



Región de Murcia

Protocolo de actuación en
materia de protección de la
maternidad
de las empleadas al Servicio
de la Administración Pública
de la Comunidad Autónoma
de la Región de Murcia

Dirección General de la Función Pública
y Calidad de los Servicios

Textos:
Protocolo de actuación en materia de protección de la maternidad de las
empleadas al Servicio de la Administración Pública
de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
(BORM nº69 de 25/03/2014)

Introducción

El derecho a la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales expresados en la Constitución Española. La salud reproductiva, es una parte inseparable de la salud y debe ser protegida en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral.

Garantizar puestos de trabajo seguros, saludables y exentos de riesgo para la reproducción, es garantizar una mejor calidad de vida y de trabajo para todos y una mejor salud para la población trabajadora actual y futura.

Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

Concretamente, la protección de la maternidad en la Administración debe preservar la salud de la trabajadora y de su hijo o hija así como su empleo. Los objetivos de la misma tendrán pues una doble vertiente: la prevención de los daños derivados del trabajo sobre la mujer y su descendencia y la prevención de desigualdades y discriminación en el trabajo ligadas a la situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

La Administración Regional y las Organizaciones Sindicales, conscientes de que las condiciones de trabajo pueden conllevar consecuencias negativas y perjudiciales para la salud y seguridad de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, incluso del mismo feto o lactante, han puesto de manifiesto la necesidad de regular un procedimiento interno de la Administración regional para el conjunto de las empleadas públicas de la misma, en el que se especifiquen los requisitos y trámites que deben seguirse en la adopción de las medidas relativas a la adaptación de las condiciones de trabajo, el desempeño provisional de funciones o la reubicación a otro puesto, con el fin de lograr así, una mayor eficacia en la garantía de proteger la seguridad y salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia. Dicho procedimiento fue ratificado por el Consejo de Gobierno el 14 de marzo de 2014, y publicado en el BORM nº 69 de 25 de marzo de 2014.

La Administración protege la seguridad y salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia, en las situaciones en las que el desempeño de su puesto de trabajo pueda afectar de forma negativa a su salud y/o a la del feto o lactante.

1. Conceptualización

Los cambios fisiológicos y anatómicos que ocurren durante un embarazo normal, las posibles complicaciones ligadas al mismo, al post-parto o a la lactancia y el tiempo necesario para la recuperación después del parto pueden interferir en la capacidad para trabajar de la mujer. Por otro lado, las condiciones de trabajo en las que desempeña su actividad pueden repercutir en su salud, en el curso del embarazo, en el futuro niño o niña y sobre la lactancia.

La Administración tiene la obligación de considerar el riesgo para la reproducción, incluido el relativo a la maternidad, desde la evaluación de riesgos inicial y de elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo para la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

En todo caso la empleada embarazada o en periodo de lactancia natural no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a agentes o condiciones de trabajo que, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, puedan poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto.

No se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la empleada, feto o lactante, cuando no están relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

2. Medidas a adoptar

Con el fin de proteger la seguridad y la salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia natural incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la Administración Regional adoptará, preferentemente de forma consecutiva, las siguientes medidas mientras dicha situación se mantenga:

a	<i>Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo del puesto que desempeñe</i>
b	<i>Realización temporal de funciones compatibles con su estado, en la misma o distinta categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.</i>
c	<i>Reubicación en un puesto compatible con su estado en la misma categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.</i>
d	<i>Promoción interna temporal para desempeño temporal de funciones de igual o superior categoría, de conformidad con lo dispuesto en la sección V de este protocolo.</i>
e	<i>Reubicación en un puesto compatible con su estado en distinta categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.</i>

3. Procedimiento de actuación

La protección legal específica e individual a la que se refiere el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se activará en tanto la trabajadora no comunique su estado a la empresa (o éste sea notorio o conocido por ella). Esa comunicación tiene un carácter voluntario para la trabajadora, pero es de suma importancia informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición (embarazo, parto reciente o lactancia materna) para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.

El procedimiento de actuación ante una posible situación de riesgo laboral durante el embarazo o la lactancia natural será ágil y protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de la mujer embarazada o lactante.

3.1. Inicio del Procedimiento

¿Quiénes pueden iniciarlo?	<i>La mujer embarazada o en período de lactancia natural.</i>
¿Cuándo?	<i>En el momento que se tenga constancia de su estado y cuando la prestación de sus servicios pueda afectar de forma negativa a su salud y/o a la del feto o lactante por estar contemplado en la evaluación de riesgos o porque así lo estime la propia trabajadora.</i>
¿Cómo? ¿Dónde?	<i>La solicitud será presentada por registro, dirigida al órgano competente del que dependa la solicitante.</i>
¿Qué debe adjuntar?	<i>Informe del facultativo correspondiente del Servicio Público de Salud o mutualidad correspondiente, donde se acredite la situación de embarazo y fecha probable del parto o la situación de lactancia natural y fecha de nacimiento del lactante.</i>

El procedimiento podrá iniciarse igualmente a propuesta debidamente motivada del órgano competente del que dependa la empleada pública en el momento que tenga constancia de la situación de embarazo o lactancia natural de la empleada pública, o bien por el Servicio de Prevención correspondiente, mediante informe de aptitud donde se especificarán las limitaciones concretas al puesto de trabajo que desempeña.

3.2. Desarrollo del procedimiento

Una vez recibida la solicitud al órgano competente del que dependa la mujer, el procedimiento se desarrollará de la siguiente forma:

1. En todos los supuestos

El órgano competente remitirá la solicitud al Servicio de Prevención correspondiente. Dicho Servicio valorará la solicitud presentada, con el fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la empleada embarazada, del feto o lactante.

2. Aptitud laboral

El Servicio de Prevención correspondiente emitirá informe preceptivo y vinculante de aptitud laboral, en el que, en caso necesario, se indicará la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención pertinentes, con el fin de proteger la seguridad y salud, de la embarazada, del feto o lactante.

3. Adaptación de las condiciones de trabajo.

El responsable del centro de trabajo o unidad administrativa correspondiente procurará una adaptación de las condiciones del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.

4. Realización temporal de funciones.

Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible, el órgano competente correspondiente podrá encomendar a la empleada una realización temporal de funciones, en la misma o en otras categorías, cuerpos, escalas o, en su caso, opciones diferentes a la de origen, dentro del mismo nivel de titulación, siempre que sean adecuadas a sus capacidades y mientras concurren dichas circunstancias.

5. Reubicación a otro puesto de trabajo de la misma categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción, dentro de la misma Consejería u Organismo Público.

En el supuesto de que aplicando las medidas señaladas anteriormente no fuera posible evitar los efectos negativos sobre la seguridad y salud de la empleada pública, feto o lactante, el órgano competente correspondiente resolverá la reubicación de la empleada pública afectada a otro puesto de trabajo de su misma categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción, dentro de su misma Consejería, Organismo Público.

Las condiciones de dicho puesto no deberán influir negativamente en la salud de la embarazada, feto o lactante

6. Reubicación a otro puesto de trabajo del mismo cuerpo, escala y, en su caso, opción, en distinta Consejería y Organismo Público.

*El órgano competente correspondiente del que dependa la empleada pública, deberá remitir informe justificativo a la Dirección General competente en materia de función pública o recursos humanos del ámbito afectado, en el que se indique la imposibilidad de adaptación de su puesto de trabajo, así como de reubicación en los puestos exentos de riesgo.
Esta medida no es de aplicación al personal docente de la Consejería competente en materia de educación.*

7. Reubicación por medio de promoción interna temporal.

En caso de no ser posible la reubicación aplicando las medidas indicadas en los apartados precedentes y, en su caso, una vez se aprueben las bolsas derivadas de los procesos de promoción interna temporal, la empleada pública podrá, con carácter voluntario, desempeñar, por medio de dicha promoción interna temporal, funciones de igual o superior categoría de la bolsa de trabajo en la que se hallare inscrita, aun cuando para ello fuera necesario alterar el orden del llamamiento y únicamente mientras dure su situación de embarazo o lactancia natural.

8. Reubicación a otro puesto de trabajo de distinta categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.

*Excepcionalmente y en caso de que no sea posible ninguna de las medidas anteriores, la empleada pública podrá ser adscrita a otro puesto de trabajo correspondiente a otra categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción diferente, siempre que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño y de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación general de recursos humanos.
El personal de Administración y Servicios y el personal docente de la Consejería competente en materia de educación, podrán ser reubicados, en este supuesto, únicamente dentro de sus respectivos ámbitos.*

3.3. Bases aplicables a todas las medidas

Actuación en caso de imposibilidad de adaptación, realización temporal de funciones o reubicación.

La empleada pública deberá solicitar a la mutua correspondiente la certificación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural, y una vez obtenida, la Administración Regional concederá la licencia correspondiente (suspensión del contrato o permiso por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural), a los efectos de que la interesada puedan solicitar a mutua la prestación económica que proceda.

Adscripción a un puesto de trabajo de inferior categoría profesional.

La empleada pública conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Confidencialidad de la información.

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona así como la confidencialidad de toda la información relacionada con la empleada pública y su salud.

Obligatoriedad de información.

Se informará a las Comisiones de Seguridad y Salud y a los Comités de Seguridad y Salud Laboral correspondientes de las medidas adoptadas.

Relación de puestos exentos de riesgo o puestos compatibles

La relación de puestos exentos de riesgo para embarazo o lactancia o en su defecto los puestos compatibles con la situación de embarazo o lactancia, se realizará en base a lo dispuesto en el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo.


Incidencia de las adaptaciones y reubicaciones en el resto de trabajadores.

La Administración velará para que la concesión de una adaptación del puesto o reubicación en un nuevo destino, no repercuta de forma negativa en las condiciones de trabajo de sus compañeros.

3.4. Personal funcionario interino o laboral temporal

Las aspirantes embarazadas o en periodo de lactancia natural seleccionados como personal laboral interino o personal laboral temporal, y según la normativa que regule en cada ámbito la selección de personal interino y laboral temporal, podrán tomar posesión de los puestos ofertados como personal interino o temporal, con excepción de los casos en los que la mujer sea considerada no apta para el trabajo por motivos ajenos al embarazo o lactancia.

Si el puesto de trabajo al que va a ser destinada no está considerado exento de riesgo para el embarazo o lactancia natural, deberá someterse a un examen de salud por el Servicio de Prevención de Riesgos laborales correspondiente, con el fin de que la Administración Regional adopte las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales para salvaguardar su salud y/o la del feto o lactante.



Se procurará una adaptación de las condiciones del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.

4. Aspectos formales

Responsable del centro de trabajo o unidad administrativa.

Los directores de los centros, jefes de servicio, o en su defecto, al responsable de la unidad administrativa de mayor jerarquía con personal adscrito a su cargo.

Órganos competentes.

Las Secretarías Generales y Direcciones de Organismos Públicos, la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la Consejería competente en materia de educación.

Alegaciones y Recursos.

De conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Plazo máximo de resolución.

El plazo máximo para la ejecución de las medidas relativas a la adaptación y realización temporal de funciones será de 15 días, y para la reubicación, de 20 días.

5. Servicio Murciano de Salud

Debido a las peculiaridades del funcionamiento del Servicio Murciano de Salud, el procedimiento de aplicación de las medidas reguladas en el presente Acuerdo, se realizará según lo dispuesto en la Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones para la adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación de las mujeres embarazadas cuando el desempeño de su puesto de trabajo pueda resultar negativo para su salud o la de su feto y la tramitación de la situación de “riesgo durante el embarazo” y Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones para la reubicación de las madres lactantes de hijos menores de nueve meses cuando el desempeño de su puesto de trabajo pueda afectar de forma negativa al estado de su salud o a la de su hijo y la tramitación de la situación de “riesgo durante la lactancia natural” de fecha 14 de febrero de 2008. (BORM n.º 60, de 11 de marzo).

6. Teléfonos y direcciones de interés



Servicio de Prevención Coordinador. DG de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

Teléfono: 968-36 76 36

INTRANET: www.carm.es/prl

Gestión/ Procedimientos/ Actuación en materia de protección a la maternidad.

Servicio de Prevención del Servicio Murciano de Salud.

Teléfono: 968- 28 84 27

INTRANET: www.ffis.es/prl/

procedimientos e instrucciones

Servicio de Prevención del Instituto Murciano Acción Social.

Teléfono: 968- 36 23 15 / 968- 36 84 38

Servicio de Prevención de la DG de Planificación Educativa y Recursos Humanos.

Teléfono: 968- 27 98 43 / 968- 27 98 11

INTRANET: www.carm.es/educacion

Destacados/ Prevención de educación / Área de Salud Laboral



968 35 52 00 ext 1036



968 27 44 13



968 27 41 19



968 22 22 15



618 71 81 16

7. Representación del personal

El presente Protocolo fue aprobado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación en su reunión del día 25 de febrero de 2014 (BORM nº 69 de 25 de marzo de 2014), entre la Administración Regional y las Organizaciones sindicales CCOO, FSES, UGT, CESH e INTERSINDICAL.

8. Referencias normativas

Tratado de Ámsterdam de 2/10/1997	<i>Estableció un marco general para la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y las condiciones de trabajo.</i>
Directiva 92/85/CEE	<i>Desarrolla medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia,</i>
Constitución Española	<i>Reconoce el derecho a la protección de la salud. Así mismo establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.</i>
Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	<i>Recoge que cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. Será también de aplicación durante el período de lactancia natural.</i>
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	<i>Establece la ampliación de las causas de suspensión del contrato cuando existe riesgo durante el embarazo.</i>
Ley 7/ 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público	<i>Establece que los empleados públicos tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</i>
R. Dto. Legislativo 1/1995. Estatuto de los Trabajadores	<i>Regula el derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Así mismo reconoce el derecho a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.</i>
Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales	<i>Regula el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y en su artículo 26 la protección específica de la maternidad.</i>
Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.	<i>Regula entre otras cosas la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural</i>
Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención	<i>Especifica que, en la evaluación de riesgos, se tendrá en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones. E incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural,</i>