

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN**  
**CASO DE EMBARAZADAS,**  
**LACTANTES Y PUERPERALES**

FOAPS

2023

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EMBARAZADAS, LACTANTES Y  
PUERPERALES**

**Índice**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>RECOMENDACIONES GENERALES EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA.....</b>	<b>5</b>
<b>ANEXO I - NOTIFICACIÓN EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA .....</b>	<b>7</b>
<b>ANEXO II - SOLICITUD CAMBIO PUESTO-FUNCIONES EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA .....</b>	<b>8</b>

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EMBARAZADAS, LACTANTES Y PUERPERALES

## INTRODUCCIÓN

Los objetivos del presente protocolo son:

- 1) Garantizar la protección de la salud de la mujer embarazada, puerperal o lactante, así como de su descendencia.
- 2) Intentar conseguir que el 100 % de las mujeres en estos casos comuniquen su situación, con el fin de poner en marcha las medidas preventivas y cuidar de su salud.
- 3) Garantizar que en el 100 % de los casos tras la comunicación de cada situación, se verifique la adecuación del puesto de trabajo, en un plazo de 10 días a partir de la comunicación.
- 4) Garantizar que en el 100 % de los casos tras la comunicación, la trabajadora que se encuentre en cualquiera de estas situaciones, sea informada de los derechos que tiene y de los riesgos a los que está expuesta.

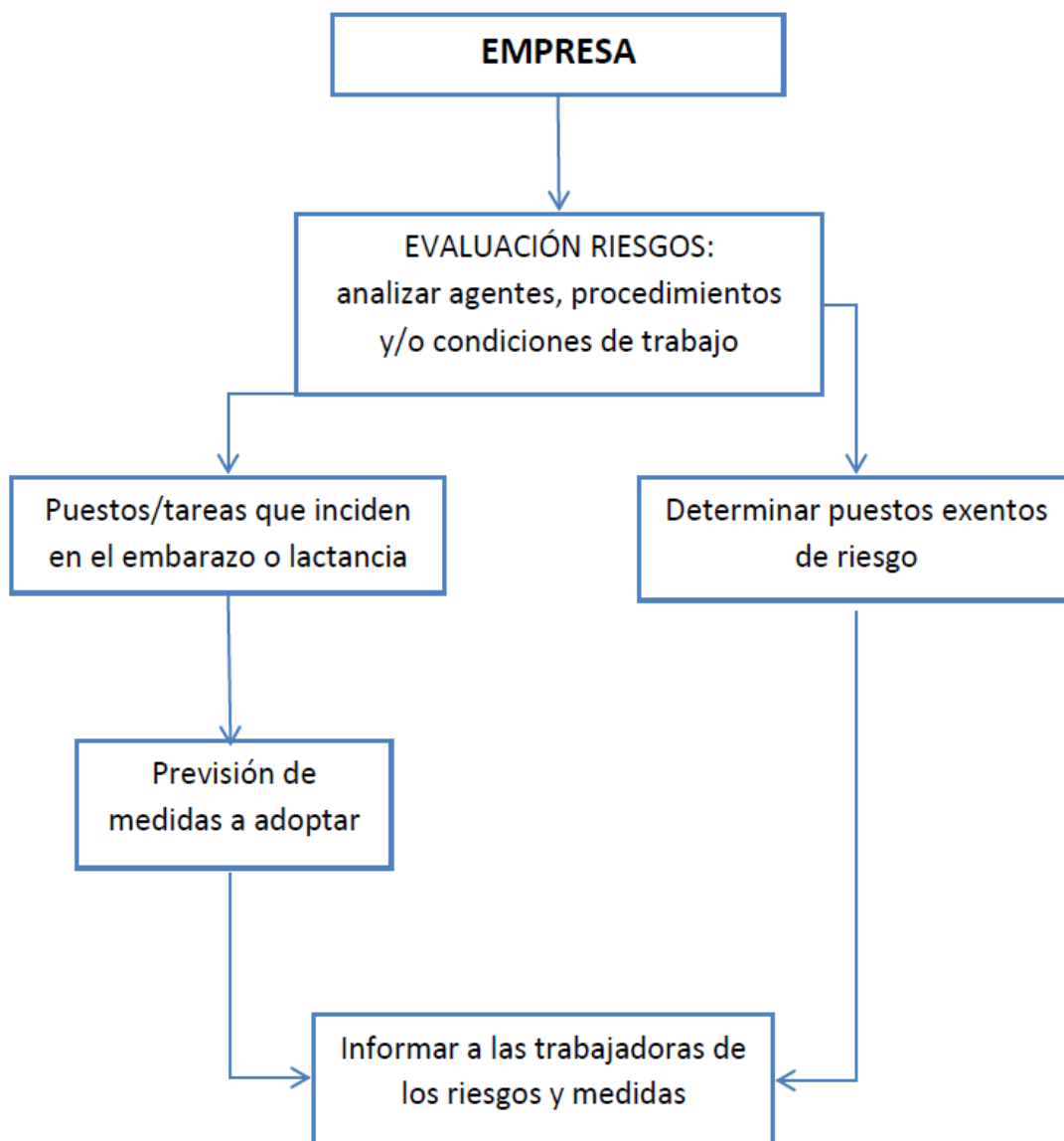
Para garantizar la protección de la maternidad y la lactancia la legislación laboral insta a la empresa a realizar una adecuada evaluación de riesgos y la adecuación o cambio de puesto de trabajo. Dicho procedimiento se regula por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

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



## PROCEDIMIENTO

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.**

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos ajeno de FOAPS se contempla el siguiente procedimiento:

<b>Procedimiento de comunicación de situación de embarazo o lactancia</b>
<p><b>Objetivo:</b> registro de la comunicación a la empresa de la situación de embarazo o periodo de lactancia por parte de las trabajadoras.</p> <p>Cumpliendo así con lo recogido en el artículo 26 de la Ley 31/1995.</p> <p>La trabajadora cumplimentará el registro de comunicación para valorar desde el área de vigilancia de la salud si el desarrollo de su trabajo puede ser perjudicial para ella o el feto.</p> <p>La empresa deberá ponerse en contacto con su servicio de prevención para que el área médica, asesorada por el área técnica, valore si la trabajadora puede continuar en su puesto de trabajo sin riesgo para ella, el feto o el lactante.</p> <p>En caso de existir riesgos y no fuese posible su eliminación, se procederá al cambio de puesto de trabajo sin riesgo para la trabajadora, mientras persista la situación de embarazo o de lactancia. Si técnica u objetivamente no es posible el cambio de puesto de trabajo o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, se procederá a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores.</p>

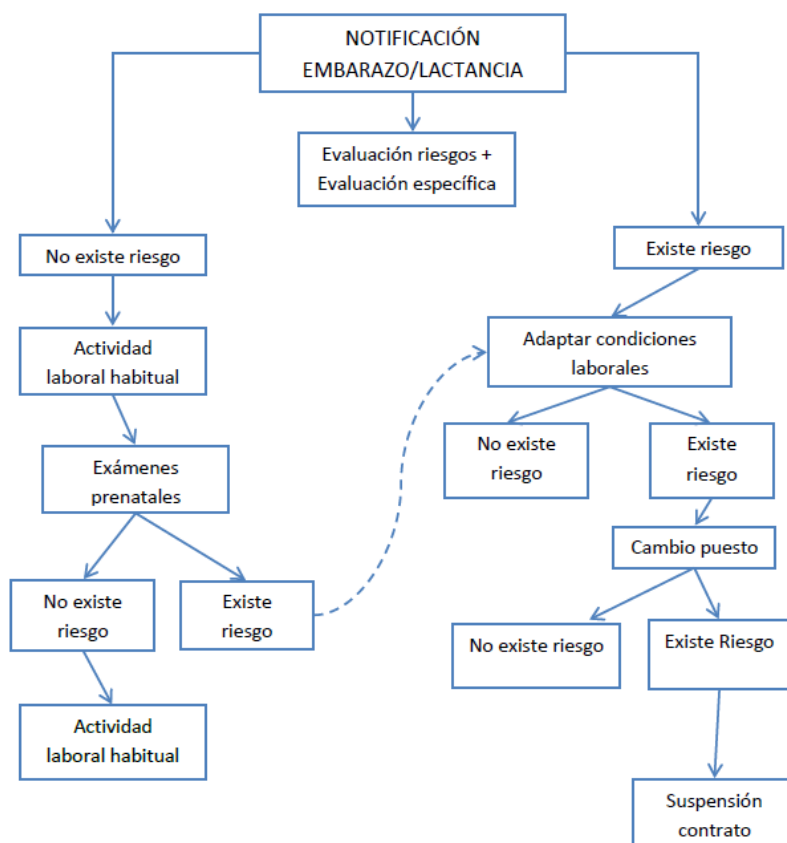
Conocer la evaluación y eventual existencia de riesgos para su embarazo o lactancia en su puesto de trabajo, a través de los delegados de prevención y el servicio de prevención de su empresa, así como las medidas de prevención previstas.

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 descendencia la empresa deberá:

- Adaptar las condiciones de trabajo.
- Excluir a la trabajadora embarazada o en período de lactancia del trabajo a turnos o nocturno cuando fuese necesario.
- 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/persona usuaria 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.

## 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:
  - o en altura
  - o en superficies inestables
  - o 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.



## ANEXO I - NOTIFICACIÓN EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

### REGISTRO DE COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL DE LA TRABAJADORA A LA EMPRESA

#### NOMBRE DE LA TRABAJADORA

- Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_
- DNI: \_\_\_\_\_

Que desarrolla su trabajo en:

- Centro de Trabajo: \_\_\_\_\_
- Puesto de Trabajo: \_\_\_\_\_

Comunica la situación de:

Embarazo

Lactancia natural

Por la presente consiento y autorizo la comunicación de esta información a los departamentos de FUNDACION ONCE PARA ATENCIÓN A PERSONAS CON SORDOCEGUERA implicados en el proceso de actuación preventiva para la protección de dicha circunstancia, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

FECHA: \_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

FIRMADO:

RECIBIDO: REPRESENTANTE

ANEXO II - 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 (marcar con una X la situación solicitada):

Situación solicitada	Marcar con una X la situación solicitada
Cambio de funciones	
Cambio de puesto de trabajo	

por encontrarme en una de las siguientes situaciones protegidas (marcar con una X la situación protegida):

Situación solicitada	Marcar con una X la situación solicitada
Riesgo por embarazo	
Riesgo por lactancia natural	

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20

Fdo. Trabajadora

Fdo. Empresa

Fdo. Responsable  
Prevención