

# PROTOCOLO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD PARA LAS EMPRESAS

---

SECRETARÍA DE LA MUJER DE OFICIOS  
VARIOS DE MADRID 2025



[mujer@cgtmadrid-ovarios.org](mailto:mujer@cgtmadrid-ovarios.org)



# PROTOCOLO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD PARA LAS EMPRESAS

---

## INTRODUCCIÓN Y LEGISLACIÓN

La introducción plena de la mujer al mercado laboral y la realización de todo tipo de tareas, sumado a un estado de gestación, ha condicionado nuevas situaciones en las que la propia gestación y la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la madre o del feto.

Para la trabajadora gestante, la exposición a ciertos factores relacionados directamente con procedimientos en su puesto de trabajo puede suponer un riesgo para el normal desarrollo del feto o para la salud de la propia trabajadora.

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, en su artículo 25, bajo la rúbrica “**Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**”, contiene una regulación mediante la cual obliga al empresario a garantizar la protección de todos aquellos trabajadores que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo.

---

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha venido incluyendo dicha protección como una de las recomendaciones a sus países miembros.

**La Directiva del Consejo de Europa 92/85/CEE, de 19 de octubre relativa a las medidas para promover la mejora de la salud y seguridad en el trabajo de la mujer trabajadora y previamente la Directiva Marco 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 en su artículo 15º así lo determinan.**

**En España la LPRL contempla en su artículo 26º,** la obligación empresarial de identificar aquellos riesgos que puedan ser peligrosos para la salud de las trabajadoras gestantes o del feto.

Para la identificación y evaluación de riesgos serán de aplicación las previsiones contenidas en el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero en la redacción dada por el Real Decreto 298/2009 de 6 de marzo ( Capítulo II, Anexos VII, VIII)** donde se contempla la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a las que no puede haber riesgo de exposición o que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del lactante.

---

En consecuencia, el ámbito inicial de identificación y protección es en el campo laboral y sus responsables, los correspondientes directivos de la empresa, bien directamente o bien a través de los Servicios de Prevención.

**A partir del resultado de la evaluación de riesgos se determinan cuales son los puestos que pueden incidir en el embarazo o lactancia, respecto de los cuales las empresas vienen obligadas a informar a las trabajadoras así como a tomar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo previstas en el artículo 26 LPRL.**



# PREVISIONES LEGALES DE PROTECCIÓN TRÁS LA NOTIFICACIÓN DE EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL.

---

Una vez que la trabajadora tenga conocimiento del embarazo o del posible riesgo para la lactancia natural informará de ello a la empresa para que se active el procedimiento de protección establecido.

La trabajadora NO está obligada a comunicar a la empresa su embarazo, parto reciente o que está en periodo de lactancia( STC 92/2008 y 124/2009).

**Tras la notificación, se procederá según la conclusiones de la evaluación de riesgos en función de sus tareas o puesto de trabajo.**

También es recomendable realizar una **revisión de la citada evaluación de riesgos que incluya de manera específica la situación de cada trabajadora par individualizar**, en la medida de lo posible, tanto los riesgos como las medidas de protección.

Así mimo es aconsejable mantener la atención a lo largo del tiempo para detectar cambios o nuevos riesgos sobrevenidos durante el periodo de gestación o lactancia y adoptar las medidas correspondientes.

---

En caso de que la evaluación de riesgos determinara la existencia de riesgos para la salud de la trabajadora, el feto o su hijo/a la empresa deberá:

**1º Adaptar** las condiciones de trabajo.

**2º Excluir** a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia del **trabajo a turnos o nocturno** cuando fuese necesario.

**3º** Si la adaptación de condiciones y/o tiempo de trabajo no fuese posible o no fuese suficiente, se procederá a:

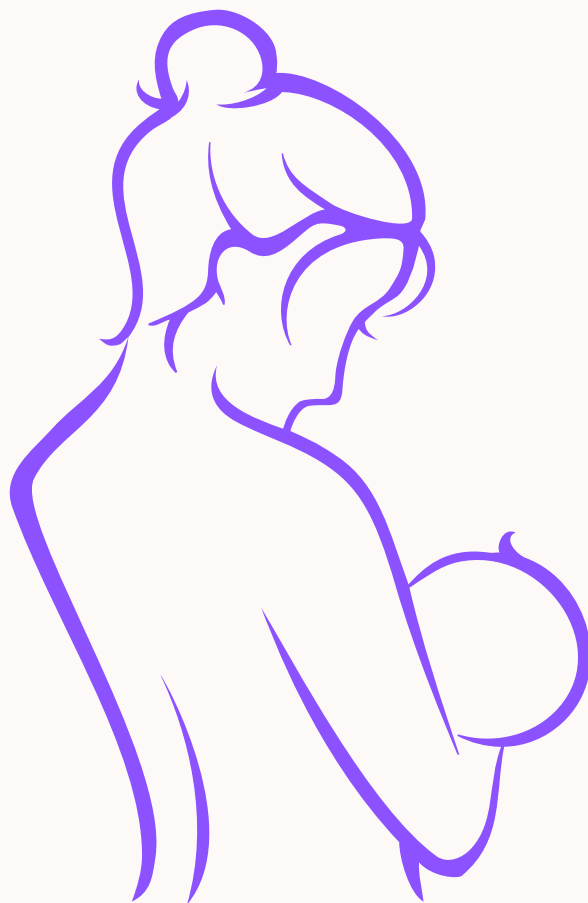
a) **Cambiar a un puesto de trabajo o tareas** compatibles con su estado. Dicho cambio podría ser a grupo o categoría diferente, manteniendo la retribución de origen, cuando no pueda hacerse dentro de los que le corresponden.

b) Causar **Baja por IT por riesgo en el embarazo o lactancia cuando no sea posible garantizar la seguridad y salud de la trabajadora.**

---

Dentro del deber genérico de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras se incluirá el **permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y la preparación al parto.**

Al final del documento se incluye Anexo con Modelo de “Notificación situación de embarazo o lactancia” y Modelo de “ Recomendaciones Generales en Caso de Embarazo o Lactancia”.



# PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

---

1- **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** notificará al inicio de la relación contractual de los trabajadores y trabajadoras que existe un protocolo de maternidad y lactancia.

Se realizarán campañas anuales como recordatorio a la plantilla por parte de la empresa.

2- Comunicará la evaluación de riesgos del puesto que va a ocupar el trabajador o la trabajadora referido a la situación de maternidad o lactancia.

3- Que como se recoge actualmente en la evaluación de riesgos las trabajadoras y trabajadores de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** han de dirigirse “ Informar a su responsable inmediato y/o al servicio de prevención”.

Determinar y comunicar en el protocolo de actuación las direcciones de correo electrónico de RRHH y el servicio de prevención para que el trabajador y trabajadora dispongan fehacientemente de ellas.

4- Adjuntar modelos de “ notificación en situación de embarazo o lactancia” y “recomendaciones en caso de embarazo y lactancia”. **Anexar este protocolo al Plan de Igualdad que tiene (NOMBRE DE LA EMPRESA).**



# NOTIFICACIÓN EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

Dña. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ con DNI  
\_\_\_\_\_ trabajadora  
de \_\_\_\_\_ con  
categoría profesional  
de \_\_\_\_\_  
comunica que, actualmente me encuentro en una situación  
reconocida de

**EMBARAZO**

**LACTANCIA NATURAL**

a los efectos de que la empresa sea conocedora de dicha  
circunstancia y se adopten cuantas medidas sea necesarias  
para la protección y seguridad en el trabajo, según lo  
establecido en la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos  
Laborales.**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_

Fdo. Trabajadora

Fdo. Empresa

Fdo. Responsable PRL

# CAMBIO PUESTO-FUNCIONES EN CASO DE EMBARAZO O LACTANCIA

Dña. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ con DNI

\_\_\_\_\_ trabajadora

de \_\_\_\_\_ con

categoría profesional

de \_\_\_\_\_

informa de la necesidad de desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con la situación de embarazo/lactancia natural, al estar sometida a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la gestación /lactancia natural, según consta en certificado médico emitido por \_\_\_\_\_.

**SOLICITO**, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales,

- Cambio de funciones**
- Cambio de puesto de trabajo**

por encontrarme en una de las siguientes situaciones protegidas:

- Riesgo por embarazo**
- Riesgo por lactancia natural**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202.-

Fdo. Trabajadora

Fdo. Empresa

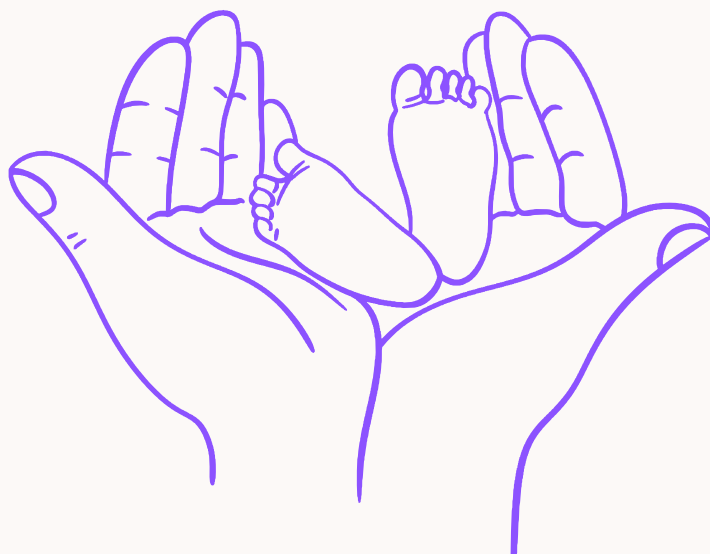
Fdo Responsable PRL



# CONCLUSIONES

Los protocolos de maternidad y paternidad en las empresas tienen como **finalidad principal garantizar la protección y el apoyo a las madres y padres durante y después del período de licencias parentales, así como promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en los cuidados.**

Dicho protocolo y formularios se deben incluir en los **Planes de Igualdad.**



[mujer@cgtmadrid-ovarios.org](mailto:mujer@cgtmadrid-ovarios.org)