).
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007).
- **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha (DOCM nº 56, de 22 de marzo y BOE nº 104, de 2 de mayo).
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establece el **Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha** (DOCM nº 124, de 16 de junio de 2008).
- **Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Presentación 25/11/2011.

CUARTA.- DEFINICIONES

- **Adecuación puesto de trabajo**: Procedimiento resultado de las modificaciones o cambios en las condiciones de un puesto de trabajo, orientadas a minimizar o evitar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador.
- **Trabajadora embarazada**: Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales (Directiva 1992/85 CEE).



- **Trabajadora en situación de parto reciente:** Maternidad biológica; Cualquier trabajadora que haya dado a luz recientemente en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales (Directiva 1992/85 CEE). Incluye los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que nazca vivo o muerto (1992/85 CEE); Ley 39 /1999. Se considera un periodo de seis semanas imprescindibles para la recuperación funcional desde el punto de vista físico de la trabajadora tras maternidad biológica; este tiempo de protección por maternidad deberá ser disfrutado por la trabajadora, debiendo valorarse posteriormente la posible persistencia de riesgo para su salud y por tanto seguir disfrutando la protección.
- **Trabajadora en periodo de lactancia natural:** Cualquier trabajadora en periodo de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales (Directiva 1992/85 CEE).
- **Vigilancia de la Salud:** Conjunto de actuaciones sanitarias dirigidas a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- **Riesgo por embarazo o lactancia:** Se considera cuando la trabajadora en situación de embarazo, maternidad biológica o lactancia natural, esté expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo, recogido en la evaluación de riesgos y que no pueda efectuarse una adaptación del puesto o cambio del mismo por otro sin riesgo conocido en estas situaciones.

QUINTA.- DESARROLLO.

a. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se iniciará cuando una trabajadora comunique que está embarazada, en situación de parto reciente o en periodo de lactancia natural, para que se valore si por el desempeño de su trabajo puede estar expuesta a cualquier riesgo nocivo para su salud, la del feto o la del recién nacido.

Teniendo la comunicación un carácter voluntario para la trabajadora, es de suma importancia informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad, de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.

Se deberá presentar el "Modelo de solicitud de valoración para procedimiento de adecuación/cambio de puesto de trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o periodo de lactancia natural" (Anexo I) en la Gerencia a la que pertenezca la trabajadora.

Desde el Servicio de Personal de cada Gerencia se trasladará en 48 horas, la solicitud de la trabajadora al Área Sanitaria de la Unidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (USPRL) a la que se encuentre adscrita, para su valoración.

b. Actuación de la Unidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando el Área Sanitaria de la USPRL reciba la solicitud actuará del siguiente modo:

- **Vigilancia de la Salud:** Se citará a la trabajadora para realización de examen de salud en el plazo máximo de tres días hábiles. La trabajadora deberá aportar informe de su estado actual de embarazo, parto reciente o situación de lactancia natural, emitido por Médico de Familia o Especialista. Se dará prioridad a esta cita respecto a otras solicitudes. En caso de incomparecencia por parte de la trabajadora se comunicará a la Gerencia a los efectos oportunos.
- En el caso de trabajadoras desplazadas fuera del ámbito de su USPRL, como es el caso de la Gerencia de Urgencias Emergencias y Transporte Sanitario, la solicitud será remitida al Área Sanitaria de la USPRL más cercana a donde se encuentre desplazada la trabajadora, siendo esta la que se encargará de realizar el examen de salud y de remitir el informe generado al Área Sanitaria de la USPRL a la que pertenezca la trabajadora.
- **Evaluación de Riesgos:** El Área Sanitaria solicitará al Área Técnica de la USPRL informe de Evaluación de Riesgos para embarazo o lactancia del puesto que ocupa la trabajadora en el momento de la solicitud. Se comprobará, como mínimo, si el puesto se encuentra dentro de las listas no exhaustivas de agentes y condiciones de trabajo citadas en el Anexo VII y VIII del RD 298/2009, correspondientes a la transposición de los Anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, 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 ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

La evaluación de los riesgos, conforme al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), 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. Esta valoración es importante realizarla desde una actuación coordinada entre las Áreas Sanitaria y Técnica de la USPRL.

- **Emisión de Informe:** En base a los resultados de la vigilancia de la salud, de los informes técnicos y los criterios de la Guía de Valoración de Riesgos Laborales en el Embarazo y Lactancia en Trabajadoras del Ámbito Sanitario, elaborada por la Asociación Nacional de Medicina del Trabajo en el Ámbito Sanitario (AMNTAS) y editado por el Ministerio de Ciencia e Innovación e Instituto de Salud Carlos III, así como de otras Guías de Sociedades Científicas, en el plazo más breve posible, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo. En dicho informe se harán constar las circunstancias, si existieran, que ponen en riesgo la salud de la mujer, feto o recién nacido lactante, la necesidad de medidas de adaptación, protección y prevención oportunas, reordenando, evitando, minimizando y/o limitando funciones, tareas, horarios y/o turnos de su puesto de trabajo, que afecten a su estado de salud, de adecuación técnica del puesto, del entorno físico, de los equipos de trabajo, equipos de protección individual y medios auxiliares o medidas de tipo formativo u organizativo. En el caso de no existir riesgo se emitirá informe de aptitud para el puesto de trabajo.
- El Informe del Área Sanitaria de la USPRL podrá quedar sujeto a revisiones y actualizaciones en función de la evolución de la situación de la trabajadora y de las características del puesto de trabajo que ocupe.

- En el caso de que una vez adecuado el puesto de trabajo a una trabajadora gestante, en situación de parto reciente o lactancia, dicha trabajadora cambie de puesto de trabajo por finalización de contrato, movilidad interna o cualquier otro motivo, será necesaria nueva valoración médico-laboral.
- El Informe de adecuación/cambio de puesto del Médico del Trabajo de la USPRL será enviado al Gerente.

c. Actuación de la Dirección.

- Una vez recibido el informe por parte del Área Sanitaria de la USPRL, la Gerencia enviará copia al Servicio de Personal, Comité de Seguridad y Salud del Área y a la interesada.
- El Servicio de Personal de la Gerencia, en el caso de que se recomiende adecuación o cambio de puesto de trabajo, en coordinación con la Dirección correspondiente, deberá estudiar las posibilidades para dar cumplimiento a las medidas propuestas adecuando las condiciones del puesto o si esto no fuera posible realizando el cambio de puesto. De acuerdo con el art. 26.2 de protección de la maternidad de la LPRL, la Gerencia deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Además deberán tenerse en cuenta las plazas en las que los titulares se encuentren en situación de baja por incapacidad temporal, jubilaciones, excedencias, promociones internas, permisos sin sueldo o liberaciones sindicales.
- Conforme al art. 26 de protección de la maternidad, de la LPRL, 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

- El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que las circunstancias, si existieran, que ponen en riesgo la salud de la mujer, feto o recién nacido lactante, y/o funciones o tareas de su puesto de trabajo, que afecten a su estado de salud, dejen de existir y permitan su reincorporación al anterior puesto.
- En el supuesto de que 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.
- La reubicación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural en otro puesto de trabajo tendrá prioridad sobre otros supuestos de solicitudes de adecuación/cambio de puesto de trabajo.
- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la Dirección Gerencia informará de ello a la trabajadora para que pueda optar a solicitar a la Entidad Gestora o Colaboradora (INSS/Mutua), la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural. Se facilitará a la trabajadora todos los datos que sean necesarios aportar. Entre tanto se deberá ubicar a la trabajadora en un puesto que no genere riesgo o restringir tareas.
- En el caso de iniciar el procedimiento para la solicitud del paso a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la Gerencia deberá remitir nota por escrito al Área Sanitaria de la USPRL justificando la petición y solicitando el Visto Bueno, conforme al procedimiento establecido por el INSS/Mutua.
- El resultado de las actuaciones de la Gerencia en este procedimiento, se comunicará mediante Resolución por escrito al Área Sanitaria de la

USPRL correspondiente, para su inclusión en la Historia Clínico-Laboral de la trabajadora.

- Del mismo modo se comunicará al Comité de Seguridad y Salud de Área, a la trabajadora y al responsable directo de la misma.

d. Fin del procedimiento.

Las medidas adoptadas se mantendrán mientras dure la situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural y la situación de riesgo.

SEXTA.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Los casos de trabajadoras embarazadas en situación de parto reciente o periodo de lactancia natural, que estén siendo tramitados por las USPRL se adaptaran al contenido del presente procedimiento una vez que entre en vigor.

SEPTIMA.- VIGENCIA

La presente Circular tendrá efectos a partir del día siguiente al de su firma.

Lo que se comunica para su conocimiento y cumplimiento.

Toledo, 22 de octubre de 2012



Luis Carretero Alcántara



ANEXO I
**SOLICITUD DE VALORACIÓN PARA PROCEDIMIENTO DE
ADECUACIÓN/CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJADORAS
EMBARAZADAS, EN SITUACIÓN DE PARTO RECIENTE O PERIODO
DE LACTANCIA NATURAL.**

DATOS PERSONALES

Nombre:
Apellidos:
Teléfono de Contacto:
Centro de Trabajo:
Categoría Profesional:
Puesto de trabajo actual:

Solicito:

Valoración para inicio de Procedimiento de adecuación /cambio de puesto en trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o periodo de lactancia natural.

En....., a.....de.....de 20

Fdo.:

Sr/a. Director/a Gerente Área.....