

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ANTE RIESGOS LABORALES

(Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 24 de julio de 2015)

FINALIDAD/OBJETO.

El presente protocolo tiene por finalidad la aplicación de un procedimiento operativo, a la vez que plenamente garante del régimen jurídico aplicable, para proteger de riesgos a las empleadas públicas de la UVa en periodo de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

Esta acción protectora pretende igualmente velar por la salud del feto, recién nacido o lactante, cuando concurren los supuestos de hecho previstos en la normativa vigente sobre protección de la maternidad ante riesgos laborales.

La protección a la fertilidad de los/as empleados/as públicos/as quedará comprendida dentro de las acciones habituales de protección de la seguridad y salud de los mismos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Se incluyen en el campo de aplicación de este protocolo todas aquellas empleadas públicas de la Universidad de Valladolid, cuando concorra en ellas alguno de los supuestos de hecho previstos en la normativa vigente sobre protección de la maternidad ante riesgos laborales, ya sean PDI o PAS (laboral o funcionario); particularmente, estar en contacto con cualquiera de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que figuren en los Anexos VII y VIII del 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, que haya dado a luz o en período de lactancia. A título informativo, su contenido esencial es el siguiente:

ANEXO VII del RD 298/2009

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueda influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño durante el periodo de lactancia natural.

ANEXO VIII del RD 298/2009

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 periodo de lactancia natural.

REFERENCIAS LEGALES.

El régimen jurídico en el que se basa este protocolo, se establece esencialmente en las disposiciones siguientes:

- a) De carácter general, en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores:
 - La Constitución Española, que, en su artículo 40.2, encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
 - La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que, en su artículo 14. letra I), reconoce a los empleados públicos, el derecho de carácter individual, “a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”; disposición desarrollada a través de los convenios colectivos vigentes, tanto en el ámbito del Personal Docente e Investigador, como del de Administración y Servicios.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 4.2.d), establece el derecho de los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, norma que según su artículo 2 fija el marco general de regulación en materia de seguridad y salud de los trabajadores.
- El reconocimiento de este derecho se reafirma en los Estatutos de la Universidad de Valladolid, aprobados por Acuerdo 104/2003, de 10 de julio, de la Junta de Castilla y León, con carácter específico respecto al Personal de Administración y Servicios (en el artículo 196.c) se refleja el derecho a “desarrollar su actividad garantizando el cumplimiento de las normas legales en materia de seguridad y salud”), y con el carácter de remisión genérica a la normativa general en la materia, en su artículo 177.f), en relación con el Personal Docente e Investigador.

b) De carácter específico, en materia de protección a la maternidad:

- La Directiva 1992/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a 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 recientemente o en período de lactancia.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. En esta norma legal, es de especial relevancia sus artículos 25.2 y 26, “Protección de la maternidad”, cuya redacción se ha visto afectada, tanto por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este precepto se contempla una remisión al Estatuto de los Trabajadores, artículo 45.1.d), que regula la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; en esta materia resulta de especial significación la modificación introducida a este Reglamento por el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, 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, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en particular sus artículos 134 y siguientes, en relación con el reconocimiento de la contingencia y gestión de la prestación económica en la situación de riesgo durante el embarazo y en la situación de riesgo durante la lactancia natural.
- En el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, desarrollado, en materia de prestaciones por riesgo durante el embarazo, en el Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo (artículos 88 a 101), y en la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se

regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

- Finalmente, los permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como los posteriores por parto o por maternidad, aparecen regulados, respecto al personal laboral, en los mencionados convenios colectivos, con base en las disposiciones del propio Estatuto de los Trabajadores (en ambos convenios actualmente vigentes para PAS y PDI, se incluye el permiso para el tratamiento de fecundación asistida en horario laboral), y respecto al personal docente y de administración y servicios funcionario, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, sin perjuicio de la regulación establecida para el PAS de la UVa, tanto laboral como funcionario, en el Reglamento por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Valladolid, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de noviembre de 2014.

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES.

1. La mujer que está embarazada o planificando un embarazo, con plena libertad en este segundo caso, o bien en período de lactancia natural, debe comunicar lo antes posible dicha situación al Personal Médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) de la UVa. Para ello seguirá las indicaciones recogidas en el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN del presente documento, sin perjuicio de la posible consideración de su puesto como incluido en la relación de puestos que se prevé en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995. La comunicación tiene carácter voluntario para la empleada pública.

2. La Sección Técnica del SPRL de la UVa debe llevar a cabo, en caso de que proceda, una revisión de la Evaluación de Riesgos, que sea Específica del puesto de trabajo de la embarazada, y transmitir dichos informes a la Sección Médica del SPRL

3. La Sección Médica del SPRL de la UVa debe analizar y valorar la información aportada tanto por la Sección Técnica como por la propia empleada pública, y propondrá las actuaciones o medidas que considere necesarias para proteger la salud de la mujer embarazada o en condición de estarlo próximamente, así como la del feto y/o lactante.

4. La Dirección del Departamento/Servicio/Centro/instituto donde la empleada pública desarrolla su actividad laboral, colaborará en la definición de las medidas o actuaciones que se determinen desde la Sección Médica del SPRL y las implantará cuando no supongan cambio de puesto.

5. La Gerencia / Servicio de Gestión de Personal Competente / Vicerrectorado competente intervendrán, en el ámbito de sus competencias, cuando las medidas propuestas impliquen cambio de puesto de trabajo o de función o suspensión de contrato por riesgo de embarazo y/o lactancia natural mientras persista el riesgo y la imposibilidad de reincorporarse a su puesto.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

1. Inicio del protocolo:

La propia empleada pública que se encuentra embarazada o planificando un embarazo, con plena libertad en este segundo caso, o bien en periodo de lactancia natural, y que sospecha de la existencia en su actividad de algún potencial riesgo para la maternidad (Anexos VII y VIII del RD 298/2009, o por ser considerado por la comunidad científica como nocivo para la

reproducción o ser sospechoso de serlo, o por estar presente en el entorno laboral de una trabajadora que presenta una alteración de la reproducción) es quien debe comunicar formalmente a la Sección Médica del SPRL su situación por escrito o correo electrónico, sin perjuicio de la posible consideración de su puesto como incluido en la relación de puestos que se prevé en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995. La comunicación tiene carácter voluntario para la empleada pública. El inicio de este protocolo podrá efectuarse también de oficio cuando la circunstancia sea conocida o notoria para la Universidad, bien por la propia Unidad o dependencia donde preste servicios la interesada, bien por el propio Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El personal Médico del SPRL registrará dicha información en la Historia Clínico-Laboral de la empleada pública y se entrevistará con la interesada. En cualquier caso, de forma inmediata al conocimiento de una posible situación de riesgo de las contempladas en los anexos VII y VIII del RD 298/2009, el personal médico lo comunicará al responsable o superior jerárquico de la empleada pública para que interrumpa su actividad, y, en caso de riesgo grave e inminente para su salud o la del feto, abandone de inmediato el lugar de trabajo, conforme al régimen previsto en el artículo 21, "Riesgo grave e inminente", de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. El Personal Médico del SPRL solicitará en caso de que lo estime necesario, al responsable del Área Técnica del SPRL la revisión de la Evaluación de Riesgos Específicos del puesto de trabajo que ocupa la solicitante.

3. Analizada la Evaluación de Riesgos y valorada la información médica aportada por la empleada pública, el personal Médico del SPRL notificará los resultados y conclusiones directamente a la empleada pública. Si se determinara la existencia de riesgo para el embarazo se informará respetando siempre la confidencialidad:

- Al Jefe de Servicio / Departamento / Instituto al que está adscrita laboralmente la empleada pública.
- Al Gerente / Servicio de Personal / Vicerrectorado de la UVa.
- Anónimamente a los Delegados de Prevención a través del Comité de Seguridad y Salud.

ACTUACIONES DE PREVENCIÓN.

1) El resultado de la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo puede llevar a las siguientes conclusiones:

1. Las condiciones de trabajo no constituyen un riesgo para la empleada pública, el feto y/o su hijo.

No procederá en este caso ninguna actuación preventiva. Únicamente se comunicará a la empleada pública solicitante las actuaciones o evaluaciones realizadas.

2. Si las condiciones de trabajo pueden constituir algún riesgo para la empleada pública, el feto, y/o su hijo, se deberá adoptar una de las siguientes actuaciones, entendidas jerarquizadamente, conforme a la tipificación y procedimientos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995:

- a. Adaptación de las condiciones y/o de las funciones del trabajo según la valoración médica de la Evaluación de Riesgos Específica.
- b. Cambio provisional de puesto de trabajo: Cuando la limitación de tareas en el puesto de trabajo no sea posible o suficiente para evitar los riesgos, el Servicio de Prevención promoverá un posible cambio de puesto de trabajo a

la Gerencia/Vicerrector, previa información al responsable del Servicio/Departamento/Instituto.

- c. Tramitación y aprobación, en su caso, de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y/o lactancia, o de licencia, en los mismos supuestos de riesgo, dentro del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

En aquellos supuestos en que no resultara posible o no pudieran aplicarse por motivos justificados ninguna de las medidas contempladas anteriormente, previa emisión de la certificación médica de riesgo durante el embarazo o lactancia natural por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales correspondiente, los órganos competentes de la Universidad procederán, en su caso, a declarar a la empleada pública afectada en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a los efectos de que ésta pueda solicitar la prestación que proceda ante la citada Mutua. En el caso del personal adscrito al mutualismo administrativo, el órgano competente de la Universidad, una vez cumplidos los trámites previstos en la normativa, en esta materia, del Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, procederá de oficio a conceder la licencia a la funcionaria, quien deberá solicitar la concesión del subsidio correspondiente a MUFACE.

2) Reglas de vigencia e implementación:

1. En el estudio y adopción de estas medidas, se atenderá al criterio de la máxima celeridad posible, sin perjuicio de que, mientras dure el proceso, se acordarán por los órganos competentes en cada caso las medidas cautelares necesarias a fin de proteger la seguridad y salud de la empleada pública, teniendo en cuenta el régimen específico aplicable en el supuesto, descrito anteriormente, de riesgo grave e inminente para la salud. Como directriz general se procurará que la implementación efectiva de las medidas no se produzca en plazo superior a un mes desde el inicio del protocolo.
2. Todas las medidas propuestas solo tendrán vigencia mientras perdure la situación de riesgo para la empleada pública, el feto o el lactante.
3. Como principio general de precaución que rige en materia de prevención de riesgos laborales, han de adoptarse en caso de duda las medidas preventivas más favorables desde el punto de vista de la prevención (art. 5.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero).

El presente protocolo una vez aprobado por el Consejo de Gobierno será objeto de publicidad a través de Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad de Valladolid, sin perjuicio de las demás medidas que se adopten por las instancias competentes para garantizar su máxima difusión entre la comunidad universitaria.

ANEXO

COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO AL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Dña, con DNI, trabajadora de la Universidad de Valladolid en el puesto de trabajo de informo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de mi situación de embarazo de semanas para la protección de dicho estado ante la posibilidad de que existan riesgos en mi puesto de trabajo que puedan influir negativamente en mi salud o en la del feto.

Para la recepción de notificaciones durante el procedimiento de protección de la maternidad ante riesgos laborales mi correo electrónico es y mi dirección postal

En..... a..... de..... de

Firma:

Enviar preferentemente por correo-e a saludlaboral@uva.es

Las comunicaciones durante el procedimiento de protección de la maternidad ante riesgos laborales se realizarán por correo electrónico para que la trabajadora las reciba con la mayor rapidez, si la trabajadora elige el correo postal como medio de comunicación (se advierte que las comunicaciones que se realicen por correo postal tardarán más tiempo en hacerse efectivas) debe marcar la casilla:

De acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/1999, el trabajador queda informado y expresamente acepta el tratamiento de sus datos personales de salud por medios manuales y/o automatizados. El tratamiento, absolutamente confidencial, es realizado por el personal sanitario del servicio médico con el objetivo de la atención médica y la prevención, sin acceso o cesión alguna a terceras partes, salvo en cumplimiento de la legislación vigente. El trabajador tiene en cualquier momento el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose a la Universidad de Valladolid.