



SECRETARÍA  
GENERAL DE  
INSTITUCIONES  
PENITENCIARIAS

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES**

**PPRL- 301 IIPP**

Edición:  
PRIMERA

Fecha:  
16 de julio de 2010

Página 1 de 8

**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.**

Elaborado por: Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales	Revisado por: Subdirector General de Recursos Humanos	Aprobado por: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias
Fecha: 16 de julio de 2010	Fecha: 16 de julio de 2010	Fecha:
Firma:	Firma:	Firma:

# Procedimiento 301 - IIPP

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.



**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.**

## ÍNDICE

1. Objeto
2. Alcance
3. Documentación de referencia
4. Definiciones
5. Realización
6. Anexos

FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR



**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.**

## 1. OBJETO

Establecer las pautas de actuación para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural, frente a los riesgos derivados del trabajo.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento se aplica a todas las empleadas públicas penitenciarias, que se encuentren en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia natural, y que presenten un riesgo específico en los resultados de la evaluación, que pueda influir negativamente en su salud o en la del feto.

## 3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre).
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Aplicación de medidas para promover la mejora de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Directiva 92/85/CEE
- Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutuismo Administrativo, aprobado por R.D 375/2003, de 28 de marzo, en materia de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.
- Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por el que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.



**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.**

#### **4. DEFINICIONES**

Estas definiciones se establecen con la sola finalidad de aplicación del procedimiento.

**TRABAJADORA EMBARAZADA:** cualquier trabajadora que comunique su estado de embarazo según los mecanismos recogidos en este procedimiento, o que sin comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

**TRABAJADORA QUE HA DADO A LUZ:** cualquier trabajadora que comunique su estado de parto reciente según los mecanismos recogidos en este procedimiento, o que sin comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

**TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA NATURAL:** cualquier trabajadora en periodo de lactancia natural, que comunique su estado según los mecanismos recogidos en este procedimiento, o que sin comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

**RIESGO CLÍNICO DEL EMBARAZO:** presencia de un embarazo con factores de riesgo desfavorables para la gestación (factores sociodemográficos, antecedentes reproductivos, antecedentes médicos o del embarazo actual), que puede ser susceptible de generar una Incapacidad Temporal.

**RIESGO LABORAL DURANTE EL EMBARAZO:** posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo sobre la salud de la mujer embarazada o del feto.

**RIESGO LABORAL DURANTE LA LACTANCIA:** posible repercusión negativa de las condiciones de trabajo en la lactancia materna que puede afectar a la salud de la mujer o el hijo.

**PUESTO COMPATIBLE:** es aquel cuyas condiciones de trabajo permiten a una trabajadora en situación de embarazo o lactancia natural, desempeñar sus funciones y tareas sin esperar, según los conocimientos científicos actuales, una repercusión negativa sobre su salud o la del feto o hijo.

**PUESTO EXENTO DE RIESGO:** es aquel en el que es improbable, a la vista de los conocimientos científicos actuales, que se materialice un daño a la salud derivado de las condiciones de trabajo sobre la salud de la trabajadora embarazada o lactante y la del feto o hijo.

**ADAPTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO:** son las modificaciones o ajustes de las condiciones de trabajo de un puesto específico con el objeto de proteger en materia de seguridad y salud en el trabajo a la mujer durante la situación de embarazo o lactancia natural y al feto o hijo.



**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.**

## 5. REALIZACIÓN.

La Subdirección General de Recursos Humanos, como Unidad que tiene asignada legalmente la gestión de la prevención de riesgos laborales en la Secretaria General de II.PP. a través del Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales, mantendrá y actualizará el presente procedimiento.

Todos los centros de trabajo, centros penitenciarios, centros de inserción social, servicios centrales ..., disponen de la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, donde se señalan los riesgos de los puestos de trabajo y, en éstos, aquellos que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto.

Así mismo, todos los empleados públicos penitenciarios han sido informados de los riesgos de su puesto de trabajo. En consecuencia, las trabajadoras, mediante la información suministrada, conocen si desempeñan un puesto de trabajo en el que agentes, procedimientos o condiciones, puedan influir negativamente en su salud o en la del feto. En este supuesto o en el caso de que la trabajadora no haya sido informada individualmente de los riesgos de su puesto, se deberá seguir la siguiente pauta de actuación:

- a- Comunicación de la situación de embarazo o lactancia. La trabajadora deberá comunicar dicho estado a la Dirección del centro, aportando un informe médico que acredite esa situación. En todo caso, podrá dirigirse a los Delegados de Prevención o al Servicio de Prevención para solicitar información sobre el procedimiento a seguir.
- b- Determinación de la existencia de riesgos en el puesto de trabajo que puedan perjudicar a la trabajadora embarazada o al feto. La Dirección del centro comunicará la situación de la trabajadora al Servicio de Prevención asignado, quién procederá a evaluar el puesto en relación con la situación específica de la empleada pública. Tras lo cual realizará un informe de evaluación, en el que se determinará los procedimientos, agentes o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. Así mismo, propondrá las medidas preventivas oportunas de adaptación del puesto para evitar la exposición a agentes o situaciones que supongan un riesgo.

El informe elaborado por el Servicio de Prevención, será remitido al Director del centro penitenciario. Este informe indicará si existe o no riesgo para la trabajadora y si hay o no que adoptar medidas preventivas.

- c- Adaptación de las condiciones de trabajo. Si la evaluación revela la existencia de riesgos para la trabajadora o para el feto y, por tanto, la necesidad de adoptar medidas preventivas, la Dirección del centro realizará la adaptación del puesto de trabajo, comunicando a la trabajadora las medidas adoptadas para evitar le exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Si la adaptación se realiza a trabajadoras que se encuentran dentro del ámbito del Convenio Único, de la adaptación realizada se informará al Servicio de Personal Laboral, al



**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.**

objeto de que dicha adaptación sea valorada en el grupo de trabajo de la Subcomisión Departamental.

Teniendo en cuenta, que un porcentaje importante de las empleadas públicas penitenciarias desempeñan su puesto de trabajo en el área de interior, en tanto la trabajadora se encuentre embarazada no realizará trabajo a turnos ni nocturno. Igualmente no realizará jornadas prolongadas.

Si a pesar de las adaptaciones realizadas, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

- d- Cambio de puesto de trabajo o movilidad funcional. Para realizar este cambio de puesto de trabajo se precisa o bien, el informe del Servicio de Prevención especificando que no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o un informe médico del facultativo que atiende a la trabajadora, certificando que a pesar de la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. En el supuesto que la funcionaria fuese destinada a otro puesto de trabajo, conservará las retribuciones de su puesto de origen y si se trata de personal laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

El Servicio de Prevención asesorará al Director del Centro sobre la relación de servicios y puestos de trabajo que se consideran exentos de riesgos en situación de embarazo. El Director previa consulta a los Delegados de Prevención, determinará la relación de puestos de trabajo/servicios exentos de dichos riesgos a estos efectos.

- e- Declaración de situación de riesgo durante el embarazo o lactancia. Si el cambio de puesto de trabajo no resultase reglamentaria, técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se solicitara la situación de licencia por riesgo durante el embarazo. En estos casos, se garantizará la plenitud de derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

No se considerarán situaciones protegidas, la licencia derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto cuando no este relacionado con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.



SECRETARÍA  
GENERAL DE  
INSTITUCIONES  
PENITENCIARIAS

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES**

**PPRL- 301 IIPP**

Edición:  
PRIMERA

Fecha:  
16 de julio de 2010

Página 7 de 8

**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.**

## 6. ANEXOS

### 6.1 Lista de control de distribución de documentos

