



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA HOLA CONSULTORES, S.L.

ÍNDICE

- 1. COMPROMISO DE HOLA CONSULTORES, S.L., EN PROTEGER LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA**
- 2. OBJETIVO**
- 3. REFERENCIA NORMATIVAS**
- 4. DEFINICIONES**
- 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 6. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES**
- 7. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE HOLA CONSULTORES, S.L.**
- 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
- 9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 10. FIRMA DEL PROTOCOLO**

ANEXO I COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO, PARTO RECIENTE O PERIODO DE LACTANCIA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA HOLA CONSULTORES, S.L.

1. COMPROMISO DE HOLA CONSULTORES, S.L., EN PROTEGER LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA.

Tanto el derecho a la protección de la salud como a la no discriminación son dos derechos fundamentales que aparecen en la Constitución Española. Y en cuanto al derecho a la protección de la salud, la salud reproductiva es una parte fundamental de la misma y debe ser protegida en todos los ámbitos incluido el laboral.

Hola Consultores, S.L., manifiesta su total predisposición a cumplir con la protección de la salud reproductiva de sus trabajadoras, dentro de su compromiso global de la protección de la salud de sus trabajadores, a través de la implantación de su Prácticas Laborales y Derechos Humanos, la aplicación de su Plan de Igualdad y el cumplimiento de crear unas condiciones laborales adecuadas respetando en todo momento la Seguridad Laboral y la Salud del empleado.

Garantizar puestos de trabajo seguros, saludables y exentos de riesgos para la reproducción, es garantizar una mejor calidad de vida y de trabajo para todos los componentes de la plantilla.

Como empresa comprometida, Hola Consultores, S.L., promoverá 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 empresa, debe preservar la salud de la trabajadora y de su hijo o hija así como su empleo. Los objetivos de la protección tendrán la doble vertiente de, por una parte, la prevención de los daños derivados del lugar de trabajo sobre la mujer y su descendencia y, por la otra, la prevención de desigualdades y discriminación en el trabajo ligadas a la situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

Al adoptar este protocolo, HOLA CONSULTORES, S.L., quiere plasmar el compromiso ya mencionado en proteger la salud de sus trabajadoras y descendientes, en sus puestos de trabajo, mejorando además, la retención del talento femenino e integrando en la estrategia empresarial las situaciones de gestación y lactancia al ser realidades indiscutibles de la vida de las personas.

Asimismo, HOLA CONSULTORES, S.L., asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todo el personal de la empresa así como a las empresas a las que desplace su propio personal y a las empresas de las que procede el personal que trabaja en HOLA CONSULTORES, S.L.

Barcelona, 10 de mayo de 2024

La dirección

2. OBJETIVO

El presente protocolo tiene por objeto establecer el conjunto de medidas preventivas y asistenciales que deben ser adoptadas en Hola Consultores, S.L., cuando se presenten en la misma situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia, y destinadas a la protección de madre e hijo durante ambas fases.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS

- **Tratado de Ámsterdam de 2/10/1997:** 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
- **Directiva 92/85/CEE,** de 19 de octubre de 1992: 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 periodo de lactancia.
- **Constitución Española:** 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
- **Ley Orgánica 3/2007,** para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres: 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.
- **Ley 39/1999,** de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: Establece la ampliación de las causas de suspensión del contrato cuando existe riesgo durante el embarazo
- **Real Decreto Legislativo 1/1995.** Estatuto de los Trabajadores: 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.
- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:** 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
- **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.
- **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.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000,** de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social

4. DEFINICIONES

La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de 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 distingue tres situaciones en relación a la protección de la maternidad:

·Trabajadora embarazada

Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado en la empresa, con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.

·Trabajadora que haya dado a luz

Cualquier trabajadora que haya dado a luz, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

·Trabajadora en período de lactancia

Cualquier trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento de actuación será aplicable a todas las trabajadoras de Hola Consultores, S.L., en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia natural.

6. RESPONSABLES Y FUNCIONES

La persona asignada como responsable de la supervisión de la aplicación del presente protocolo dentro de la empresa será la Responsable del Control en materia de Seguridad y Salud y Jefa de Emergencias en HOLA CONSULTORES, S.L. La persona asignada comunicará los casos y el resultado de la aplicación del presente protocolo a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la empresa así como a la dirección de la empresa, siempre preservando la confidencialidad de las trabajadoras.

Las personas implicadas en la correcta aplicación del presente protocolo están obligadas a:

- Cumplir con las disposiciones legales de respeto a la intimidad y confidencialidad que rige toda situación médica personal.
- Además, de dar celeridad y prioridad a la gestión de las situaciones a proteger

Las personas implicadas en la aplicación del presente protocolo son:

- La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia

- El/la responsable jerárquico
- El/la Responsable del control en materia de Seguridad y Salud de la empresa
- El servicio de prevención ajeno

7. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE HOLA CONSULTORES, S.L.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de HOLA CONSULTORES, S.L., contempla la protección de la maternidad en los siguientes términos:

“La Evaluación de los Riesgos comprende la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico según el artículo 26 de la L.P.R.L.

El empresario/a adaptará las condiciones o el tiempo de trabajo para evitar la exposición a dicho riesgo de aquellas trabajadoras en las que los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las mismas.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico, que en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con la representación legal de la plantilla trabajadora, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto anteriormente será también aplicable durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Protocolo de actuación:

En caso de existir en la empresa trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, la empresa actuará de la siguiente forma:

1. Informar y solicitar a UNIMAT PREVENCIÓN S.L. un informe específico del puesto de trabajo.

2. Una vez obtenido el informe del Servicio de Prevención y según el resultado del mismo, actuar de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la L.P.R.L.

3.Las acciones que sea necesario ejecutar se incorporarán al plan de acción.”

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE LA TRABAJADORA

La trabajadora, desde el momento que tenga conocimiento de las situaciones de protección que contempla este procedimiento, es decir, embarazo, parto reciente o lactancia natural, podrá comunicar de manera voluntaria su situación mediante el modelo habilitado para este fin (Anexo I).

Esta notificación se realizará a los siguientes interesados con el objeto de que cada uno ejerza sus responsabilidades y competencias:

- Responsable del Control en Materia de Seguridad y Salud de HOLA CONSULTORES, S.L., mediante correo electrónico ssl@holacons.com o bien mediante escrito a la dirección Vía Laietana, 45 Escalera A 2º 2ª 08003 BARCELONA
- Servicio de Prevención Ajeno: La Responsable del Control en Materia de Seguridad y Salud de HOLA CONSULTORES, S.L., comunicará la situación de la trabajadora al Servicio de Prevención Ajeno, según lo estipulado en este protocolo y en el Plan de Prevención de HOLA CONSULTORES, S.L., para que el Servicio de Prevención Ajeno, proceda a valorar la situación y la presencia de la persona afectada en su puesto de trabajo.
- Responsable jerárquico con el fin de que ponga en práctica las medidas preventivas, recomendaciones y cualquier otra conclusión que el Servicio de Prevención proponga.

8.2. CITACIÓN

Tras la comunicación, el equipo médico del Servicio de Prevención Ajeno, podrá citar a la trabajadora.

8.3. INFORME DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Cuando el Servicio de Prevención Ajeno, tenga indicios o sospecha que puedan existir riesgos para la salud de la trabajadora embarazada, parto reciente o en periodo de lactancia natural, recomendará la adopción, de forma inmediata y temporal (hasta la finalización de los trámites) la implantación de todas las medidas preventivas que sean necesarias para proteger a la trabajadora y su descendiente.

Para ello, una vez comunicada la situación por parte de la empresa y realizada la valoración por parte del Servicio de Prevención ajeno, éste emitirá un informe específico del puesto de trabajo con las acciones que deban aplicarse en el caso concreto.

Las medidas cautelares propuestas serán ejecutadas por las personas responsables de la trabajadora.

8.4. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

La empresa, a través de los superiores jerárquicos de la trabajadora, aplicará las medidas propuestas en el informe emitido por el Servicio de Prevención Ajeno, realizando un seguimiento y comprobando periódicamente que las condiciones del puesto de trabajo de origen, sus modificaciones o adaptaciones así como el nuevo puesto de trabajo asignado (en caso de que la medida a aplicar fuese un cambio de puesto de trabajo), no afecten negativamente a la trabajadora o su descendencia.

En el caso de que dicha modificación resultase insuficiente persistiendo la situación de riesgo para la salud de la trabajadora o su descendencia, o si las condicionantes técnicos, organizativos, o de índole temporal hicieran del todo imposible la aplicación de las medidas correctoras necesarias para efectuar una disminución de los niveles de riesgo, quedando establecido que, desde un punto de vista preventivo, las condiciones de seguridad y salud de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o su descendencia, la empresa decidirá un cambio temporal de puesto de trabajo y/o una limitación de las funciones que generen riesgo.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se aplique a los supuesto de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

La empresa determinará la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para las mujeres embarazadas, adscribiendo a las mismas a puestos compatibles con su estado de gestación o lactancia. La relación de puestos referida, debe ser propuesta por el Servicio de Prevención Ajeno, correspondiendo a la empresa la labor de adscribir a la mujer trabajadora a un puesto u otro, habida cuenta de las características que presente el caso concreto.

Como complemento a este apartado, se aplicará lo expuesto en el apartado "Protección de la maternidad" del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de HOLA CONSULTORES, S.L.

8.5. IMPOSIBILIDAD DE APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

En el caso que no se pudiesen aplicar las medidas preventivas determinadas ni un cambio en el puesto de trabajo, por cualquiera de las razones aludidas por el art. 26.3 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá acordar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La decisión adoptada por la empresa dará lugar a un informe, que será entregado a la trabajadora para que pueda iniciarse el procedimiento en el INSS.

9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

El presente protocolo será comunicado a las personas trabajadoras de la empresa.

10. FIRMA DEL PROTOCOLO

El presente protocolo se firma en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad a fecha 15 de mayo de 2024

ANEXO I COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO, PARTO RECIENTE O PERIODO DE LACTANCIA

Dña _____ con DNI _____ trabajadora de HOLA CONSULTORES, S.L., comunica voluntariamente que, actualmente, se encuentra en situación reconocida de:

EMBARAZADA

PARTO RECIENTE

LACTANCIA NATURAL

A efectos de que la empresa sea conocedora de dicha circunstancia y se adopten cuantas medidas sean necesarias para la protección y seguridad en el trabajo, según lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DOCUMENTACIÓN APORTADA

Para certificar la situación anteriormente citada se aportan los siguientes documentos:

Informe del médico especialista (ginecología-obstetricia)

Informe del pediatra que certifica la situación de lactancia natural

En Barcelona, a _____ de _____ de _____

Firmado por _____

Los datos personales recogidos serán tratados por HOLA CONSULTORES, S.L., con la finalidad de gestionar su solicitud en el marco concreto de la actividad referenciada, así como con fines estadísticos. La base legítima de dicho tratamiento es la ejecución de lo solicitado, así como las obligaciones de HOLA CONSULTORES, S.L., en materia laboral, asistencia médica y prevención de riesgos laborales. Estos datos no serán cedidos salvo los casos previstos legalmente y se conservarán durante el tiempo legalmente establecido y el necesario para cumplir con la citada finalidad. El órgano responsable del tratamiento es HOLA CONSULTORES, S.L., ante quien se podrán ejercer los correspondientes derechos, mediante correo electrónico jbb@holaocns.com, mediante carta dirigida a HOLA CONSULTORES, S.L. Vía Laietana, 45 Escalera A 2º 2º 08003 BARCELONA o mediante correo electrónico al delegado de Protección de Datos dpd@zandakaconsulting.com, adjuntando copia del DNI o equivalente. En caso de conflicto, se podrá plantear recurso ante la Agencia Española de Protección de Datos. Para una información más detallada puede consultarse la [Política de Privacidad de la Empresa](#).

