

# Guia per a l'elaboració d'un **protocol per a la protecció** de la salut reproductiva a l'empresa



UNIÓ GENERAL  
DE TREBALLADORES  
I TREBALLADORS  
DE CATALUNYA

Edició: UGT de Catalunya  
Elaboració i dinamització: Secretaria de Política Sindical-Salut Laboral  
Disseny i maquetació: Juan Antonio Zamarripa  
Fotografia: Freepik  
Servei Lingüístic: Magda Gascon

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Empresa  
i Treball**



# Continguts

## Introducció

### 1. Declaració d'intencions i justificació de la necessitat de protocol

### 2. Objectius

### 3. Àmbit d'aplicació i persones a qui s'adreça

### 4. Funcions i responsabilitats

#### 4.1 Funcions i responsabilitat de l'empresa

#### 4.2 Funcions i responsabilitat de la treballadora: comunicació per part de la treballadora embarassada o en període de lactància natural

#### 4.3 Funcions de la Comissió de Valoració de Casos

#### 4.4 Funcions i responsabilitat dels càrrecs superiors, comandaments intermedis, etc.

#### 4.5 Funcions i responsabilitat del servei de prevenció propi o aliè de l'empresa

#### 4.6 Funcions i responsabilitat del departament de recursos humans de l'empresa

### 5. Legislació aplicable

### 6. Procés d'intervenció

#### 6.1 Inici del procés d'intervenció i actuació

#### 6.2 Valoració del lloc de treball (amb risc o sense)

#### 6.3 Adaptació del lloc de treball

#### 6.4 Reubicació o trasllat

#### 6.5 Suspensió de contracte per risc al lloc de treball i prestació per risc laboral a l'embaràs i la lactància natural (PREL)

### 7. Mesures addicionals de conciliació

### 8. Informació i difusió del protocol a l'empresa

### 9. Seguiment del protocol i actualització

### 10. Vocabulari

## **11. Comunicats**

[Sol·licitud d'Inici de procediment per a la protecció de treballadors/ores especialment sensibles](#)

[Notificació de la situació d'embaràs al servei de prevenció de riscos laborals](#)

[Comunicació de lactància natural](#)

[Sol·licitud adaptació o canvi de funcions en cas d'embaràs o lactància](#)

[Comunicació de situació de no risc durant l'embaràs](#)

[Comunicació de situació de no risc després de part recent](#)

[Comunicació de situació de no risc durant la lactància natural](#)

[Sol·licitud de certificat mèdic de risc durant l'embaràs](#)

[Declaració empresarial sobre situació de risc durant l'embaràs](#)

[Declaració de situació d'activitat de l'empresa](#)

## **12. Annex**

[1. Llocs de treball amb risc](#)

[2. Llocs de treball exempts de risc considerant les adaptacions necessàries](#)

[3. Llocs de treball exempts de risc](#)

## **13. Bibliografia**

## Introducció

En totes les etapes de la vida de qualsevol persona que treballi, les condicions laborals poden afectar la seva salut tant dins com fora de l'empresa. I concretament, en determinats moments com durant la gestació, part recent o durant el període de lactància, aquestes condicions de treball poden alterar la salut de la mare i també la del seu fill o filla.

En alguns llocs de treball hi ha riscos (substàncies perilloses, productes químics, soroll, estrès, etc.) que poden suposar un veritable perill per a la salut de tots els treballadors i treballadores, i accentuar-se en el cas de les gestants que han donat a llum recentment o que estan període de lactància, a conseqüència dels canvis biològics que es produeixen durant aquestes etapes de la vida de la dona i que poden arribar a danyar el fetus en desenvolupament o al nadó.

L'adopció d'un procediment d'actuació en casos d'embaràs i lactància permet a les empreses garantir:

- El coneixement, per part de tot el personal de l'empresa i en concret de les mares treballadores, de **les mesures de protecció per evitar l'exposició a riscos laborals** que puguin afectar la seva salut durant l'embaràs i la lactància natural. D'aquesta manera, s'estableix un únic canal de comunicació eficaç i eficient entre la treballadora i l'empresa amb l'objectiu d'evitar la improvisació i les actuacions inadequades, i d'adoptar mesures concretes i immediates.
- Una gestió àgil del procés que permeti la **protecció** de les treballadores des del primer moment i que alhora garanteixi la **continuitat** de la producció o dels serveis a l'empresa.
- El coneixement per part de tots els treballadors i treballadores dels **drets i mesures de conciliació i corresponsabilitat** que estableix la legislació.
- Garantir el tracte **igualitari** de totes les treballadores.
- **Sensibilitzar** les treballadores sobre els riscos laborals durant l'embaràs i la lactància i garantir que se'ls comunica abans que pugui afectar-los la salut. Cal evitar que s'allargui la comunicació en el temps per evitar discriminacions, represàlies o pèrdua del treball.

Aquest document que us presentem és una proposta de guió per crear un protocol de protecció de la maternitat a l'empresa (PPME) a la vostra empresa, per garantir la salut de les treballadores durant el seu embaràs, part recent i període de lactància. Conté les indicacions i consells sobre els temes que la representació dels treballadors i treballadores heu de negociar amb l'empresa per garantir els drets de les treballadores en aquestes circumstàncies particulars.

És molt important que a partir de les indicacions d'aquest guió, l'empresa elabori el seu propi protocol de protecció de la maternitat i la lactància segons les seves característiques, experiències viscudes i necessitats (tipus de producció i característiques dels llocs de treball, característiques i tipologia de la plantilla, possibilitat de llocs de treball alternatius, de treball a distància, etc.) i sempre comptant amb la participació de la representació de les treballadores i treballadors.

Les directrius que us proposem al llarg de tot el document són orientatives i sempre es poden millorar i ampliar segons la tipologia de la vostra empresa, de les clàusules del conveni col·lectiu que s'apliqui o segons el moment en què ens trobem (com ara la pandèmia de covid-19).

**La proposta que us fem és la d'un protocol dinàmic, adaptat a l'empresa i que tingui com a finalitat protegir la reproducció i minimitzar la incidència de les condicions laborals sobre aquestes etapes de la vida de les treballadores i treballadors.**



En general, un protocol de protecció a la maternitat i la lactància a l'empresa (PPME) ha d'incloure els apartats següents:

1. Declaració d'intencions i justificació de la necessitat de protocol
2. Objectius
3. Àmbit d'aplicació i persones a qui s'adreça
4. Funcions i responsabilitats
5. Legislació aplicable
6. Procés d'intervenció
  - 6.1 Inici del procés d'intervenció i actuació
  - 6.2 Valoració del lloc de treball (amb risc o sense)
  - 6.3 Adaptació del lloc de treball
  - 6.4 Reubicació o trasllat
  - 6.5 Suspensió de contracte per risc al lloc de treball
7. Mesures addicionals de conciliació
8. Informació i difusió del protocol a l'empresa
9. Seguiment del protocol i actualització
10. Vocabulari
11. Comunicats
12. Annexos
13. Referències bibliogràfiques

## Objectius del protocol

1. **Protegir** les treballadores en estat de gestació, part recent i període lactància natural davant els riscos del seu lloc de treball.
2. **Integració** del protocol en la política de l'empresa sobre la protecció de la salut dels treballadors i treballadores i inclusió del protocol en el pla de prevenció de l'empresa.
3. Facilitar els **canals de comunicació** entre la treballadora i l'empresa.
4. Aclarir els **drets i permisos** de les mares treballadores gestants o en període de lactància.
5. **Protegir** la treballadora en la seva **reincorporació** després d'aquestes situacions.
6. Garantir un **tracte igualitari i no discriminatori** de les treballadores.
7. Garantir el tractament de tota la informació i de les dades personals de la treballadora amb la **confidencialitat** establerta per la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant, LPRL) i la Llei orgànica de protecció de dades (LOPD).
8. Garantir la **consulta i participació** de la representació dels treballadors i treballadores (delegats i delegades de prevenció, comitè de seguretat i salut, etc.).
9. Incloure annexos per a **temes específics** com el cas de la pandèmia de covid-19.
10. Annexar models de **documents interns i externs** per facilitar els tràmits i la comunicació entre els agents implicats (treballadora, empresa, servei de prevenció, mútua d'accidents de treball, etc.).
11. Preveure una **despesa pressupostària** per fer front a les adaptacions dels llocs de treball, revisions de les avaluacions, actuacions i millores, i dotar dels mitjans tècnics, econòmics, materials i humans necessaris per garantir la protecció de les treballadores en aquestes situacions.
12. Garantir el protocol com a **eina viva en constant revisió i actualització** a mesura que avancin els coneixements científics sobre els temes o les circumstàncies laborals o de l'entorn.



## 1. Declaració d'intencions i justificació de la necessitat de protocol

En l'àmbit de la salut laboral, com estableix la LPRL 31/95, l'empresa té l'obligació de protegir les treballadores i treballadors enfront dels riscos laborals, i específicament, pel que fa a la maternitat, ha d'evitar els riscos o patologies que puguin afectar negativament la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància i/o del fetus o lactant, i que deriven directament d'agents, procediments o condicions de treball del lloc exercit.

Per llei, l'empresa ha de fer una avaluació de riscos adequada dels llocs de treball, i adaptar-la en cas que el lloc estigui ocupat per una treballadora embarassada o en període de lactància del seu fill o filla.

Per garantir la seguretat i salut de tothom, i en concret de les treballadores en estat de gestació, part recent i lactància, és molt important que el PPME passi a formar part de la política de l'empresa i vagi més enllà de ser un document d'intencions, per ser un guió d'accions a dur a terme per tots i totes.

L'empresa ha de fer una tasca d'integració del protocol en totes les seves estructures i de difusió entre els treballadors i les treballadores, tant si es poden veure afectats pel protocol com si no.

La declaració d'intencions ha de ser un manifest del propòsit de l'empresa sobre la salut de les persones a càrrec i en concret de la protecció de la salut de les treballadores embarassades, en situació de part recent o en període de lactància.

Aquest protocol i les actuacions que se'n derivin no es poden fer servir per a cap altra finalitat que no sigui la de la **prevenció**, amb l'objectiu de màxima transparència i, per descomptat, no poden tenir cap finalitat discriminatòria.

La identificació inicial del PPME ha de contenir el títol del procediment, la data d'aprovació a partir de la qual es començarà a aplicar i, si escau, el període de vigència.

### **Proposta de redactat 1:**

*Aquest protocol té per finalitat l'aplicació d'un procediment operatiu per protegir de riscos les treballadores de l'empresa XXXXXX en situació d'embaràs, part recent o lactància natural.*

*Aquesta acció protectora pretén igualment vetllar per la salut del fetus, nadó o lactant, quan concorrin els supòsits de fet previstos en la normativa vigent sobre protecció de la maternitat davant de riscos laborals.*

*La protecció de la fertilitat i de la reproducció dels treballadors i treballadores quedarà compresa dins de les accions habituals de protecció de la seguretat i salut d'aquests.*

**Proposta de redactat 2:**

*Aquest document, elaborat per l'empresa xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx té per objecte l'adopció del conjunt de mesures preventives destinades a la protecció de la mare treballadora i del seu fill/a durant els períodes d'embaràs i lactància, per garantir els drets de les dones treballadores, preservar la seva salut i la dels seus fills i filles i contribuir a una maternitat segura i saludable a la feina, a la vegada que compromet l'empresa en l'aplicació de mesures de prevenció i protecció, així com de conciliació, que permetin el desenvolupament professional de les persones.*

És important que el PPME sigui un **document participatiu** entre tots els nivells jeràrquics de l'empresa, la representació sindical, delegats i delegades de prevenció, el mateix comitè de seguretat i salut si n'hi ha, i el servei de prevenció com a suport tècnic.

**Proposta de redactat:**

*Aquest Protocol de Protecció de Maternitat a l'Empresa (PPME) s'ha aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut amb el consens de la direcció de l'empresa i de la representació sindical i amb el suport del servei de prevenció.*



## 2. Objectius

És important que el protocol inclogui els objectius preventius que es volen assolir amb la seva aplicació. Aquests objectius s'han d'adequar a la normativa vigent i ser específics, mesurables i d'aplicació real, i ajustat a la realitat i les característiques de l'empresa.

### Proposta de redactat:

*Els objectius del Protocol de Protecció de Maternitat a l'Empresa (PPME) són:*

- 1. La protecció de la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància i dels seus fills o filles, davant dels riscos de la seva activitat laboral a l'empresa.*
- 2. Aconseguir que les treballadores comuniquin la seva situació d'embaràs o lactància natural al més aviat possible per poder garantir la seva protecció, amb les garanties de confidencialitat pertinents.*
- 3. Garantir l'avaluació o reavaluació dels llocs de treball d'aquestes treballadores i l'aplicació de les mesures preventives necessàries per garantir la seva protecció, en un termini de temps no superior a 5 dies, per exemple.*
- 4. Garantir que en aquells casos on no sigui possible ni l'adaptació ni el canvi de lloc de treball i existeixin riscos incompatibles amb l'estat de la treballadora embarassada o en període de lactància, l'empresa assessorarà i facilitarà tota la informació necessària per al tràmit del subsidi per risc en el lloc de treball.*



### Intervenció sindical

*\*Importància de definir els **objectius** del protocol amb la participació de la representació sindical. **Participació.***

### 3. Àmbit d'aplicació i persones a qui s'adreça

En aquest apartat s'ha de definir l'àmbit d'aplicació del PPME i les persones a qui afecta, és a dir, quines treballadores (treballadores pròpies, subcontractades, etc.) i quins centres i llocs de treball de l'empresa. Entre aquests principis també cal establir les relacions amb les treballadores externes o subcontractades que desenvolupin les seves tasques a l'empresa que realitza el protocol quant a les situacions de maternitat, embaràs i període de lactància per fer la coordinació empresarial correcta en compliment de l'article 24 de la LPRL, 31/95.

És molt important que el document deixi ben clar els canals de comunicació, persones responsables i el compliment necessari del PPME per garantir la seguretat i salut de les treballadores gestants, en situació de part recent o en període de lactància. L'empresa ha d'identificar les persones responsables de rebre la informació de la treballadora, del seu tractament confidencial i de la resolució dels casos.

En algunes empreses s'estableix una **comissió de valoració de casos** on els representants de l'empresa i la representació sindical (delegats i delegades de prevenció, sindicals, el mateix comitè de seguretat i salut, etc.) i els tècnics del servei de prevenció, formen un grup de treball per garantir l'aplicació del protocol de l'empresa i agilitzar els tràmits i l'adequació del lloc de treball, si s'escau.



#### Proposta de redactat:

*Aquest protocol és aplicable a les dones que siguin treballadores de l'empresa xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, (\*també s'hi poden incloure les treballadores de les subcontractes, etc.) i estableix el procediment que es durà a terme des del moment en què una treballadora comuniqui la seva situació (embaràs, part recent o període de lactància).*

*L'empresa titular ha d'aplicar totes aquestes mesures a totes les treballadores embarassades, en període de lactància que treballin o prestin serveis en els diferents departaments o centres de treball, siguin treballadores d'empreses contractistes o subcontractistes i establir mesures de coordinació de la prevenció en totes les empreses. També s'ha d'aplicar a treballadores d'empreses de treball temporal (ETT) en virtut dels principis de coordinació d'activitats.*

*L'empresa ..... dins del Comitè de Seguretat i Salut (si existeix) o fora d'ell, ha de crear una **comissió de valoració de casos** integrada*

*per representants de l'empresa, els delegats i delegades de prevenció i el personal del servei de prevenció (propi o aliè) per tractar els casos concrets i agilitzar el procediment, i fer el seguiment de l'aplicació del protocol en tot moment. Aquesta comissió serà l'encarregada de mantenir aquest protocol actualitzat segons els canvis de la normativa vigent o canvis a l'empresa que puguin modificar-lo.*



### Intervenció sindical

*\*Importància d'incloure a les treballadores de les subcontractes o ETT amb la finalitat que cap treballadora vinculada a l'empresa directament o indirectament quedi fora del PPME. **Coordinació empresarial.***

*\* Importància de crear la comissió de valoració de casos per donar suport en tot moment a la mare treballadora, com a òrgan que assegura la participació de la representació dels treballadors/ores en tot el procés com a garants dels drets d'aquests. **Participació** de la representació sindical.*

## 4. Funcions i responsabilitats

Perquè funcioni correctament el PPME és necessari determinar dins del mateix protocol les funcions i les responsabilitats de tots els agents implicats en el seu desenvolupament i bon funcionament.

### 4.1 Funcions i responsabilitat de l'empresa

En l'àmbit de la salut laboral, l'empresa té l'obligació genèrica de protecció de treballadores i treballadors enfront dels riscos laborals, amb especificacions relatives a la protecció de la maternitat establertes en l'article 14 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

En aquest sentit, l'obligació de protecció tracta d'evitar els riscos o patologies que puguin afectar negativament la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància i/o del fetus o lactant, i que deriven directament d'agents, procediments o condicions de treball del lloc exercit (article 26 de la LPRL).

Per garantir la protecció de la maternitat i la lactància, la legislació laboral insta l'empresa a fer una **adequada avaluació de riscos i l'adequació o canvi de lloc de treball**. Aquest procediment es regula per la LPRL a l'article 16 i específicament per a la maternitat a l'article 26.1.

El servei de prevenció de riscos laborals de l'empresa, propi o aliè, és l'encarregat de fer l'avaluació de riscos dels llocs de treball on es determinin els riscos que puguin influir en l'embaràs i la lactància de les treballadores en aquesta situació. Cal tenir en compte que incorporar la visió de gènere en l'avaluació des d'un enfocament genèric respecte al gènere, pot comportar la invisibilitat d'aquests riscos.

Aquesta avaluació de riscos, de conformitat amb els articles 25 i 26 de la LPRL, ha de:

- Contenir l'anàlisi d'agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut del fetus, treballadores gestants o en període de lactància.
- Determinar la naturalesa, grau i durada de l'exposició als riscos de les treballadores en aquests estats.
- Tenir en compte els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores.

A l'hora d'avaluar els llocs de treball que estiguin ocupats per treballadores que puguin estar embarassades, en situació de part recent o en període de lactància, seran aplicables les previsions contingudes en el Reial decret 39/1997, de 17 de gener en la redacció donada pel Reial decret 298/2009 de 6 de març (Capítol II, Annexos VII i VIII) on es contempla la llista no exhaustiva d'agents, procediments i condicions de treball a les quals no pot haver-hi risc d'exposició o que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, o en la salut del fetus o del lactant.

Així doncs, l'avaluació de riscos ha de tenir en compte, com a mínim, els riscos contemplats en els annexos I i II de la Directiva 92/85/CEE del Consell que regula la prevenció davant l'embaràs i la lactància.

A partir del resultat de l'avaluació de riscos es determinen tècnicament quins són els llocs exempts de risc i aquells altres que poden incidir en l'embaràs o la lactància. L'avaluació de riscos ha de permetre fer un llistat de llocs de treball exempts de riscos i, paral·lelament, un llistat de llocs de treball que presenten risc per a les situacions de gestació, part recent i lactància.

La **relació de llocs exempts de risc** per a l'embaràs o lactància o, en defecte d'això, els llocs compatibles amb la situació d'embaràs o lactància, es farà sobre la base del que disposa el Reial decret 298/2009, de 6 de març, i ha de servir com a guia per a la reubicació de les treballadores embarassades o en període de lactància o situació de part recent per garantir la seva salut.

Encara que el criteri tècnic és el que determina els riscos d'un lloc de treball, la llei estableix que l'empresa ha de determinar, prèvia consulta amb la representació sindical, aquesta relació dels llocs de treball exempts de riscos per a l'embaràs i/o lactància.

D'altra banda, l'empresa està obligada a **informar les seves treballadores**, així com a prendre les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc previstes en l'article 26 LPRL. L'empresa haurà de garantir que cada treballadora embarassada rebi una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva (articles 18 i 19), per a això adoptarà les mesures i els canals adequats perquè rebin totes les informacions necessàries amb relació als riscos per a la seva seguretat i salut al lloc de treball.

Dins del deure genèric de protecció per part de l'empresa, de la seguretat i salut de les treballadores i de les garanties establertes per la normativa, s'inclou el permís retribuït per a la realització d'exàmens prenatals i la preparació al part establerta en l'article 26.5 de la LPRL.



### Intervenció sindical

*\*importància de la **responsabilitat** de l'empresa. Actuació de la Inspecció de Treball i sancions per incompliment de la normativa vigent sobre el tema. **Responsabilitat empresarial.***

*\* l'incompliment empresarial pot ocasionar la malaltia de la mare o del nadó o fins i tot la pèrdua del fetus. **Protecció** de la salut de les treballadores. Dret a la vida.*

*\*importància de consultar a la representació sindical les actuacions que porti a terme l'empresa per garantir la seguretat i salut de les treballadores embarassades, en situació de part recent o en període de lactància, incloent-hi la llista de llocs exempts de risc per a aquestes tres situacions. **Consulta.***

## 4.2 Funcions i responsabilitat de la treballadora: comunicació per part de la treballadora embarassada o en període de lactància natural

Com ja hem comentat anteriorment, les treballadores de l'empresa que estiguin embarassades, que hagin donat a llum recentment o que estiguin en període de lactància, constitueixen un grup de persones especialment vulnerables a alguns riscos laborals.

Durant l'embaràs i la lactància es produeixen canvis fisiològics i psicològics importants en les dones que garanteixen que el fetus en desenvolupament i els nadons disposen de tot el necessari per desenvolupar-se adequadament.



La protecció legal específica i individual a què es refereix l'article 26 de la LPRL no es pot activar fins que la treballadora no comuniqui el seu estat a l'empresa (o aquest sigui notori o conegut per ella).

La treballadora no està obligada a comunicar a l'empresa el seu embaràs, part recent o que està en període de lactància (STC 92/2008 i 124/2009), però sense aquesta notificació, l'empresa no podrà posar en marxa totes les mesures preventives adequades per salvaguardar la seva salut i la de la seva descendència.

Aquesta comunicació té un **caràcter voluntari** per a la treballadora, però d'altra banda és totalment necessària, ja que si la treballadora està exposada a un risc

incompatible amb el seu estat i no ho comunica, estarà posant en perill la seva pròpia salut i la del seu fill o filla.

Una vegada que la treballadora en situació d'embaràs, part recent o període de lactància hagi anat al seu metge del Servei Públic de Salut que faci el seguiment del seu embaràs, informará per escrit del seu estat a l'empresa perquè s'activi el pla d'actuació establert per a la protecció de la maternitat en el seu centre de treball. És important que aquesta notificació es faci per escrit i amb dues còpies, una per a l'empresa i una altra que li han de retornar signada a la treballadora com a comprovant de tràmit.

El contingut de l'escrit tant per a la comunicació de l'embaràs com per a la comunicació de lactància natural, el podeu trobar en els documents següents:

***\*Notificació d'embaràs***

***\*Notificació de lactància natural***

**Proposta de redactat 1:**

*El procediment d'actuació davant una possible situació de risc laboral durant l'embaràs o en situació de la lactància natural ha de ser àgil i protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de la dona embarassada o lactant.*

*L'empresa ha d'informar les treballadores sobre els mitjans existents per comunicar-li l'estat d'embaràs o lactància a través de (establir el canal o el departament implicat) .....*

*La treballadora que es troba embarassada o planificant un embaràs, amb plena llibertat en aquest segon cas, o bé en període de lactància natural, i que sospita de l'existència en la seva activitat d'algun risc potencial per a la maternitat (Annexos VII i VIII del RD 298/2009), o per ser considerat per la comunitat científica com a nociu per a la reproducció, o ser sospitós de ser-ho, o per ser present en l'entorn laboral d'una treballadora que presenta una alteració de la reproducció) és qui ha de comunicar de manera formal a l'empresa a través del departament xxxxxxxx (afegir dades de contacte / correu electrònic del departament o responsable) la seva situació per escrit o correu electrònic, sense perjudici de la possible consideració del seu lloc com inclòs en la relació de llocs que es preveu en l'article 26.2 de la Llei 31/1995.*

## Intervenció sindical



*\*importància de la **tasca sindical** dels delegats i delegades de prevenció de difondre el PPME a l'empresa i afavorir que les treballadores comuniquin la seva situació el més aviat possible per poder iniciar el protocol i garantir la seva seguretat i la del fetus o nadó. **Comunicació i protecció.***

*\*importància de la tasca dels delegats i delegades de prevenció per **garantir els drets** de les treballadores durant el tràmit de la comunicació i garantir un tracte igualitari i no discriminatori de les treballadores que fan la comunicació. **Drets.***

### 4.3 Funcions de la Comissió de Valoració de Casos



La comissió de valoració de casos és l'encarregada del seguiment dels casos de les treballadores embarassades, de part recent o en període de lactància que es comuniquin a l'empresa.

La comissió la formen la representació de l'empresa, la representació sindical (delegats/ades de prevenció o delegats/ades sindicals, etc.) i aquelles persones que pels seus coneixements puguin aportar informació o dades que ajudin al desenvolupament correcte dels casos, com poden ser tècnics del servei de prevenció, responsables directes de la treballadora implicada, etc.

La comissió de valoració ha de:

- Fer el seguiment de cada cas relacionat amb la maternitat (embaràs, part recent i lactància natural) que es doni a l'empresa.
- Agilitzar tot el procés el PPEM i preservar la confidencialitat de les dades i de la informació de què disposi, així com el tracte igualitari i no discriminatori.
- Supervisar la llista de llocs de treball exempts de risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància natural i confirmar que aquesta es manté actualitzada en el temps, sobretot en cas de canvis de processos productius a l'empresa, introducció de maquinària, eines, equips de protecció individual, etc., o canvis en l'organització del treball que puguin afectar les treballadores embarassades o en període de lactància natural.
- Controlar que les mesures preventives o adaptatives dels llocs de treball són les adients i es duen a terme en els terminis acordats.
- Estudiar els canvis de lloc de treball, reubicacions i desplaçaments perquè es compleixin preservant els drets de les persones.

- Col·laborar en els casos de tràmit de la prestació per risc en el lloc de treball durant l'embaràs o la lactància natural, facilitant el suport necessari a la treballadora per fer els tràmits.



#### **Intervenció sindical**

*\*importància de la **Comissió de valoració de casos** com a òrgan participatiu on s'hi integrarà la representació sindical (delegats/ades de prevenció o delegats/ades sindicals). **Participació.***

### **4.4 Funcions i responsabilitat dels càrrecs superiors, comandaments intermedis, etc.**

Els càrrecs superiors, comandaments intermedis de la treballadora en situació d'embaràs o lactància són peces clau en el protocol, ja que són les persones encarregades de transmetre la informació a la treballadora, especialment en les noves incorporacions, treballadores de subcontractes o ETT, etc., i a la resta de treballadores, periòdicament quan correspongui.

Aquestes són les persones amb responsabilitat directa sobre la treballadora i que han de fer funcionar l'engranatge preventiu per aplicar les conclusions, recomanacions i mesures preventives adoptades al PPME i, sobretot, la confidencialitat de l'estat de la treballadora i de les seves gestions. Són persones properes a la treballadora que han d'efectuar el control i seguiment de les mesures preventives adoptades a fi de verificar que les condicions de treball són adequades.



#### **Intervenció sindical**

*\*Importància del **coneixement i participació dels comandaments intermedis** per agilitzar els tràmits, les garanties de la treballadora i no alterar la producció de l'empresa. **Informació.***

*\*Importància de la **implicació de tota la jerarquia** de l'empresa en el PPME. **Responsabilitat i participació.***

## 4.5 Funcions i responsabilitat del servei de prevenció propi o aliè de l'empresa

El servei de prevenció propi o aliè és un òrgan tècnic que ha d'assessorar l'empresa i la plantilla, tenint present la informació facilitada, les condicions de treball i els riscos als quals estiguin exposades els treballadors i treballadores, en el nostre cas la mare gestant, en situació de part recent o en període de lactància.

Amb el resultat de l'avaluació de riscos feta pels tècnics de prevenció i en coneixement de l'empresa, aquesta ha de posar a la disposició de la treballadora la informació necessària sobre recomanacions generals durant l'embaràs i específiques pel lloc de treball que desenvolupa la treballadora, així com la fitxa informativa del seu lloc de treball o tasques que porti a terme i dels riscos associats.



El servei de prevenció ha de col·laborar amb els càrrecs superiors o comandaments intermedis de la treballadora per guiar-los en les seves actuacions i coordinar-los. I com a òrgan tècnic, ha de fer seguiment dels casos notificats d'embaràs, part recent i/o lactància natural, per aquesta raó és important que formi part de la comissió de valoració de casos.



### Intervenció sindical

*\*Importància del **paper assessor del servei de prevenció** tant a l'empresa, com als delegats i delegades de prevenció, com a la mateixa treballadora afectada. **Assessorament.***

## 4.6 Funcions i responsabilitat del departament de recursos humans de l'empresa

El departament de recursos humans és un departament de l'empresa que treballa amb les dades dels treballadors i treballadores de manera habitual per fer les nòmines, el control de fitxatge horari i assistència, etc.; per tant, és el departament idoni per rebre la documentació referent a la treballadora i remetre aquesta informació al servei de prevenció amb la confidencialitat habitual.

Aquest departament ha d'afavorir la implantació de la notificació per escrit d'embaràs o lactància i informar el servei de prevenció propi o aliè de totes les notificacions per escrit d'embaràs o lactància natural rebudes, perquè l'empresa tingui coneixement dels fets i es compleixi el que s'estableix a l'article 26 de la LPRL amb relació a la protecció de la maternitat. La treballadora també pot informar del seu estat directament al servei de prevenció propi —en aquelles empreses que en disposin—sense que hi intervingui el departament de RH.

Els responsables d'aquest departament han de vetllar pel **compliment correcte del procediment de protecció** de la maternitat i lactància natural i garantir la confidencialitat de la informació facilitada.

Han d'informar les parts implicades, superiors jeràrquics i comandaments intermedis de la treballadora i a la mateixa treballadora, de les mesures preventives a aplicar en cada cas i promoure'n i afavorir-ne la implantació.

També pot succeir, en el cas d'una petita empresa sense departament de recursos humans, que la persona responsable de l'empresa sigui qui realitzi aquestes funcions.



### ntervenció sindical

*\*Importància de la **confidencialitat de les dades** que venen determinades a l'escrit que presenta la treballadora.*



## 5. Legislació aplicable

En aquest apartat del PPME s'ha d'incloure la legislació aplicable sobre la maternitat, embaràs i lactància vigent i actualitzar-la quan aquesta normativa canviï.

Aquest redactat s'ha d'anar actualitzant amb l'evolució de la normativa.

### Proposta de redactat:

a) De caràcter general, en matèria de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors:

- La **Constitució espanyola**, que, en l'article 40.2 encarrega als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene a la feina.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'**Estatut dels treballadors**, en l'article 4.2.d) del qual estableix el dret dels treballadors i treballadores «a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene».
- La **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, norma que segons el seu article 2 fixa el marc general de regulació en matèria de seguretat i salut dels treballadors i treballadores.

b) De caràcter específic, en matèria de protecció a la maternitat:

- La **Directiva 1992/85/CEE** del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- La **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. En aquesta norma legal, és d'especial rellevància els seus articles 25.2 i 26, «Protecció de la maternitat», la redacció dels quals s'ha vist afectada, tant per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, com per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- El Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el **Reglament dels Serveis de Prevenció**; en aquesta matèria resulta d'especial significació la modificació introduïda a aquest Reglament pel Reial decret 298/2009, de 6 de març, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.

- El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el **Text refós de la llei general de la Seguretat Social**, en particular els seus articles 134 i següents, en relació amb el reconeixement de la contingència i gestió de la prestació econòmica en la situació de risc durant l'embaràs i en la situació de risc durant la lactància natural.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la **garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats** entre dones i homes en l'ocupació.
- Aquest Reial decret llei es desenvolupa reglamentàriament amb aquests dos Reials decrets:
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- El **conveni col·lectiu** del sector, on poden aparèixer apartats o clàusules que facin referència concreta a les situacions d'embaràs, part recent o període de lactància de les treballadores.
- Finalment, els **permisos per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part**, així com els posteriors per part o per maternitat, estan regulats a la LPRL, a altres normatives o al conveni col·lectiu d'aplicació.

## 6. Procés d'intervenció

Aquest apartat del protocol pretén explicar les diferents situacions en què ens podem trobar en el cas que a l'empresa hi hagi treballadores embarassades, part recent o en període de lactància i el procés d'intervenció en cada cas, per part de totes les parts implicades en ell.

És recomanable incloure un diagrama explicatiu que contingui de manera esquemàtica totes les possibles situacions, persones responsables, canals de comunicació, etc., que poden succeir relacionades amb les treballadores embarassades, en situació de part recent i en període de lactància, per fer més aclaridor el procés.

### 6.1 Inici del procés d'intervenció i actuació

L'inici del procés d'intervenció i de totes les actuacions per part de l'empresa per protegir la mare treballadora s'ha de fer necessàriament quan l'empresa té coneixement de l'estat de la treballadora després que aquesta ho hagi comunicat.

En aquest apartat és important que quedi clar qui pot iniciar el procés (qualsevol treballadora afectada en alguna de les situacions descrites o la mateixa empresa si té indicis de la situació).

En el moment que es tingui constància de l'estat de la treballadora i quan la prestació dels seus serveis pugui afectar de manera negativa la seva salut i/o la del fetus o lactant per estar contemplat en l'avaluació de riscos o perquè així ho cregui la mateixa treballadora i ho expressi a l'empresa, o ja sigui que la mateixa empresa ho requereixi, es posarà en marxa el procediment d'intervenció tal com es determini en el PPME.

En el cas que el protocol l'iniciï la treballadora, un cop aquesta hagi estat visitada per un metge del servei públic de salut per confirmar-ne l'embaràs, haurà d'informar l'empresa del seu estat perquè s'activi el PPME. Ho haurà de fer per escrit i a través dels canals establerts al PPME.

En el moment que s'hagi presentat per escrit la sol·licitud, amb justificant de recepció, al departament o persona indicada al PPME, s'iniciarà el procediment d'intervenció. Si a l'empresa hi ha una comissió de valoració de casos, la documentació de la treballadora s'ha de posar a disposició d'aquesta comissió.

És important incloure en el PPME el termini (en dies) de resposta i de traspàs de la informació entre els diferents agents que intervinguin en el procés per agilitzar

el màxim possible les actuacions i les mesures preventives, amb la finalitat de garantir la salut de la mare treballadora i del seu nadó.

El procediment es pot iniciar igualment a proposta, degudament motivada, del departament del qual depengui la treballadora en el moment que tingui constància de la situació d'embaràs o lactància natural, o bé del servei de prevenció corresponent, mitjançant un informe d'aptitud on s'especificaran les limitacions concretes del lloc de treball o de les tasques que la treballadora exerceix.

La treballadora, juntament amb el comunicat a l'empresa sobre la seva situació, ha d'aportar un informe del facultatiu del servei públic de salut, on s'acrediti informació concreta com ara la situació d'embaràs, les setmanes de gestació i la data probable del part, o bé, en cas de període de lactància natural, la situació de lactància natural i la data de naixement del fill o filla lactant. Aquesta informació tindrà un tractament de confidencialitat establert per la normativa vigent a la LOPD.

### Proposta de redactat:

*La Llei de prevenció de riscos laborals recull l'obligatorietat de l'empresa d'adoptar les mesures necessàries per evitar qualsevol exposició al risc per a la seguretat o la salut de les dones i la seva descendència durant l'embaràs o en període de lactància. Ordre de les mesures a adoptar:*

- 1. Identificació dels riscos: situacions generals, agents biològics, físics o químics; condicions de treball*
- 2. Eliminació dels riscos del lloc de treball*
- 3. En cas que persisteixin riscos: avaluació dels riscos no eliminats*
- 4. Establiment de mesures preventives per minimitzar els riscos*
- 5. Elaboració de la relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs o lactància natural*
- 6. Adaptació dels mitjans i les condicions materials o organitzatives com ara el temps de treball*
- 7. Si el risc persisteix, canvi del lloc de treball*
- 8. Si no hi ha un lloc de treball compatible: tramitació del subsidi per risc durant l'embaràs o la lactància natural*



### Intervenció sindical

*\*Importància d'establir una **cronologia lògica** en el procediment d'iniciació del PPME, delimitant el temps que pot transcórrer entre un pas i el següent amb la finalitat de no allargar en el temps el procés i de no posar en perill la treballadora ni el seu fill/a.*

## 6.2 Valoració del lloc de treball (amb risc o sense)

L'empresa ha d'identificar tots els perills i situacions generals, així com els agents físics, biològics o químics i les condicions de treball que poden suposar un risc potencial per a la salut de la dona embarassada, que ha donat a llum recentment o en període de lactància natural.

Com hem dit anteriorment, per llei no hi ha establert cap termini de comunicació a l'empresa sobre la situació d'embaràs d'una treballadora. No obstant això, recomanem que si la treballadora es troba en aquesta situació i és coneixedora que al seu lloc de treball hi ha la possibilitat que estigui exposada a algun risc que pugui afectar el seu estat de gestació, ho comuniqui tan aviat com sigui possible perquè l'empresa pugui prendre les mesures oportunes per minimitzar el risc.

El departament o òrgan competent de l'empresa (l'especificat en el PPME) que rebí la comunicació de la treballadora, remetrà aquesta comunicació a la Comissió de Valoració de Casos (si l'empresa ha optat per configurar aquesta comissió dins del seu PPME) o al servei de prevenció propi o aliè, que valorarà l'adaptació del lloc a l'estat de gestació i lactància, per modificar-ne les condicions de treball. Aquest procés no hauria d'allargar-se més de dos dies hàbils des de la comunicació de l'estat de la treballadora.

En tot cas, el servei de prevenció valorarà la documentació presentada, amb la finalitat de determinar la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada, del fetus o al fill o filla lactant, la treballadora serà citada per l'especialista en medicina del treball del servei de prevenció propi o aliè en el termini màxim de 5 dies (aquesta data es pot negociar en el PPME) des de la recepció del seu comunicat.

Els especialistes en medicina del treball estudiaran l'historial mèdic de la treballadora, així com la informació que aportí voluntàriament, si escau, i hauran d'elaborar un primer informe sobre les possibles aplicacions entre l'activitat professional i la sensibilitat de què es tracti, si és el cas.

En tot cas, el lloc de treball ocupat per la treballadora es pot reavaluar si l'avaluació inicial no tenia en compte la nova situació de la treballadora. Es recomana que, per a aquesta avaluació, es tinguin en compte les recomanacions que fa l'INSHT en el document *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*.

Com a resultat de l'anàlisi, cal determinar si hi ha evidències de sensibilitat especial i es comunicarà a l'àrea tècnica del servei de prevenció de riscos laborals amb la protecció de dades pertinent.

El primer pas és comprovar si el lloc que ocupa la treballadora es troba en la relació de «llocs exempts de risc» que disposa l'empresa. En aquest cas, pot definir-se una situació compatible amb l'embaràs, el part recent o la lactància natural, segons el que sigui procedent, o bé que no calgui fer cap actuació preventiva. Hem de recordar que encara que no hi hagi riscos determinats com a tals en l'avaluació de riscos del lloc de treball ocupat per la treballadora, pot ser que es puguin introduir millores per adequar el lloc de treball o per millorar-ne les condicions (com per exemple, un canvi d'un tamboret per una cadira, una reorientació de l'equip de treball, la introducció d'eines o màquines que ajudin a millorar les manipulacions de càrregues o un canvi parcial d'activitats, un nou repartiment o assignació de les tasques, canvis d'equips de protecció individual, un canvi d'horari de treball o de torn, etc.).

En cas que hi hagi riscos en el lloc de treball determinats per l'avaluació, incompatibles amb l'estat de la treballadora, el servei de prevenció corresponent emetrà informe de conclusions dels resultats de vigilància de la salut preceptiu i vinculant, on, si cal, s'indicarà la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció pertinents, amb la finalitat de protegir la seguretat i salut de la treballadora embarassada, del fetus o fill o filla lactant.

Si el lloc de treball no està inclòs a la llista de llocs exempts de risc, el metge o metgessa, si ho considera convenient, pot sol·licitar la revisió de l'avaluació dels riscos del lloc de treball per verificar que s'han valorat tots els factors que poden afectar la treballadora en el seu estat.



En alguns casos, i fent ús del sentit comú i del principi de precaució, no és necessari esperar a fer una avaluació tècnica detallada o uns mesuraments per eliminar agents o situacions de risc per a la maternitat evidents, com l'exposició a cancerígens, a agents químics, biològics o radiacions, soroll, vibracions, càrregues, etc.

Després d'haver fet el reconeixement mèdic i la comprovació del lloc de treball a la llista de llocs exempts, i un cop estudiada l'avaluació de riscos del lloc de treball que ocupa la treballadora, el metge/essa del treball ha de valorar les capacitats del treballador/a en relació amb les demandes del lloc de treball que exerceix per determinar l'abast de les limitacions en l'acompliment del seu lloc, i si és necessari, emetre el certificat d'aptitud, amb el corresponent resultat: **Apte**,

**apte amb limitacions o no apte.** No sols revisa les condicions de salut del treballador o treballadora, sinó també del lloc de treball. Determina si la persona pot realitzar o no les funcions essencials de la seva feina amb les adaptacions raonables del lloc de treball que siguin necessàries i sense suposar un risc substancial de lesió o malaltia per a ella mateixa o per a altres.

Les qualificacions a determinar sobre l'aptitud de la treballadora, són les següents:

- **Apte SENSE restriccions:** la treballadora pot continuar fent les tasques habituals del seu lloc de treball, ja que els riscos laborals als quals està exposada no afecten ni la seva salut, ni la del fetus, ni la lactància.
- **Apte AMB restriccions:** la treballadora no pot continuar fent la totalitat de les tasques habituals del seu lloc de treball, ja que poden afectar la seva salut, la del fetus o la lactància. Les restriccions que se segueixin es mantindran únicament fins a la finalització de l'estat d'embaràs o lactància natural.
- **No apte:** la treballadora no pot fer les tasques del seu lloc de treball.



### Intervenció sindical

*\*Importància que la qualificació d'aptitud no sigui utilitzada per **discriminar** cap treballadora.*

*\*Importància del tractament de la confidencialitat de les dades de la treballadora en tot moment del procés.*

*\*Importància d'anar més enllà al PPME dels riscos detectats a l'avaluació de riscos i protegir la salut de la mare treballadora gestant o en període de lactància, assegurant-nos que les condicions de treball (tasques, càrregues físiques i psíquiques, torns, horaris, etc.) són les més afavoridores en el seu estat.*



Encara que la LPRL determina que és obligació de l'empresa eliminar els riscos identificats, algunes vegades l'experiència ens mostra que no cal esperar a fer una avaluació tècnica detallada per adoptar mesures preventives per eliminar agents o situacions de risc evidents per a la maternitat, i així protegir la treballadora des del primer moment.

Aquestes mesures preventives han de tenir una jerarquia i una priorització, tal com assenyalen els articles 15 y 26 de la LPRL: eliminació del risc amb la modificació de les condicions de treball, reduir el temps d'exposició, canvi de lloc

de treball i, si totes aquestes mesures fracassen, suspendre el contracte de treball per risc laboral durant l'embaràs o la lactància.



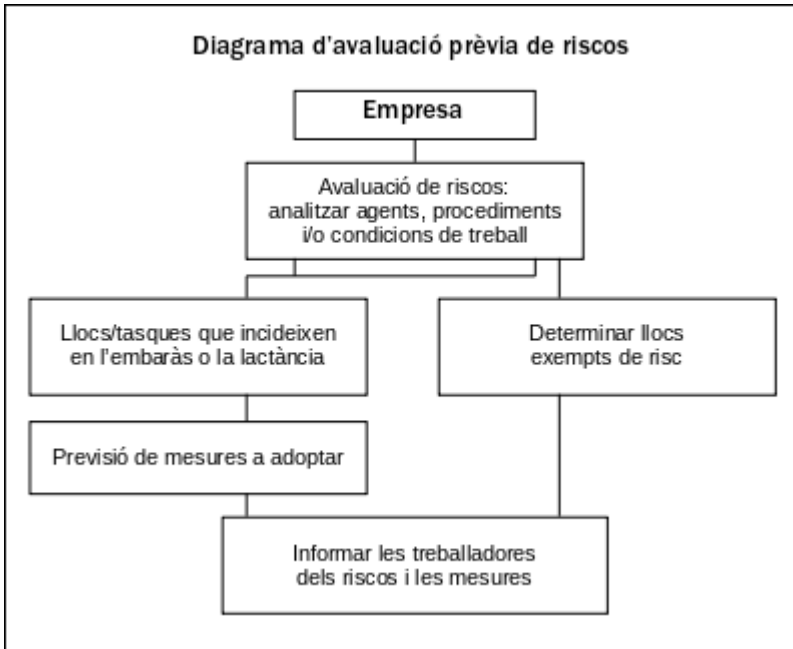
### Intervenció sindical

*\*Importància de tenir en compte **tots els riscos** a què pot estar exposada la treballadora, a més a més dels riscos del seu propi lloc de treball o de les activitats que du a terme, riscos físics, químics, biològics, de seguretat, d'ergonomia, psicosocials i d'organització del treball com els torns, la nocturnitat, el treball en solitari, etc., i els riscos dels ambients i llocs de l'entorn laboral, sense oblidar els riscos en els desplaçaments.*

Com ja hem comentat anteriorment, l'empresa ha de tenir l'**avaluació dels riscos dels llocs de treball** ocupats tant per treballadors com per treballadores, que puguin afectar la reproducció en el conjunt de les seves fases: abans de la fecundació i durant l'embaràs i la lactància natural. Tanmateix, és molt important que un cop coneguda la situació de la treballadora es faci una nova avaluació del lloc de treball tenint en compte la nova situació de la treballadora i les seves característiques personals. La realització d'aquesta avaluació no pot ser excusa per deixar de protegir la treballadora embarassada o en període de lactància durant el temps que trigui a portar-se a terme. Es poden aplicar mesures de protecció temporals fins que les dades tècniques confirmen les mesures preventives adients per a la protecció de la salut de la treballadora i del seu fill/a.

En cas de les treballadores en gestació, part recent o període de lactància, la llei estableix les característiques concretes que ha de tenir l'avaluació de riscos:

- Aquesta avaluació ha de tenir en compte els riscos contemplats en els annexos I i II de la Directiva 92/85/CEE del Consell que regula la prevenció davant l'embaràs i la lactància.
- L'avaluació de riscos s'ha de fer d'acord amb les previsions establertes en la Llei 31/95 i en el Reial decret de serveis de prevenció, i s'ha de repetir si hi ha canvis en les condicions de treball o si s'ha mostrat inadequada pel fet que s'hagi produït algun dany en la salut.
- L'avaluació de riscos ha de tenir en compte les treballadores que puguin ocupar aquell lloc de treball, incloses les procedents d'empreses subcontractades.
- Aquesta avaluació hauria de ser prèvia i independent de l'existència de treballadores embarassades a l'empresa, és a dir, a l'hora de fer l'avaluació inicial de tot lloc de treball, i s'hauria de tenir en compte, a més dels riscos del lloc de treball, les característiques de les persones que el desenvolupin, i en cas de treballadores, tenir en compte la possibilitat que puguin estar en situació d'embaràs, part recent o lactància.



### Intervenció sindical

*\*Importància que, des de l'inici, les avaluacions de riscos dels llocs de treball tinguin en consideració les **característiques de les persones** que ocupen aquells llocs de treball durant tota la seva vida laboral i les diferents situacions (embaràs, part recent, lactància, etc.) i el gènere.*

*\*Importància de reclamar a l'empresa l'**actualització i les modificacions** de l'avaluació de riscos inicial a mesura que les circumstàncies o l'activitat de l'empresa canvia o evoluciona.*

*\*Importància de la **participació** de la representació sindical en temes de prevenció de riscos laborals a l'empresa i dels delegats i delegades de prevenció, en tot el procés de realització de l'avaluació de riscos i les seves possibles modificacions, per garantir una visió propera als llocs de treball, la seva tipologia i el dia a dia real.*

La LPR assenyalava que els treballadors i treballadores han de rebre, entre altres, la **informació** corresponent sobre els riscos específics que afectin la seva activitat i

les mesures de prevenció i protecció adequades. (Més informació a l'apartat **Informació i difusió del protocol a l'empresa.**)



### Intervenció sindical

*\*La treballadora té dret a **consultar** l'empresa sobre els riscos del seu lloc de treball en tot moment, fer la consulta per escrit i demanar un termini de resposta.*

*\*La treballadora té dret a exercir el seu dret de **participació** i ser coneixedora de tot el procés a través dels representants, o directament ella mateixa —si aquests no existeixen a l'empresa— en totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball.*

La llei estableix que l'empresa ha de determinar la relació dels llocs de treball exempts de riscos per a l'embaràs i/o lactància natural, prèvia consulta amb la representació sindical.



Llistat de llocs de treball exempts de risc

En aquesta llista de llocs exempts de risc s'hi poden incloure els llocs de treball en què la treballadora pot fer la seva tasca a distància des de casa sense s'hagi de desplaçar.



### Intervenció sindical

*\*Importància d'exigir l'existència de la **llista de llocs de treball exempts de riscos** per a la gestació, part recent i lactància natural abans de l'aparició de qualsevol cas a l'empresa.*

*\*Importància de **participació** de representants sindicals en l'elaboració d'aquesta llista, per garantir els drets dels treballadors i treballadores de l'empresa, encara que el llistat s'ha de basar en criteris tècnics establerts pel servei de prevenció. Els delegats i delegades de prevenció poden aportar els seus coneixements de les tasques i la manera de treballar del lloc de treball avaluat.*

## 6.3 Adaptació del lloc de treball

Un cop feta l'avaluació i davant d'una situació de persistència de risc o riscos per a la seguretat i salut tant de la treballadora com del fetus, nadó o lactant, l'empresa, assessorada pel servei de prevenció o per la seva modalitat

preventiva, ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, tal com estableix la LPRL 31/95.

En cas de dubte, hem d'aplicar el **Principi de precaució** (davant del desconeixement de les conseqüències d'un risc o d'una situació, és millor evitar-la).

Les mesures preventives les establirà el servei de prevenció en funció de l'avaluació tècnica del lloc de treball ocupat per la treballadora, i l'empresa serà la responsable de dur-les a terme en el menor temps possible. Aquest procés hauria d'estar temporalitzat amb un màxim de temps, tenint en compte la magnitud de les mesures preventives. Algunes d'elles es podran dur a terme d'una manera immediata i poc costosa i d'altres potser s'hauran de fer posteriorment i amb un cost més elevat.



### Intervenció sindical

*\*Importància d'establir una **priorització i una temporalització** en l'aplicació de les mesures preventives per agilitzar l'adequació del lloc de treball ocupat per la treballadora. Aquestes mesures, que poden ser tècniques o organitzatives, s'han de dur a terme amb la màxima brevetat possible per garantir la seguretat i salut de la treballadora i del seu fill/a.*

*\*Importància del llistat de llocs de treball exempts de riscos i, complementàriament, el **llistat de llocs amb risc** que poden ser adaptats per garantir la seguretat i salut de la treballadora en aquestes situacions i agilitzar els tràmits.*

L'empresa o la direcció de l'empresa és la responsable d'implementar les mesures necessàries determinades pel servei de prevenció. Són aquestes dues figures les que han de prendre les decisions operatives per garantir la seguretat i salut de les treballadores en aquestes circumstàncies. Les mesures a aplicar s'han de basar en una **adaptació de les condicions o del temps de treball**, incloent-hi la no realització de treball nocturn o de treball per torns, quan sigui necessari, tal com estableix la LPRL a l'article 26. Encara que no està determinat per llei, també és recomanable que la treballadora no faci jornades prolongades superiors a 8 hores diàries o de 40 hores setmanals des de l'embaràs i durant la lactància.

L'avaluació de riscos ha d'incloure de manera específica la situació de cada treballadora per individualitzar tant els riscos com les mesures de protecció, i s'ha de mantenir actualitzada al llarg del temps per detectar canvis o nous riscos

sobrevinguts durant el període de gestació o lactància i adoptar les mesures corresponents.

En general, cal adaptar el lloc de treball de la treballadora embarassada pel que fa a:

- Anul·lar els treballs en espais aïllats i sense companyia (treball en solitari).
- Reduir o evitar l'exposició al soroll i vibracions.
- La no realització de tasques en altura o en superfícies inestables o que requereixin pujar escales de mà o similars.
- Reduir o eliminar la manipulació de càrregues. Es considera càrrega a partir de 3 kg. Evitar que la treballadora embarassada faci moviments amb torsió lateral o d'extensió més enllà de la longitud del braç.
- Evitar els treballs en ambients humits o terres lliscants amb risc de caiguda.
- Adaptar el lloc de treball a les dimensions ergonòmiques de la treballadora segons vagi evolucionant el seu embaràs.
- Evitar el ritme imposat per una màquina o un procés sense possibilitat de fer pauses, o treballs en els quals l'ús de màquines doni lloc a adoptar postures inadequades.
- Evitar els llocs de treball amb risc d'agressions físiques.
- Facilitar el canvi de postura i evitar passar temps prolongats en la mateixa postura, asseguda o dempeus. Fer descansos com a mínim cada dues hores, o bé quan faci falta descansar per altres problemes, com ara vòmits o marejos, baixades de tensió, diabetis, etc.
- Disposar d'una àrea on la treballadora pugui estar tranquil·la i descansar.
- Evitar canvis bruscos de temperatura (per exemple, entrades en cambres frigorífiques).
- Evitar les temperatures extremes continuades (altes temperatures de forns, bugaderies, etc.)
- Impedir el contacte amb agents biològics o químics, tret que la substància hagi estat avaluada i se n'hagi determinat la innocuïtat.
- Fer un canvi o una adaptació de l'uniforme de treball i de l'equip individual de protecció.
- Reduir o adaptar els desplaçaments i viatges segons l'evolució de l'embaràs.
- Controlar els factors d'estrès: organització del treball, fatiga mental, dificultats de conciliació, tasques repetitives, etc.

En cas de treballadores en període de lactància, a més de l'adaptació del seu lloc de treball, si escau, l'empresa els ha de facilitar un lloc apte, amb les instal·lacions higièniques adequades, on poder alletar el seu nadó o extreure la llet materna.



El termini màxim per a l'execució de les mesures relatives a l'adaptació i realització temporal de funcions **no hauria de ser superior a 15 dies** (aquest punt es pot negociar al PPME, però és de vital importància establir un període de temps adient per dur a terme les adaptacions i fer-ho de manera immediata per protegir a la mare treballadora en aquests períodes). En una bona gestió de la protecció de la salut de les treballadores embarassades, de part recent o en període de lactància, preveure totes aquelles circumstàncies a què pugui veure's sotmesa la treballadora permetrà la ràpida resposta de l'empresa i la garantia de la salut de la mare i del fetus o nadó.

Les mesures preventives dutes a terme s'han d'informar a la mateixa treballadora i a tots els agents que intervenen en el procés (comissió de valoració de casos), amb la finalitat que es pugui dur a terme el control i seguiment de l'aplicació correcta d'aquestes mesures i la seva idoneïtat.

És imprescindible determinar un temps orientatiu al PPME per dur a terme aquestes mesures preventives. Pel que fa a mesures organitzatives com canvi de torn, horaris, tasques encomanades, etc., no s'haurien d'aplicar més tard de dos dies hàbils. Per a mesures on es necessiti fer un canvi de mobiliari, maquinària o adaptacions tècniques, aquest període de temps pot ser de més de dos dies, sempre intentant agilitzar el procés i garantir la seguretat i salut de la mare treballadora i del seu fetus o fill/a.

Si tot i les mesures preventives adoptades o al llarg de l'embaràs, el lloc de treball resulta no ser compatible amb les situacions d'embaràs i no es pogués garantir l'absència de riscos per a les treballadores afectades, s'hauran d'adoptar mesures tècniques o organitzatives complementàries segons la normativa aplicable i la informació especialitzada disponible.



### Intervenció sindical

*\*Importància de **concretar els terminis** pel que fa al temps per a l'adaptació dels llocs de treball i les mesures preventives aplicables perquè aquest sigui el mínim possible, i protegir la mare treballadora i el seu fill/a al més aviat possible.*

## 6.4 Reubicació o trasllat

Si l'adaptació (de les condicions o del temps de treball) no és possible o bé, tot i aplicar les adaptacions, el risc persisteix, caldria recórrer al **canvi de lloc de treball**.

Com hem explicat anteriorment, totes les empreses han de disposar d'una relació de llocs de treball exempts de risc, segons els criteris de l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i acordats amb les representants dels treballadors i treballadores.

En el cas que aquest canvi no es pugui deduir de l'avaluació de riscos, també es podria iniciar el procés a partir d'un informe mèdic dels serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, que certifiqui que les condicions d'un lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus.

L'objectiu és que la treballadora ocupi un lloc de treball o desenvolupi una funció diferent i **compatible** amb el seu estat.

El canvi de lloc de treball s'ha d'ajustar als supòsits de mobilitat funcional de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. La treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que desenvolupi, excepte en els casos que les funcions siguin inferiors, en què mantindrà la retribució del seu lloc d'origen.

El canvi de centre de treball, de lloc de treball o a fer tasques compatibles amb el seu estat, podria implicar un canvi de grup o de categoria, mantenint la retribució d'origen si les noves tasques no es poden desenvolupar dins dels que li corresponen.



El termini màxim per a la reubicació de la persona hauria de ser inferior als 10 dies hàbils (encara que aquesta data es pot negociar en el PPME).

El canvi de lloc de treball també pot incloure, sempre que sigui possible per les característiques del propi lloc de treball, la realització de la jornada laboral de la treballadora afectada en modalitat de treball a distància, com ja hem comentat en l'apartat anterior. El treball a distància és un sistema d'organització del treball en què la persona desenvolupa una part important de la seva feina fora de l'empresa, normalment amb mitjans telemàtics.

El treball a distància s'ha d'adequar a la legislació laboral i al conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, no pot suposar una reducció de drets ni de salut, ni de seguretat, ni de condicions professionals (salari, jornada, etc.), i per desenvolupar-lo s'han d'utilitzar mitjans tecnològics sense que això suposi cap cost per a la treballadora.

*L'adaptació del lloc de treball pot incloure la realització de tasques telemàtiques o treball a distància a temps parcial o total, per reduir el risc d'exposició de la treballadora embarassada o en període de lactància.*

*Encara que el Reial decret llei 28/2020 de treball a distància no recull res sobre les treballadores embarassades o en període de lactància, de manera concreta, la disposició addicional primera d'aquest reial decret llei (RDL), parla del treball a distància en la negociació col·lectiva i es determina que els convenis o acords col·lectius poden establir la identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzades a través del treball a distància. Per tant, a través de clàusules específiques en el conveni o en el mateix acord de treball a distància, es podrien recollir i preveure situacions relacionades amb les treballadores embarassades o en període de lactància pel que fa a la preferència de fer teletreball o el canvi de lloc de treball a teletreball o treball a distància, en cas que hi hagi riscos en el lloc de treball ocupat per la persona en aquestes circumstàncies.*

*En cas de les treballadores embarassades o en període de lactància que optin per fer teletreball o treball a distància tal com estableix el RDL 28/2020, tindran els mateixos drets i permisos que si prestessin els seus serveis de manera presencial, incloent-hi la reducció de la jornada per al·letament d'un menor de 9 mesos.*

En tot cas, si el canvi de lloc de treball no fos possible, el servei de prevenció propi o aliè posarà aquesta circumstància en coneixement de l'empresa aportant la documentació justificativa de les actuacions seguides i de les conclusions.

### Intervenció sindical



*\*Importància de garantir la **no discriminació** de la treballadora en aquestes situacions durant el seu canvi de treball.*

*\*Importància de negociar al PPME la possible **pèrdua de retribucions** a l'hora de fer el canvi de lloc de treball, sobretot en els casos en què la treballadora hagi de desplaçar-se a un altre centre de treball.*

*\*importància de respectar els **horaris i torns** de la treballadora a l'hora de fer la reubicació o el canvi de lloc de treball.*

*\*Importància de considerar les possibles modificacions en el **temps de desplaçament** durant el canvi de lloc de treball o la reubicació de la treballadora.*

*\*Importància de negociar la prioritització del treball a distància per a les treballadores embarassades i en període de lactància per protegir la salut de les treballadores i dels seus fills.*

## 6.5 Suspensió de contracte per risc al lloc de treball i prestació per risc laboral a l'embaràs i la lactància natural (PREL)

Si el procés anterior fracassa a l'hora d'eliminar el risc per a l'embaràs o la lactància natural (l'adaptació o el canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible), la treballadora afectada pot ser declarada en situació de **suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o lactància natural** i té dret a percebre la prestació corresponent.

Aquesta suspensió es manté mentre persisteixi la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al lloc de treball anterior, o a un altre de compatible amb el seu estat. Si amb el temps s'eliminen els riscos en el lloc de treball, o si hi ha un lloc de treball compatible o la treballadora deixa d'estar en estat de gestació o acaba el període de lactància natural, la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància natural deixaria de tenir efecte i la treballadora tornaria a la seva situació inicial de contractació.

Per iniciar la tramitació de la suspensió del contracte per risc en el lloc de treball i el subsidi corresponent, l'empresa ha de lliurar a la treballadora embarassada o en període de lactància un document que certifiqui que en el lloc de treball hi ha riscos per a l'embaràs i/o la lactància, i que no hi ha cap lloc alternatiu a ocupar durant el temps que persisteixi aquesta situació, tal com estableixen els articles 26 de la LPRL, 45 i 48 de l'ET, i 135 i 136 de la LGSS.

Amb aquesta documentació, la treballadora podrà tramitar a la mútua col·laboradora de la Seguretat Social, la suspensió del contracte per riscos en el lloc de treball i la prestació econòmica corresponent, que serà abonada per la mútua.

Aquesta prestació econòmica derivada de la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural tracta de protegir la salut de les dones treballadores, del fetus i del nadó, i de cobrir la pèrdua d'ingressos que es produeix durant el període de suspensió del contracte de treball o de l'activitat.

La situació de suspensió del contracte PREL és una suspensió de contracte de treball amb reserva de lloc, per la qual cosa la treballadora, un cop finalitza la situació, pot reincorporar-se al seu lloc de treball.

L'acomiadament durant el període de suspensió del contracte PREL és nul, tret que es declari procedent per motius no relacionats amb l'embaràs o la lactància natural.

En la situació de suspensió del contracte PREL, l'empresa ha de continuar la cotització a la seguretat social. Les prestacions per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural es consideren amb caràcter general com a contingències professionals, en compliment del [Reial decret 295/2009](#) de 6 de març. La gestió i el pagament correspon a l'entitat gestora o col·laboradora en la modalitat de pagament directe.

Per accedir a la prestació econòmica de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural no es requereix cap període mínim de cotització.

La quantia de la prestació econòmica passa a ser el 100% de la base reguladora establerta per a la incapacitat temporal derivada de contingències professionals i la seva durada només està condicionada a l'existència del risc, per la qual cosa la prestació s'ha d'iniciar el dia de la suspensió del contracte de treball / fi d'activitat i de finalitzar el dia anterior al part (que serà quan s'inicia el permís maternal a càrrec de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, INSS).

Tant l'empresa com la mateixa treballadora embarassada o en període de lactància estan obligades a comunicar a la mútua qualsevol circumstància que impliqui la suspensió del dret al subsidi:

- Suspensió del contracte de treball per maternitat (per naixement del nadó).
- Reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat perquè han deixat d'existir els riscos.
- Interrupció de l'embaràs o fi de la lactància natural (la mútua pot demanar que la treballadora aporti mensualment un document de l'especialista de pediatria que assegurant que continua amb la lactància natural del seu fill/a).
- Per compliment dels 9 mesos del fill/a lactant.
- Defunció de la beneficiària o del fetus o fill/a.
- Extinció del contracte de treball (pas a situació d'atur de la treballadora).
- Finalització dels contractes fixos discontinus.
- Per ser baixa en el Règim especial de la Seguretat Social.

Per fer el tràmit, la treballadora ha de presentar la documentació que li sol·liciti la mútua col·laboradora de la Seguretat Social:

- Un certificat mèdic per un metge del servei públic de la salut amb totes les dades de la treballadora, les dades clíniques com la data probable del part, si hi ha un embaràs múltiple o no, etc.
- L'avaluació de riscos específica individualitzada del lloc de treball de la treballadora feta pel servei de prevenció.
- El certificat de l'empresa de la no existència d'un lloc de treball alternatiu que ha d'emplenar el servei de prevenció amb les característiques del lloc de treball actual, els torns, el tipus de treball, etc. (normalment les mútues col·laboradores de la Seguretat Social tenen el seu model propi de certificat).

### **Esquema de tractament PREL**

1. La treballadora ha d'estar afiliada i en situació d'alta a la Seguretat Social.
2. La treballadora ha de comunicar la seva situació d'embaràs o lactància natural a l'empresa amb un informe del metge del servei públic de salut.
3. Reavaluació del lloc de treball per part del servei de prevenció.
4. Si hi ha risc laboral: aplicació de mesures preventives i adaptació del lloc de treball i del temps de treball.
5. Si hi ha persistència del risc: canvi de lloc de treball.
6. Si no hi ha un lloc de treball alternatiu: suspensió del contracte per risc laboral en el lloc de treball durant l'embaràs o la lactància natural i PREL.
7. La mútua col·laboradora amb la Seguretat Social comença la certificació mèdica de la treballadora i del risc laboral.
8. Si la certificació és positiva, la treballadora ha de demanar la declaració de l'empresa de la inexistència de lloc de treball alternatiu.
9. Valoració de la sol·licitud per a la prestació econòmica PREL per part de la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social.
10. Acceptació / denegació / ajornament.

Segons el Reial decret 286/2003, la mútua té 30 dies per donar resposta a la sol·licitud.

Un cop la treballadora ha fet el tràmit i presentat tots els documents, és possible que la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social:

- Accepti la documentació i tramiti la PREL, que es començarà a cobrar l'endemà de la suspensió del contracte per risc laboral durant l'embaràs o la lactància natural.
- Denegui i no reconegui una situació de risc per a l'embaràs o la lactància natural. Encara que l'empresa hagi fet tots els passos previs (adaptació del lloc de treball, intent d'eliminació dels riscos, canvi de lloc de treball) i no hagi estat possible cap d'aquestes opcions i hagi fet la documentació per a la

treballadora comunicant que no té un lloc de treball a l'empresa compatible amb la seva situació, la mútua pot considerar que no hi ha risc per l'embaràs. En aquest cas, es pot presentar una reclamació per escrit en la mútua. Per això, cal demanar un **full de reclamacions a la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social**, deixant-hi constància del desacord i demanant expressament que es reconsideri la situació de risc durant l'embaràs. Davant aquesta situació es recomana buscar assessorament sindical.

En tot cas, si es denega el subsidi, la treballadora ha de continuar al seu lloc de treball.

- Que la mútua decideixi ajornar la concessió de la prestació fins a la setmana que estimi que la treballadora entra en situació de risc laboral (criteri mèdic basat en l'informe SEGO). En cas d'ajornament, la mútua ha de comunicar la data a partir de la qual la suspensió de contracte per risc en el lloc de treball entrarà en vigor i la treballadora tindrà dret a la prestació. La treballadora haurà de tornar a presentar un certificat mèdic si hi ha hagut canvis en el seu estat, com una nova data de part o altres canvis. La Mútua arribada la setmana determinada, reprendrà el tràmit de la PREL.

Si la treballadora passa a estar en situació d'incapacitat comuna abans o durant el tràmit de la suspensió de contracte per risc en el lloc de treball aquest no es podrà dur a terme, ja que la treballadora ha d'estar d'alta de la Seguretat Social per poder-se fer el tràmit del PREL.

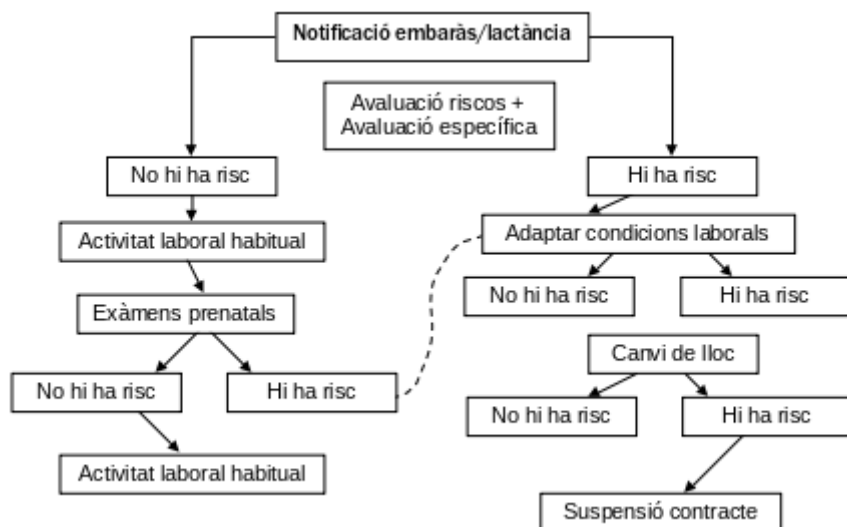
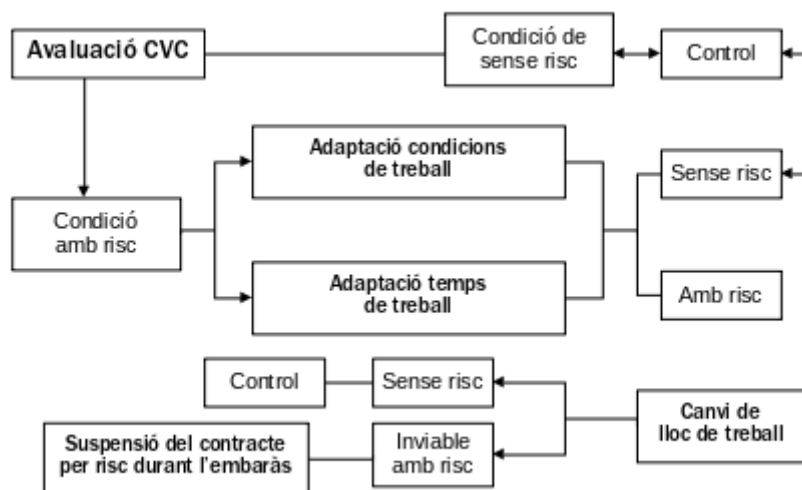
En el cas que la treballadora desenvolupi tasques simultànies en diverses empreses, en cada una d'elles haurà de comunicar la seva situació i iniciar el tràmit de la suspensió de contracte per risc laboral segons els riscos de cada un dels llocs de treball. Pot arribar a donar-se el supòsit que a la treballadora li concedeixin la PREL per a un dels llocs de treball en una determinada setmana i en una altra data per a l'altra empresa, tot depenent de l'activitat que realitzi en cada empresa i el lloc de treball que ocupi i els riscos avaluats de cada un d'ells.



### Intervenció sindical

*\*Importància de la **tasca d'acompanyament** de la treballadora en situació de gestació o lactància natural, per part del delegat o delegada de prevenció durant tot el procés de tràmit del subsidi per risc al lloc de treball.*

*\*Importància de tenir en compte els **casos anteriors** que hi hagi hagut a l'empresa i la gestió que n'ha fet la mútua col·laboradora de la Seguretat Social (rapidesa del tràmit, setmana de gestació en què es concedeix el subsidi, etc.). Tot i que hem de tenir clar que la concessió de la suspensió de contracte per risc en el lloc de treball i el corresponent subsidi varien segons les directrius de la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social que ho gestioni.*



## 7. Mesures addicionals de conciliació

L'empresa pot concretar al PPME les mesures de conciliació que s'adaptin a les persones i a les seves diferents realitats familiars i personals, atenent sempre les característiques i possibilitats de l'empresa, ja que això beneficia ambdues parts i contribueix a la millora del clima laboral.

Mesures com:

- **Organització del temps de treball de la treballadora afectada pel PPME:**
  - Possibilitat de fer la jornada de manera contínua.
  - Possibilitat de treballar la setmana intensiva.
  - Flexibilitat d'entrada i sortida al seu centre de treball.
  - Flexibilitat de temps per a àpats i descans o pauses.
  - Distribució flexible del temps de treball durant la gestació i/o lactància natural.
  - Adaptació de les pauses per anar al lavabo o altres pauses de feina en aquells treballs en cadena.
  - Creació d'una borsa d'hores que compensi excessos i defectes de jornada de les treballadores afectades pel PPME.
  - Possibilitat de treball a distància d'un percentatge o de tota la jornada per evitar desplaçaments encara que al seu lloc de treball no hi hagi riscos incompatibles amb la seva situació.
  - Possibilitat d'accedir, en cas de necessitar desplaçament en transport privat, a places d'aparcament prioritàries a prop de l'entrada de les instal·lacions.
  - Adaptació de la roba de treball i altres equips de treball a les circumstàncies de les treballadores afectades pel PPME durant l'embaràs, en consonància amb els canvis físics i fisiològics que tindran durant la gestació.
- **Mesures de conciliació i corresponsabilitat familiar:**
  - Increment dels permisos i llicències reconeguts legalment o convencionalment tant per a la mare afectada pel PPME com per al pare.
  - Flexibilitat a l'hora de gaudir dels permisos.
  - Elecció preferencial de torn de vacances o flexibilitat a l'hora de poder agafar les vacances que li pertoquin, dies de lliure disposició, etc.
  - Ampliar la permissibilitat d'hores necessàries per anar al metge en cas que estiguin limitades al conveni, amb justificació per part de la treballadora.
  - Cobertura del 100% en cas de baixa mèdica per incapacitat temporal durant la gestació.

- Ampliar el nombre d'hores per portar el nadó al metge durant els primers 9 mesos.



#### **Intervenció sindical**

*\* Importància d'incorporar **mesures de conciliació** al PPME que puguin garantir la salut física i emocional de la mare en període de gestació o de lactància.*

## 8. Informació i difusió del protocol a l'empresa

L'article 18 de la LPRL assenyala que els treballadors i les treballadores han de rebre, entre altres, la **informació** sobre els riscos específics que afectin la seva activitat i les mesures de prevenció i protecció adequades.

Tota la informació s'ha de facilitar a través de la representació sindical (delegat/ada de prevenció, comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, el comitè d'empresa). No obstant això, haurà d'informar directament a cada persona que treballi a l'empresa dels riscos específics del seu lloc de treball o de totes les tasques que desenvolupi si ocupa diversos llocs de treball.

La treballadora en situació de reproducció o maternitat, té dret a ser informada individualment dels riscos específics referents a la seva situació, del seu lloc de treball o funció, i de les mesures de protecció o prevenció aplicables.

És molt important que les treballadores de la plantilla en edat fèrtil coneguin el PPME, per aquest motiu cal comunicar per escrit i de forma oral, periòdicament i sempre que hi hagi un canvi de circumstàncies, una modificació de la normativa, etc.

### Proposta de redactat:

*El PPME es donarà a conèixer al conjunt de treballadors i treballadores de l'empresa i d'aquelles empreses que prestin els serveis en les instal·lacions de la principal. Perquè es pugui difondre correctament i de forma comprensible per a tothom, es pot organitzar una sessió informativa presencial o en línia per a les persones responsables de cada una de les seccions i per a tota la plantilla.*



### Intervenció sindical

*\* Importància de la **tasca dels delegats i delegades de prevenció** com a vehicle de transmissió de la informació als treballadors i treballadores i del funcionament del PPME.*

## 9. Seguiment del protocol i actualització

Durant tot el procés d'elaboració i posada en marxa del PPME és de vital importància que tots els agents implicats —empresa, comissió de valoració de casos, servei de prevenció propi o aliè, delegats i delegades sindicals i els mateixos treballadors i treballadores— participin i s'impliquin en el procés, essent conscients dels beneficis de dur a terme el PPME.

La integració del PPME en la política de l'empresa és el pas fonamental i necessari per al seu bon desenvolupament, ja que les empreses enfocades en l'excel·lència creuen en la necessitat d'aplicar polítiques preventives per protegir els col·lectius vulnerables més enllà del que marca la llei i dins del model de responsabilitat social corporativa.

Durant tot el desenvolupament del PPME és molt important aclarir i garantir el tractament confidencial de la informació sobre les dades de salut de la treballadora.

El desenvolupament del PPME no es pot fer possible sense la participació dels delegats i delegades de prevenció que han de treballar conjuntament amb la part empresarial i el servei de prevenció per garantir els drets de les mares treballadores i la protecció de la seva salut.

El PPME és un document viu que s'ha d'anar adaptant als canvis de l'empresa (productius, de formes de treball, legislatius, de conveni o a situacions inusuals com la pandèmia de covid-19, etc.) per poder continuar essent una peça clau de la política de l'empresa i garantia de la protecció de les treballadores embarassades, en part recent o en període de lactància.



### Intervenció sindical

*Importància de la **integració del PPME en la política de l'empresa** perquè arribi a tots els treballadors i treballadores, comandaments intermedis, dirigents, etc.*

*Importància que la representació sindical **participi** en el seguiment i actualització del PPME per garantir els drets de les persones a qui representen.*

## 10. Vocabulari

Per a la comprensió del PPME, cal entendre les definicions referents a algunes de les paraules que s'hi fan servir.

Segons la Directiva 92/85/CEE defineix:

**Treballadora embarassada:** treballadora embarassada que comuniqui el seu estat a l'empresa d'acord amb les legislacions o pràctiques estatals.



**Treballadora que hagi donat a llum:** treballadora que hagi donat a llum, en el sentit de les legislacions o pràctiques estatals, que comuniqui el seu estat a l'empresa, d'acord amb aquestes legislacions.

**Treballadora en període de lactància:** treballadora en període de lactància, en el sentit de les legislacions o pràctiques estatals, que comuniqui el seu estat a l'empresa, d'acord amb aquestes legislacions.

Altres temes a tenir en compte són:

**Apte:** aquell treballador o treballadora que, una vegada efectuada la vigilància de la salut és qualificat així pel metge o metgessa del treball en virtut de la normativa legal vigent, de l'aplicació dels protocols de vigilància sanitària específica emprats i d'evidenciar que l'estat psicofísic del mateix respon plenament a les exigències del seu lloc de treball.

**Apte amb limitacions:** aquell treballador o treballadora que una vegada efectuada la vigilància de la salut és qualificat així pel metge o metgessa del treball, en virtut de la normativa legal vigent, de l'aplicació dels protocols de vigilància sanitària específica emprats i d'evidenciar que l'estat psicofísic del mateix no respon a algunes exigències del seu lloc de treball.

**No apte:** aquell treballador o treballadora que una vegada efectuada la vigilància de la salut és qualificat així pel metge o metgessa del treball en virtut de la normativa legal vigent, de l'aplicació de cinc dels protocols de vigilància sanitària específica emprats i d'evidenciar que l'estat psicofísic del mateix no respon a les exigències del seu lloc de treball.

**Adaptació de lloc de treball per a treballadors/ores especialment sensibles:** són les modificacions o els ajustos de les condicions de treball d'un lloc específic a fi que

una treballadora o treballador concret catalogat prèviament com especialment sensible, pugui exercir les funcions pròpies amb garantia de protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

**Avaluació de riscos:** és l'estimació dels riscos laborals associats a cada lloc de treball a què està exposada la plantilla. Segons l'article 16 de la LPRL, «l'acció preventiva en l'empresa ha de ser planificada per l'empresa a partir d'una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, que s'ha de dur a terme, amb caràcter general, tenint en compte el tipus d'activitat i en relació amb els qui estiguin exposats a riscos especials». L'article 26 d'aquesta llei estableix que l'avaluació de riscos ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de qualsevol treballadora o treballador i, en concret, de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, o en període d'al·letament, als agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut, la del fetus o del lactant, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc. Les treballadores embarassades o en període de lactància han de conèixer els riscos del seu lloc de treball i, per tant, els resultats de l'avaluació de riscos de totes les tasques que facin en el seu lloc de treball.

**Agent biològic:** microorganisme (tota entitat microbiològica, cel·lular o no, capaç de reproduir-se o de transferir material genètic), inclosos els genèticament manipulats, els cultius cel·lulars (el resultat del creixement *in vitro* de cèl·lules obtingudes d'organismes multicel·lulars) i els endoparàsits humans, susceptibles de produir qualsevol tipus d'infecció, al·lèrgia o toxicitat.

**Agent cancerigen (o carcinogen):** és una substància o mescla de substàncies que causa càncer o n'augmenta la incidència.

**Agent mutagen (o mutagènic):** és una substància o mescla que augmenta la freqüència de mutació en les poblacions cel·lulars, en els organismes, o en tots dos.

**Agent reprotòxic:** és una substància tòxica per a la reproducció que pot produir algun d'aquests tres tipus d'efectes:

- Efectes adversos sobre la funció sexual i la fertilitat d'homes i dones. Són els efectes produïts per substàncies que interfereixen en la funció sexual i la fertilitat.
- Efectes adversos sobre el desenvolupament dels descendents. Inclou qualsevol efecte que interfereixi en el desenvolupament normal de l'organisme, abans o després del naixement, i que sigui una conseqüència de l'exposició dels pares abans de la concepció o de l'exposició dels descendents durant el

seu desenvolupament prenatal o postnatal fins al moment de la maduresa sexual.

- Efectes adversos sobre la lactància. En primer lloc, cal indicar que es reconeix que no hi ha informació sobre els efectes adversos que, a través de la lactància, moltes substàncies poden originar en infants. No obstant això, s'inclouen dins d'aquesta categoria de perills les substàncies absorbides per les dones que s'ha demostrat que interfereixen en la lactància, o aquelles que poden ser presents (inclosos els seus metabòlits) en la llet materna en quantitats suficients per amenaçar la salut dels lactants.

**Agent físic:** els agents físics són diferents formes d'energia que tenen la capacitat de causar danys en la salut i seguretat de treballadores i treballadors. Dins dels agents físics s'hi inclouen el soroll, les vibracions, l'ambient tèrmic, les radiacions ionitzants i les radiacions no ionitzants, entre les quals es troben els camps electromagnètics i les radiacions òptiques.

**Agent químic:** tot element o compost químic, per si sol o barrejat, tal com es presenta en estat natural o produït, utilitzat o abocat (inclòs l'abocament com a residu), en una activitat laboral, s'hagi elaborat o no de manera intencional i s'hagi comercialitzat o no.

**Canvi de lloc de treball:** l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals diu que quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o bé malgrat aquesta adaptació, quan les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus —i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social amb l'informe del metge d'atenció primària del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora—, aquesta ha de desenvolupar un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa ha de determinar, amb consulta prèvia a la representació sindical, la relació de llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte. El canvi de lloc o de funció s'ha de dur a terme d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora li permeti la reincorporació en el lloc anterior.

En el cas que, fins i tot aplicant les regles indicades en el paràgraf anterior, no hi hagi cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

**Comitè de Seguretat i Salut (CSS):** el Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

**Delegat o delegada de prevenció (DP):** els delegats i delegades de prevenció són les persones que representen els treballadors i treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

**Embaràs de risc:** es refereix a una situació clínica de l'embaràs que suposa un risc per a la mare o per al seu fill, però que no està relacionat amb la feina. Quan l'evolució clínica de l'embaràs presenta problemes perquè es considera un embaràs de risc —sigui per l'edat de la mare, perquè tingui hipertensió, diabetis, patologia materna infecciosa, per un risc genètic, per embaràs múltiple, etc.—, la treballadora es troba en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna.

No hem de confondre l'embaràs de risc, en què els riscos no estan relacionats amb la feina, amb el risc en el lloc de treball durant l'embaràs, referits als riscos derivats del treball (riscos químics, biològics o ergonòmics, o altres com el soroll, les vibracions, les radiacions, etc.).

**Examen de salut:** reconeixement mèdic que forma part de la vigilància de la salut prevista en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Està dirigit a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i treballadores i verificar si aquest estat de salut pot constituir un perill per a la mateixa persona o per a d'altres del seu entorn laboral. El contingut dels exàmens de salut s'enfocarà als riscos del lloc de treball ocupat per cada treballador.

**Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL):** la Llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, trasllada al dret espanyol la Directiva europea 89/391/CEE, relativa a l'aplicació de les mesures de millora de la seguretat i de la salut dels treballadors a la feina. La LPRL té per objecte la determinació del cos bàsic de garanties i responsabilitats necessàries per establir un nivell adequat de protecció de la salut dels treballadors i treballadores davant dels riscos derivats de les condicions de treball, en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals. El marc jurídic en prevenció de riscos a l'Estat espanyol està constituït per la LPRL, el seu desenvolupament normatiu complementari, així com diverses normes, legals o tècniques referides a aquest àmbit.

**Modalitat preventiva:** tipus d'organització dels recursos que l'empresa o institució ha de disposar per dur a terme les activitats preventives. La legislació estableix

que, segons el nombre de persones que treballen de l'empresa o institució i de la perillositat de les activitats que es realitzen, l'empresa o institució ha d'optar per una de les modalitats següents: assumpció per l'empresa de l'activitat preventiva; designació d'una o diverses persones que treballen a l'empresa perquè duguin a terme l'activitat preventiva; constitució d'un servei de prevenció propi o mancomunat; concert amb un servei de prevenció aliè.

**PPME:** sigles de *protocol de protecció de la maternitat a l'empresa*.

**Riscos laborals:** possibilitat que un treballador o treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat (magnitud del dany).

**Servei de prevenció:** Conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors, assessorant i assistint l'empresari, els treballadors o els seus representants i els òrgans de representació especialitzats.

**Vigilància de la salut:** conjunt d'activitats que inclouen la recollida, l'anàlisi i la interpretació sistemàtica de dades de salut dels treballadors i treballadores amb la finalitat de protegir la salut i prevenir les malalties derivades del treball, i per orientar i influir en l'acció preventiva de l'empresa. Els objectius principals són el seguiment de la repercussió de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, la detecció precoç de les malalties professionals (danys i lesions derivades de l'activitat laboral) i com a conseqüència, l'avaluació de l'efectivitat del sistema de prevenció.

## **11. Comunicats**

Recopilació de documents per facilitar la comunicació entre els diferents agents que intervenen en el desenvolupament del protocol de protecció a la maternitat i la lactància en l'empresa.

- **Sol·licitud d'inici de procediment per a la protecció de treballadors/ores especialment sensibles**
- **Notificació de la treballadora d'embaràs**
- **Notificació de la treballadora de lactància natural**
- **Sol·licitud de canvi de funcions per risc en cas d'embaràs o lactància**
- **Comunicació de situació de no risc durant l'embaràs**
- **Comunicació de situació de no risc després de part recent**
- **Comunicació de situació de no risc durant la lactància natural**
- **Sol·licitud de certificat mèdic de risc durant l'embaràs**
- **Declaració empresarial sobre situació de risc durant l'embaràs**
- **Declaració de situació d'activitat de l'empresa**

## **Sol·licitud d'inici de procediment per a la protecció de treballadors/ores especialment sensibles**



A \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Jo \_\_\_\_\_, amb DNI \_\_\_\_\_, treballadora de l'empresa \_\_\_\_\_ en el lloc de treball de \_\_\_\_\_

### **EXPOSO:**

Que em trobo en una de les situacions contemplades en l'article 25 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

### **SOL·LICITO:**

L'inici del procediment per a la protecció de treballadors/ores especialment sensibles, i la valoració del metge o metgessa del treball del servei de prevenció, d'acord amb el que s'estableix en la normativa indicada i en aquest procediment, a l'efecte del qual s'adjunta la documentació pertinent.

Signatura. \_\_\_\_\_

Data de recepció del document i signatura i/o segell de l'empresa:

## **Notificació de la situació d'embaràs al servei de prevenció de riscos laborals**



A..... a..... de..... de  
.....

Jo ....., amb DNI  
....., treballadora de l'empresa.....en el lloc de treball  
de .....

Informo el Servei de Prevenció de riscos laborals de la meva situació d'embaràs de ..... setmanes per fer efectiva la protecció d'aquest estat davant la possibilitat que existeixin riscos en el meu lloc de treball que puguin influir negativament a la meua salut o en la del fetus.

Per a la recepció de notificacions durant el procediment de protecció de la maternitat davant riscos laborals, el meu correu electrònic és .....

Signatura de la treballadora:

Data de recepció del document i signatura i/o segell de l'empresa:

## Comunicació de lactància natural



A..... a..... de..... de  
.....

Nom i cognoms: \_\_\_\_\_ DNI:  
\_\_\_\_\_

Centre de treball: \_\_\_\_\_ Departament / Servei:  
\_\_\_\_\_

Categoria professional / Lloc de treball: \_\_\_\_\_

Mitjançant aquest document notifico que estic alletant el meu fill/a i autoritzo que les meves dades puguin ser tractades pel servei de prevenció de l'empresa xxxxxxxxxxxx, amb la finalitat que es puguin aplicar les mesures preventives de protecció a la maternitat que es considerin oportunes d'acord amb l'article 26 de la LPRL i altra legislació vigent en la matèria.

Així mateix, si fos necessari modificar les activitats a desenvolupar en el meu lloc de treball o s'haguessin d'adoptar mesures organitzatives, autoritzo que la meva situació de lactància natural sigui comunicada als meus superiors jeràrquics directes/comandaments intermedis de l'empresa xxxxxxxxxxxx.

Data de naixement del nen/a: \_\_\_\_\_

Signatura de la treballadora:

Data de recepció del document i signatura i/o segell de l'empresa:

## **Sol·licitud adaptació o canvi de funcions en cas d'embaràs o lactància**



A \_\_\_\_\_, a \_ de \_\_\_\_\_ de 20....

Nom \_\_\_\_\_ i cognoms.....amb  
DNI.....

Lloc de treball / Centre de treball .....

### **EXOSO:**

1r) Que l'article 134 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la llei general de Seguretat Social, disposa: «A l'efecte de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què la dona treballadora hagi de canviar el lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26, apartat 3, de la LPRL, i aquest canvi de lloc no resulti tècnicament o objectivament possible, o no es pugui exigir raonablement per motius justificats.»

2n) Que trobant-me embarassada, i tenint en compte les característiques del meu lloc de treball, considero que el desenvolupament de la feina pot afectar de manera negativa el meu estat de salut o al del fetus, i en particular, pels motius següents.

### **SOL·LICITO:**

L'inici de l'expedient destinat a l'adaptació de les condicions de treball o la reubicació en un altre lloc de treball que no impliqui risc per a la meua salut o la del fetus o, si no és possible, passar a la situació de risc durant l'embaràs.

Signatura:

Data de recepció del document i signatura i/o segell de l'empresa:

## Comunicació de situació de no risc durant l'embaràs



A \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Nom i cognoms: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Centre de treball: \_\_\_\_\_ Departament / Servei:

Categoria professional /

Lloc de treball: \_\_\_\_\_

Us informem que segons les directrius de l'article 26 de la LPRL i en el marc de les actuacions establertes en el procediment d'actuació sobre la protecció a la maternitat i lactància natural davant riscos laborals, un cop analitzada la informació facilitada per la treballadora de referència, les activitats que du a terme en el seu lloc de treball habitual, l'avaluació de riscos laborals descrita per al seu lloc de treball i de la planificació de l'activitat preventiva realitzada, la treballadora de referència, embarassada de \_\_\_\_\_ setmanes, i amb data probable de part \_\_\_\_\_,

**NO PRESENTA SITUACIÓ DE RISC PER A L'EMBARÀS.** Per tant, es considera que els riscos als quals està exposada no afecten la seva salut ni la del fetus.

Així mateix, si hi hagués canvis en les condicions laborals o personals de la treballadora, es farà una nova valoració del seu lloc de treball.

Per a qualsevol dubte o aclariment, contacteu amb servei de prevenció aliè.

Signat: Àrea de Medicina del treball / Servei de Prevenció de l'empresa  
xxxxxxxxxxxxxxxxxx

## Comunicació de situació de no risc després de part recent



A \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Nom i cognoms: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Centre de treball: \_\_\_\_\_ Departament / Servei: \_\_\_\_\_

Categoria professional /

Lloc de treball: \_\_\_\_\_

Us informem que segons les directrius de l'article 26 de la LPRL i en el marc de les actuacions establertes en el procediment d'actuació sobre la protecció a la maternitat i lactància natural davant riscos laborals, un cop analitzada la informació facilitada per la treballadora de referència, les activitats que du a terme en el seu lloc de treball habitual, l'avaluació de riscos laborals descrita per al seu lloc de treball i de la planificació de l'activitat preventiva realitzada, la treballadora de referència, amb data de part\_\_\_\_\_, **NO PRESENTA SITUACIÓ DE RISC DESPRÉS DE PART RECENT.** Per tant, entenem que els riscos als quals està exposada no afecten la seva salut.

Així mateix, si hi hagués canvis en les condicions laborals o personals de la treballadora, es farà una nova valoració del seu lloc de treball.

Per a qualsevol dubte o aclariment, contacteu amb servei de prevenció aliè.

Signat: Àrea de Medicina del treball / Servei de Prevenció de l'empresa  
xxxxxxxxxxxxxxxxxx

## Comunicació de situació de no risc durant la lactància natural



A \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20\_\_

Nom i cognoms: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Centre de treball: \_\_\_\_\_ Departament / Servei: \_\_\_\_\_

Categoria professional /

Lloc de treball: \_\_\_\_\_

Us informem que segons les directrius de l'article 26 de la LPRL i en el marc de les actuacions establertes en el procediment d'actuació sobre la protecció a la maternitat i lactància natural davant riscos laborals, un cop analitzada la informació facilitada per la treballadora de referència, les activitats que du a terme en el seu lloc de treball habitual, l'avaluació de riscos laborals descrita per al seu lloc de treball i de la planificació de l'activitat preventiva realitzada, la treballadora de referència, en període de lactància, **NO PRESENTA SITUACIÓ DE RISC PER A LA LACTÀNCIA NATURAL**. Per tant, entenem que els riscos als quals està exposada NO afecten la seva salut ni la del nadó.

Així mateix, si hi hagués canvis en les condicions laborals o personals de la treballadora, es farà una nova valoració del seu lloc de treball.

Per a qualsevol dubte o aclariment, contacteu amb servei de prevenció aliè.

Signat: Àrea de Medicina del treball / Servei de Prevenció de l'empresa  
xxxxxxxxxxxxxxxxxx

## **Sol·licitud de certificat mèdic de risc durant l'embaràs**



### **DADES DE LA SOL·LICITANT**

|          |           |
|----------|-----------|
| COGNOMS  | NOM       |
| DNI      | Núm. S.S. |
| DOMICILI | POBLACIÓ  |
| TELÈFON  |           |

### **DADES DE L'EMPRESA**

|            |     |
|------------|-----|
| RAÓ SOCIAL | CIF |
| Núm. S.S.  |     |

### **A EFECTES DE LA PRESTACIÓ PER RISCOS DURANT L'EMBARÀS O LACTÀNCIA NATURAL**

SOL·LICITO:

### **CERTIFICACIÓ MÈDICA EXPEDIDA PELS SERVEIS MÈDICS QUE ACREDITI LA SITUACIÓ DE:**

RISC DURANT L'EMBARÀS

RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL

Incloure l'informe mèdic del facultatiu del servei públic sobre l'embaràs i la data probable del part.

Per a la lactància natural, un informe del servei públic que la certifiqui.

Avaluació dels riscos del lloc de treball amb un informe del servei de prevenció de l'empresa sobre el risc del lloc de treball.

## Declaració empresarial sobre situació de risc durant l'embaràs



A \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

Nom i cognoms: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ amb  
càrrec \_\_\_\_\_

### Dades de l'empresa

De l'empresa \_\_\_\_\_ del centre de treball: \_\_\_\_\_  
Departament / Servei: \_\_\_\_\_

Amb seu a \_\_\_\_\_ i localitat \_\_\_\_\_

Amb CIF \_\_\_\_\_ i Núm. S.S. \_\_\_\_\_

### Dades de la treballadora

Cognoms \_\_\_\_\_ Nom \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_ Núm. S.S. \_\_\_\_\_

1. Declara que NO hi ha cap lloc de treball compatible amb el seu estat.
2. NO és tècnicament ni objectivament possible el canvi de lloc de treball, es declara el pas de la treballadora a la situació de SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL amb data:

Signatures

## Declaració de situació d'activitat de l'empresa



A \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

### Dades de l'empresa

De l'empresa \_\_\_\_\_ del centre de treball:  
\_\_\_\_\_ Departament / Servei: \_\_\_\_\_

Amb seu a \_\_\_\_\_ i localitat \_\_\_\_\_

Amb CIF \_\_\_\_\_ i Núm. S.S. \_\_\_\_\_

### Dades de la treballadora

Cognoms \_\_\_\_\_ Nom \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_ Núm. S.S. \_\_\_\_\_

### Declara:

Que la treballadora desenvolupa les activitats següents i que les condicions del seu lloc de treball són:

Que la seva categoria professional és de:

Que el risc específic durant l'embaràs o la lactància natural és:

Signatura i segell de l'empresa

## 12. Annex

### Model de llistat de llocs de treball exempts de riscos davant situació d'embaràs i/o part recent

Consideracions prèvies:

El caràcter de lloc exempt de risc es revisarà de manera individual una vegada la treballadora comuniqui el seu estat a la persona o departament responsable determinat en el PPME.

A fi de simplificar el llistat, algunes categories tenen diferents denominacions en els diferents centres/locals, encara que desenvolupen funcions similars. *(Incloure el llistat de llocs de treball i funcions de l'empresa, etc.)*

#### 1. Llocs de treball amb risc

Es considera que l'acompliment dels següents llocs pot suposar risc davant situacions d'embaràs o part recent o en període de lactància: *(llista de llocs de treball amb risc i riscos definits, etc.)*

| Lloc de treball | Ubicació | Grup o categoria | Embaràs (E)<br>Lactància (L) | Tasca amb exposició a: |
|-----------------|----------|------------------|------------------------------|------------------------|
|                 |          |                  |                              |                        |
|                 |          |                  |                              |                        |

En cas que els llocs anteriors no es puguin adaptar, es procedirà al canvi de lloc.

Si no fos possible, s'informarà la treballadora perquè pugui iniciar el procediment de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs o lactància.

#### 2. Llocs de treball exempts de risc considerant les adaptacions necessàries

Els llocs de treball següents tenen tasques habituals que no presenten un risc específic per a l'embaràs i la lactància, no obstant això, de manera ocasional, en aquests llocs de treball poden realitzar-se tasques o estar exposats a circumstàncies que comporten l'exposició a diferents tipus de risc per a l'embaràs i la lactància.

A la taula adjunta es relacionen específicament per a cada lloc en la columna «Tasques amb exposició a:». *(Feu una taula amb tasques i exposició)*

| Lloc de treball | Ubicació | Grup o categoria | Tasca amb exposició a: | Mesures d'adaptació |
|-----------------|----------|------------------|------------------------|---------------------|
|                 |          |                  |                        |                     |
|                 |          |                  |                        |                     |

Pel seu caràcter ocasional, aquestes tasques podrien suprimir-se o adaptar-se mentre persisteixi la situació d'embaràs o lactància per protegir la seguretat i salut de la treballadora embarassada, del fetus o lactant.

### 3. Llocs de treball exempts de risc

Els llocs de treball següents tenen tasques habituals que NO presenten un risc específic per a l'embaràs i la lactància. *(Inclou-hi el llistat de llocs de treball i funcions, etc.)*

| Lloc de treball | Ubicació | Grup o categoria |
|-----------------|----------|------------------|
|                 |          |                  |
|                 |          |                  |

El document que inclou els llistats de llocs exempts de risc i aquells que tenen risc i són adaptables o tenen risc i no es poden adaptar, també pot incloure informació addicional com exposicions a diferents tipus de risc a les quals pot veure's sotmès ocasionalment la treballadora mentre desenvolupa les seves funcions a l'empresa, treballs puntuals de neteja o manteniment, etc.

*(Exemple d'informació complementària)*

#### EXPOSICIÓ A AGENTS QUÍMICS

Un contaminant químic és tota substància orgànica o inorgànica, natural o sintètica que sent present en el lloc de treball pot afectar la salut de la persona. La presència d'aquestes substàncies es pot deure a la fabricació, la manipulació,

la transformació, l'emmagatzematge, el transport, etc., poden presentar-se en forma d'aerosols, fibres, gasos i vapors.

Es considera exposició a agents químics la referida en l'apartat A.3 de l'Annex VII i apartats A.1.c i B.1 de l'Annex VIII del Reial decret 298/2009, de 6 de març pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o període de lactància.

Sí que suposa risc durant l'embaràs.

Sí que suposa risc durant la lactància.

## EXPOSICIÓ A AGENTS BIOLÒGICS

S'entén per risc biològic aquell risc associat a l'exposició a agents biològics.

Quan l'exposició als agents biològics és deguda a l'activitat professional, es parla de riscos biològics professionals. Des d'aquest punt de vista, es distingeixen dos tipus d'activitats: aquelles en les quals hi ha intenció deliberada de manipular agents biològics, com per exemple en els laboratoris de diagnòstic microbiològic, i les activitats en les quals no hi ha la intenció deliberada de manipular agents biològics, però sí que pot haver-hi exposició a causa de la naturalesa del treball, com és el cas del personal sanitari.

Es considera exposició a agents biològics els referits en l'apartat A.2 de l'Annex VII i l'apartat A.1.b de l'Annex VIII del Reial decret 298/2009, de 6 de març pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o període de lactància.

Sí que suposa risc durant l'embaràs.

Sí que suposa risc durant la lactància.

## EXPOSICIÓ A AGENTS FÍSICS

(exemple) Cops/Xocs a la zona de l'abdomen

Es produeixen aquesta classe de xocs quan la persona o una part del seu cos impacta de forma violenta amb objectes fixos, en situació de repòs o en moviment. També pot topar amb persones, que al seu torn poden estar aturades o en moviment.

Cops per un objecte, caigudes a diferent o mateix nivell, treballs en alçada o que requereixin equilibri, pujar/baixar escales de mà.

Sí que suposa risc durant l'embaràs.

No suposa risc per a la lactància.

(exemple) Calor/fred

Les exposicions amb possibles riscos es caracteritzen per l'elevat valor d'alguna o d'algunes variables termohigromètriques (temperatura de l'aire, humitat, radiació tèrmica, etc.).

Han de ser objecte d'atenció les exposicions a baixes temperatures, aquelles que poden donar lloc a situacions d'estrès per fred per refredament general del cos o refredament localitzat.

També han de ser objecte d'atenció i de millora les situacions de treball poc confortables tèrmicament per calor.

En termes generals i encara que això no significa que sempre comporti risc per a l'embaràs o la lactància, s'hauria de parlar especial atenció a les situacions de treball amb treballadores embarassades en les quals la temperatura és superior a 28 °C o inferior a 10 °C.

Sí que suposa risc durant l'embaràs.

La calor pot suposar risc per a la lactància si no es garanteix una adequada hidratació de la treballadora lactant.

(exemple) Soroll....

(exemple) Vibracions....

EXPOSICIÓ A FACTOR ERGONÒMIC

(exemple) Manipulació manual de càrregues

Entenem per manipulació manual de càrregues qualsevol operació de transport o subjecció d'una càrrega per part d'una o diverses persones, com l'aixecament, la col·locació, l'embranchida, la tracció o el desplaçament, que per les seves característiques o condicions ergonòmiques inadequades comporti riscos, en particular dorsolumbars, per a les persones. Es considera que la manipulació manual de tota càrrega que pesi més de 3 quilos pot comportar un potencial risc dorsolumbar, si es manipula en condicions ergonòmiques desfavorables.

Sí que suposa risc durant l'embaràs.

No suposa risc per a la lactància.

(exemple) Postures forçades

Les postures forçades es produeixen quan les posicions de treball provoquen que una o unes quantes regions anatòmiques deixin d'estar en una posició natural per passar mitjançant un moviment articular (recorregut d'un segment corporal o palanca òssia des d'una articulació específica) a una posició d'hiperextensió, hiperflexió i/o hiperrotació articular.

Es considera bipedestació prolongada la postura a peu dret que es manté durant més de quatre hores en la jornada laboral.

Es consideren «inclinacions repetides» quan es fan més de 10 vegades per hora.

Sí que suposa risc durant l'embaràs.

No suposa risc per a la lactància.

### **Actuació en situacions excepcionals com la pandèmia de covid**

La pandèmia de covid-19 ha provocat el ressorgiment d'un nombre elevadíssim de dubtes i qüestions relatives als drets i obligacions de les empreses i dels treballadors i treballadores sobre què cal fer o com s'ha d'actuar davant l'expansió de la covid, i en concret sobre com s'ha d'actuar pel que fa a les treballadores en estat de gestació, part recent o període de lactància a l'empresa.

1. En compliment de l'article 29 de la LPRL que insta les empreses a vetllar per la seguretat i la salut dels seus treballadors i treballadores, que alhora han de col·laborar amb l'empresa perquè es puguin garantir unes condicions de treball segures, l'empresa ha d'informar els seus treballadors i, en especial a les treballadores embarassades, en situació de part recent o lactància, sobre mesures de protecció davant el coronavirus.

2. En cas de situacions especials com la pandèmia de covid-19, l'empresa ha de fer un pla de contingència. El pla de contingència durant la covid-19 ha de ser l'instrument de gestió de treball que utilitzarà l'empresa per planificar i adoptar les mesures necessàries per eliminar o minimitzar l'exposició al SARS-CoV-2 a l'empresa o durant la feina. El pla de contingència ha d'estar degudament documentat i s'ha d'ajustar a les condicions i característiques de l'empresa.
3. La creació d'aquest pla i la referència als treballadors sensibles i a les treballadores en situació d'embaràs, part recent o lactància, es pot preveure i definir en el mateix PPME.

## 13. Bibliografia

*Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.* INSHT.

Notes tècniques:

NTP 992 *Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas.* INSHT.

NTP 914 *Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud.* INSHT.

NTP 915 *Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud.* INSHT.

NTP 916 *El descanso en el trabajo (I):pausas.* INSHT.

NTP 917 *El descanso en el trabajo ( II): espacios.* INSHT.

NTP 413 *Carga de trabajo y embarazo.* INSHT.

NTP 414 *Reproducción: fuentes de información.* INSHT.

NTP 542 *Tóxicos para la reproducción femenina.* INSHT.

NTP 612 *Protección y promoción de la salud reproductiva.* INSHT.

NTP 664 *Lactancia materna y vuelta al trabajo.* INSHT.