

Kit para la implantación de medidas Nº 2

PROTOCOLO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD



El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas** es un programa del **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** que tiene por finalidad facilitar a las empresas apoyo en la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Información completa en www.igualdadnlaempresa.es

INTRODUCCIÓN

La maternidad es una de las razones que dificultan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. La asunción en mayor medida, y en ocasiones, prácticamente de forma exclusiva, de las responsabilidades familiares ha supuesto para las mujeres un esfuerzo físico y mental al asumir dobles, y triples jornadas, y ha generado en las empresas el rechazo y prejuicio de que las trabajadoras no son una buena inversión por su alto nivel de absentismo y la postergación de las responsabilidades laborales frente a las familiares.

Para luchar contra la pérdida de talento femenino que provoca el abandono del empleo o la no asunción de puestos de responsabilidad, la reducción del absentismo y fomentar la corresponsabilidad sería beneficioso para las empresas que asumieran las situaciones de gestación y lactancia como realidades indiscutibles de la vida de las personas, incorporándolas en la gestión empresarial. Así la adopción de un procedimiento de actuación en casos de embarazo y lactancia natural permitiría garantizar:

- la ausencia de improvisación y la adopción de medidas y actuaciones que podrían no ser las más adecuadas,
- el conocimiento, por parte de las trabajadoras, de las medidas de protección para evitar riesgos en la salud durante el embarazo y la lactancia natural,
- el conocimiento por parte del personal, mujeres y hombres, de los derechos y medidas de conciliación y corresponsabilidad establecidas legal o convencionalmente,
- una mejor adecuación de las medidas preventivas y de conciliación a las necesidades del personal y la empresa, estableciéndose con carácter previo y general, sin perjuicio de que pueda existir flexibilidad para necesidades individualizadas,
- una gestión ágil del proceso que permita la continuidad de los trabajos con las menores alteraciones posibles en el funcionamiento diario.

Con esta *Herramienta* se pretende facilitar el desarrollo del proceso actuando, en primer lugar, en el ámbito de la salud laboral para determinar y evitar situaciones de riesgo en el embarazo y la lactancia, y en segundo, en el de medidas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a las madres y padres que integran la plantilla.

1. Salud laboral: protección de la maternidad y la lactancia natural

En el ámbito de la salud laboral, la empresa tiene la obligación genérica de protección de trabajadoras y trabajadores frente a los riesgos laborales, con especificaciones relativas a la protección de la maternidad.

En este sentido, la obligación de protección trata de evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia y/o del feto o lactante, y que derivan directamente de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

Para garantizar la protección de la maternidad y la lactancia la legislación laboral insta a la empresa a realizar una adecuada evaluación de riesgos y la adecuación o cambio de puesto de trabajo. Dicho procedimiento se regula por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1.1. Análisis y prevención de riesgos

La evaluación de riesgos, de conformidad con los artículos 25 y 26 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), debe:

- contener el análisis de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud del feto, trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia
- determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras a los riesgos
- tener en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras

Para la identificación y evaluación de riesgos serán de aplicación las previsiones contenidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero en la redacción dada por el Real Decreto 298/2009 de 6 de marzo (Capítulo II, Anexos VII y VIII) donde se contempla la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a las que no puede haber riesgo de exposición o que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del lactante.

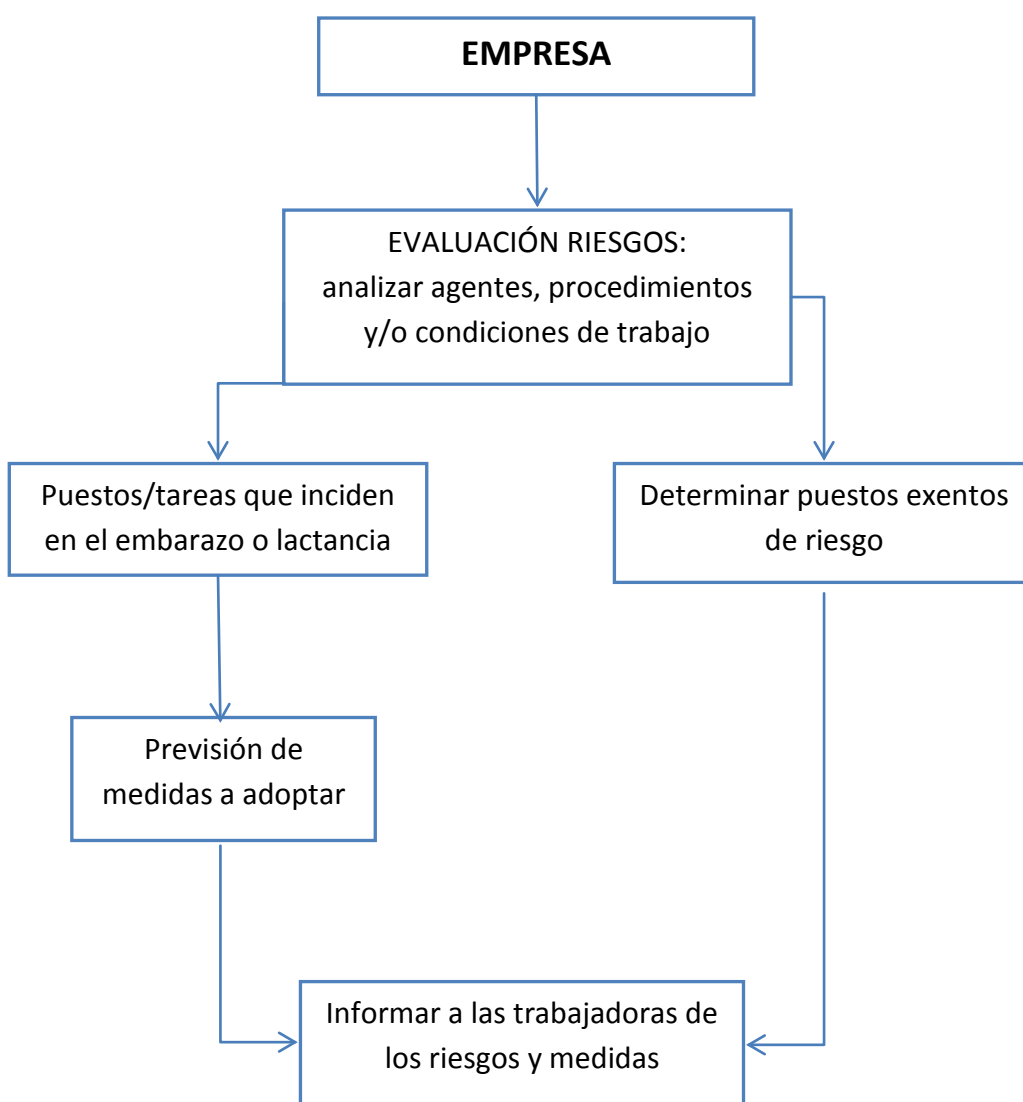
A modo de ejemplo se recogen en la siguiente tabla algunas situaciones de riesgo que deben tenerse en cuenta y sobre las que se debería actuar en caso de maternidad, parto reciente y lactancia natural.

Tipo Riesgos	Descripción	Agentes, procedimientos, condiciones de trabajo
Químicos	Sustancias que pueden afectar la procreación, gestación o lactancia	Sustancias y preparados que pueden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ producir efectos negativos en la descendencia, o aumentar su frecuencia, o afectar a la capacidad reproductora masculina o femenina ▪ producir efectos genéticos hereditarios o aumentar su frecuencia ▪ producir cáncer o aumentar su frecuencia ▪ alterar la función del sistema endocrino masculino o femenino ▪ producir efectos sobre el sistema nervioso.
Biológicos	Microorganismos capaces de originar algún tipo de infección, alergia o toxicidad en el organismo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Virus, bacterias, parásitos, hongos, cultivos celulares... ▪ Prohibición de contacto con toxoplasma y virus de la rubeola
Físicos	Pueden implicar lesiones fetales y/o provocar desprendimiento de placenta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Radiaciones ionizantes ▪ Ruido ▪ Vibraciones ▪ Golpes/choques ▪ Calor y frío ▪ Radiaciones no ionizantes
Ergonómicos y psicosociales	Estrés físicos y psíquicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manipulación manual de cargas ▪ Posturas forzadas ▪ Trabajo a turnos y trabajo nocturno ▪ Duración de la jornada ▪ Control sobre ritmo de trabajo y pausas ▪ Agentes estresores

Elaboración propia a partir de Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A partir del resultado de la evaluación de riesgos se determinan cuáles son los puestos exentos de riesgo y aquellos otros que pueden incidir en el embarazo o lactancia, respecto de los cuales la entidad viene obligada a informar a las trabajadoras así como a tomar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo previstas en el artículo 26 LPRL.

Diagrama de evaluación de riesgos previa



1.2. Previsiones legales de protección tras la notificación de embarazo o lactancia natural

Una vez que la trabajadora tenga conocimiento del embarazo o del posible riesgo para la lactancia natural informará de ello a la empresa para que se active el procedimiento de protección establecido. La trabajadora NO está obligada a comunicar a la empresa su embarazo, parto reciente o que está en periodo de lactancia (STC 92/2008 y 124/2009) pero sin esa notificación no será posible poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.

Tras la notificación, si la empresa ya dispone de una evaluación de riesgos que contemple las situaciones de embarazo y lactancia, se procederá según las conclusiones de dicha evaluación, en función de que sus tareas o puesto de trabajo estén o no incluidos entre los exentos de riesgos.

Es recomendable realizar una revisión de la citada evaluación de riesgos que incluya de manera específica la situación de cada trabajadora para individualizar, en la medida de lo posible, tanto los riesgos como las medidas de protección.

Así mismo es aconsejable mantener la atención a lo largo del tiempo para detectar cambios o nuevos riesgos sobrevenidos durante el periodo de gestación o lactancia y adoptar las medidas correspondientes.

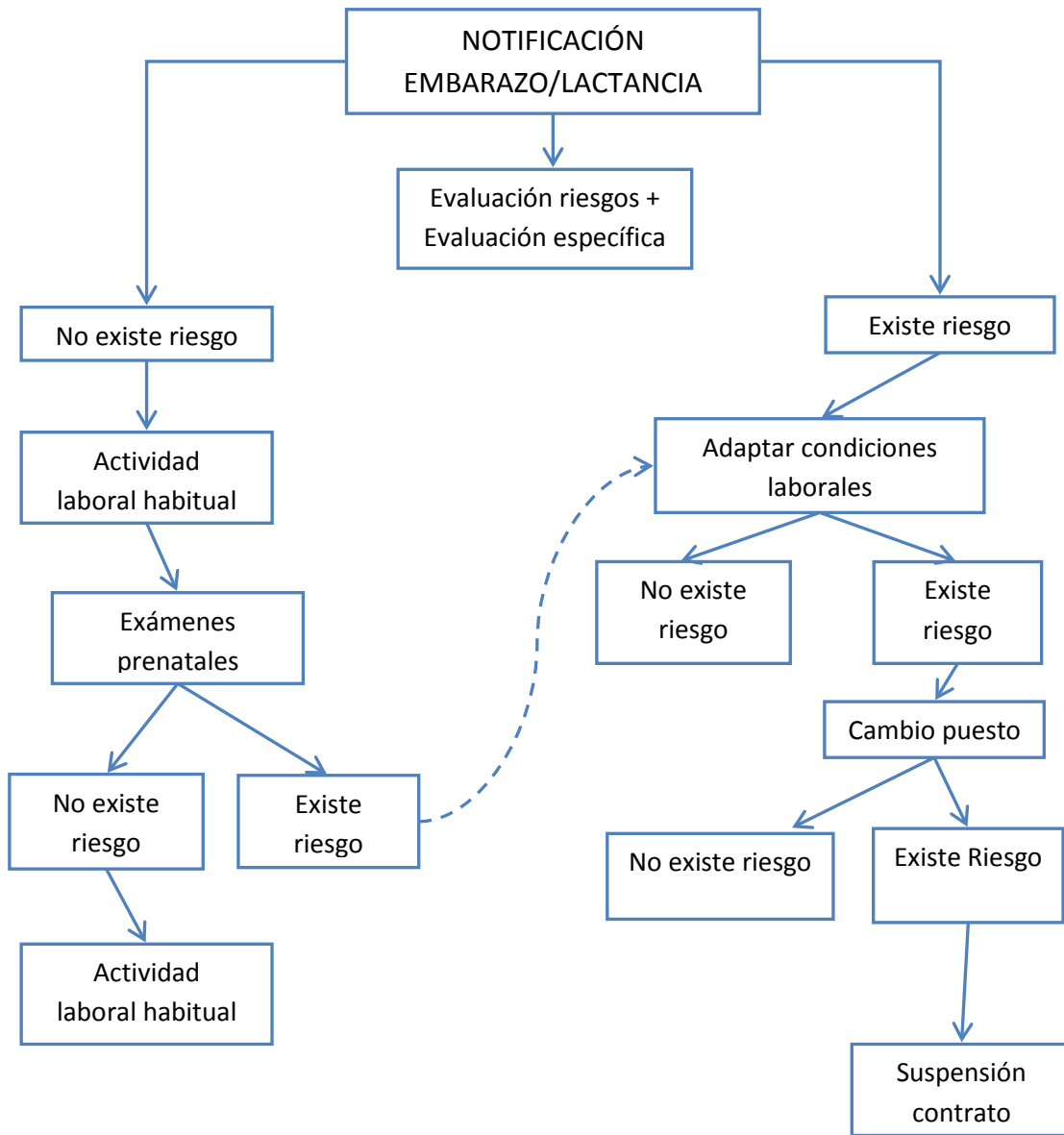
En caso de que la evaluación de riesgos determinara la existencia de riesgos para la salud de la trabajadora, el feto o su hijo/a la empresa deberá:

- 1º Adaptar las condiciones de trabajo.
- 2º Excluir a la trabajadora embarazada o en período de lactancia del trabajo a turnos o nocturno cuando fuese necesario.
- 3º Si la adaptación de condiciones y/o tiempo de trabajo no fuese posible o no fuese suficiente, se procederá a:
 - a) Cambiar a un puesto de trabajo o tareas compatibles con su estado. Dicho cambio podría ser a grupo o categoría diferente, manteniendo la retribución de origen, cuando no pueda hacerse dentro de los que le corresponden.
 - b) Suspender el contrato por riesgo en el embarazo o lactancia cuando no sea posible garantizar la seguridad y salud de la trabajadora.

Por último, dentro del deber genérico de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras se incluiría el permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y la preparación al parto.

Al final del documento se incluye Anexo con Modelo de “Notificación situación de embarazo o lactancia” y Modelo de “Recomendaciones Generales en Caso de Embarazo o Lactancia”.

Diagrama de procedimiento de protección de la maternidad y lactancia natural



2. Conciliación y corresponsabilidad

La incorporación de medidas de conciliación y responsabilidad, así como del procedimiento para su solicitud y reconocimiento, es una herramienta que complementa las previsiones sobre maternidad y lactancia, ya que de forma indisoluble al hecho mismo del nacimiento se prolonga en nuevas necesidades de conciliación que afectaran a madres y padres y que tendrán un reflejo en la empresa.

Igual que en el caso de las medidas protectoras sobre salud y seguridad laboral, la determinación con carácter previo y general de las medidas de conciliación y corresponsabilidad facilitará su conocimiento, su uso y contribuirá al mejor funcionamiento diario de la entidad.

2.1 Régimen legal de permisos y licencias de maternidad, paternidad y lactancia¹

TIPO	NOMBRE	SUPUESTO	DURACIÓN	TITULAR DEL DERECHO	CÓMPUTO Y DISTRIBUCIÓN TIEMPO
Suspensión del contrato	Paternidad (art. 48.7 ET)	Nacimiento simple y múltiple	- 13 días ininterrumpidos(*) - 2 días más por cada hija/o a partir del segundo	El otro progenitor	- Desde la finalización del permiso por nacimiento hasta finalización de la suspensión del contrato por dicha causa - Inmediatamente después de la finalización de la suspensión
		Adopción y acogimiento simple y múltiple	- 13 días ininterrumpidos* - 2 días más por cada hija/o a partir del segundo	Uno de los progenitores a su elección	- Desde resolución judicial o administrativa que constituye la adopción o el acogimiento hasta finalización de la suspensión contrato por maternidad - Inmediatamente después de la finalización de la suspensión
Permiso	Exámenes prenatales y preparación al parto (art. 37.3 ET)	Gestación	- Tiempo indispensable	Trabajadora embarazada	
Permiso	Nacimiento (art. 37.3 ET)	Nacimiento de hijo/a	- 2 días - 4 días con desplazamiento	Parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	
Permiso	Hospitalización (art. 37.5 ET)	Ingreso neonato	- 1 hora diaria	Uno de los progenitores a su elección.	- Ausencia de 1 hora durante la jornada - Reducción jornada máximo 2 horas con disminución proporcional salario

¹ La referencia como titular de los derechos a progenitor/es está referido a progenitores biológicos, así como adoptante o acogedor.

(*) 4 semanas ininterrumpidas a partir de la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

TIPO	NOMBRE	SUPUESTO	DURACIÓN	TITULAR DEL DERECHO	CÓMPUTO Y DISTRIBUCIÓN TIEMPO
Permiso	Lactancia (art. 37.4 ET)	Lactancia de menor 9 meses en caso de nacimiento, adopción y acogimiento	<ul style="list-style-type: none"> - 1 hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones - La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples 	Uno de los progenitores a su elección	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de 1 hora o dos fracciones - Reducir jornada en media hora - Acumular en jornadas completas según negociación o acuerdo colectivo
Reducción Jornada	Guarda legal o cuidado de familiar (art. 37.6 ET)	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado de menores de 12 años - Atención persona con discapacidad - Cuidado directo de un familiar hasta segundo grado 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la jornada diaria entre 1/8 y 1/2 	Progenitores	<ul style="list-style-type: none"> - Con disminución proporcional de salario
Reducción Jornada	Hospitalización y tratamiento continuado de menores (art. 37.6 ET)	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado de menores por cáncer o enfermedad grave 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción mínima de 1/2 de la jornada diaria 	Progenitores	<ul style="list-style-type: none"> - Con disminución proporcional de salario - Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto, ésta puede limitar el ejercicio simultáneo
Permiso	Vacaciones anuales (art. 38.3 ET)	<p>Cuando las vacaciones coincida en una suspensión del contrato por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia - permiso de maternidad o paternidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 30 días 	Trabajadora o trabajador	<p>Las vacaciones se disfrutarán en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión del contrato, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.</p>
Excedencia	Cuidado de descendiente (art. 46.3 ET)	<ul style="list-style-type: none"> - Nacimiento - Adopción - Acogimiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 3 años para atender al cuidado de hijo/a - Hasta 2 años o el plazo establecido en convenio colectivo para cuidado de un familiar hasta segundo grado. 	Trabajador/a	<ul style="list-style-type: none"> - Puede disfrutarse de forma fraccionada - Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto, ésta puede limitar el ejercicio simultáneo

2.2. Otras medidas de conciliación y corresponsabilidad

A través de convenio o acuerdo colectivo los permisos y licencias podrán ser modificados y ampliados, siempre que se respeten los mínimos fijados por el Estatuto de los Trabajadores.

Es aconsejable que las medidas de conciliación se adapten a las personas trabajadoras y a sus distintas realidades familiares y personales, atendiendo siempre a las características y posibilidades de la empresa, ya que ello beneficiará tanto a unas como a otras contribuyendo a la estabilidad del empleo, la reducción del absentismo y la mejora del clima laboral.

En este sentido, sin perjuicio de la autonomía y capacidad de decisión de cada empresa se enumeran a continuación una serie de medidas que pueden servir como ejemplo y orientación.

- Organización del tiempo de trabajo:
 - Jornada continua
 - Semana intensiva
 - Flexibilidad de entrada y salida
 - Flexibilidad de tiempo de comida y descanso
 - Distribución flexible del tiempo de trabajo
 - Posibilidad de teletrabajo de un porcentaje de la jornada
 - Bolsa de horas que compense excesos y defectos de jornada
- Medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar:
 - Incremento de los permisos y licencias reconocidos legal o convencionalmente
 - Flexibilidad en cuanto a la forma de su disfrute
- Beneficios sociales:
 - Guardería en el centro de trabajo o convenio con guardería cercanas al mismo
 - Ayuda escolar
 - Seguro médico
 - Ayudas en caso de discapacidad de hijos/as en casos de nacimiento, adopción y acogimiento

ANEXO DE FORMULARIOS

RECOMENDACIONES GENERALES EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

Con carácter general, y sin perjuicio de las medidas específicas que deban adoptarse en cada caso, se puede establecer un catálogo general sobre riesgos y recomendaciones que puede servir de orientación para que cada empresa lo adapte a sus propias circunstancias.

- Aumentar tiempos de descanso.
- Evitar trabajo nocturno, a turnos y jornadas prolongadas.
- Reducir o eliminar la manipulación de cargas.
- Evitar el ritmo impuesto por una máquina o un proceso sin posibilidad de realizar pausas.
- Facilitar el cambio de postura, evitando pasar tiempos prolongados en la misma postura, sentadas o de pie.
- Adaptación del uniforme de trabajo y del equipo individual de protección.
- Evitar cambios bruscos de temperatura (por ejemplo, entradas en cámaras frigoríficas).
- Impedir el contacto con agentes biológicos o químicos, salvo que se haya evaluado la sustancia y determinado fehacientemente su inocuidad.
- Adaptar o reducir los desplazamientos y viajes atendiendo a la evolución del embarazo.
- Controlar los factores de estrés: organización del trabajo, fatiga mental, dificultades de conciliación, tareas repetitivas.
- No trabajar en espacios aislados y sin compañía.
- No realizar tareas:
 - en altura
 - en superficies inestables
 - que requieran subir escaleras de mano o similares
- Realizar los exámenes prenatales periódicos y seguir en todo momento las prescripciones médicas.
- Reducir la exposición al ruido.

NOTIFICACIÓN EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

Dña. _____ con DNI
_____ trabajadora de _____ con categoría
profesional de _____ comunica que, actualmente me
encuentro en una situación reconocida de

EMBARAZO

LACTANCIA NATURAL

a los efectos de que la empresa sea conocedora de dicha circunstancia y se adopten cuantas medidas sea necesarias para la protección y seguridad en el trabajo, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En _____ a _____ de _____ de 201_

Fdo. Trabajadora

Fdo. Empresa

Fdo. Responsable Prevención

SOLICITUD CAMBIO PUESTO-FUNCIONES EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

Dña. _____ con
DNI _____ trabajadora de _____ con
categoría profesional de _____ informa de la
necesidad de desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con la
situación de embarazo/lactancia natural, al estar sometida a condiciones de trabajo que
puedan influir negativamente en la gestación /lactancia natural, según consta en
certificado médico emitido por _____.

SOLICITO, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales,

- Cambio de funciones
- Cambio de puesto de trabajo

por encontrarme en una de las siguientes situaciones protegidas:

- Riesgo por embarazo
- Riesgo por lactancia natural

En _____ a _____ de _____ de 201__

Fdo. Trabajadora

Fdo. Empresa

Fdo. Responsable Prevención