

# GUÍA SINDICAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA



**GUÍA SINDICAL**  
**PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**  
**PARA LA REPRODUCCIÓN,**  
**EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA**

**Autoras:** Dolores Romano y Purificación Morán (ISTAS); Judith Hortet y Montse Haro (HIGIA de CCOO de Catalunya ); Neus Moreno (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Catalunya); y Susana Brunel (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO).

**Agradecimientos:** Agradecemos las aportaciones de Isabel Dudzinski, Rafael Gadea, Ruth Jiménez, Montse López, José María Roel y Valeria Uberti-Bona de ISTAS, Carmen Mancheño (Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid), Eva Urbano y Jaime González (CS. CCOO) , Sonia Bonal ( Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Castilla y León) y Carmen Sesma (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Navarra).

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]

Elabora: ISTAS, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO.

**2ª Edición:** Noviembre 2008


Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Ilustraciones: Maravillas Delgado

Imprime: Paralelo Edición S.A.

Depósito legal:

ISBN:

Impreso en papel reciclado 

	PRESENTACIÓN	5
<b>1</b>	INTRODUCCIÓN	7
	<b>2</b> MARCO NORMATIVO BÁSICO	9
	<b>3</b> RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN, EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA	15
	<b>4</b> CÓMO ACTUAR EN LA EMPRESA	21
	<b>5</b> PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	35
	<b>6</b> DUDAS FRECUENTES	43
	<b>7</b> PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS, EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL	49
	<b>8</b> INFORMACIÓN PRÁCTICA SOBRE LOS ASPECTOS TRATADOS EN LA GUÍA   BIBLIOGRAFÍA	55
<b>ANEXO 1.</b>	LEY 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales [LPRL]	59
<b>ANEXO 2.</b>	TABLA DE RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN	65
<b>ANEXO 3.</b>	TABLA DE RIESGOS PARA EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA	71
<b>ANEXO 4.</b>	EJEMPLO DE PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN ESPECIAL DE RIESGO DE EMBARAZO Y LACTANCIA	97
<b>ANEXO 5.</b>	MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA	107

## PRESENTACIÓN

El embarazo y la lactancia natural son una etapa de salud y vitalidad. La mayoría de las mujeres pueden trabajar durante el embarazo y se incorporan de nuevo a sus puestos durante el periodo de lactancia.

Algunos de los peligros existentes en los lugares de trabajo (sustancias peligrosas, ruido, estrés, etc.), que pueden suponer riesgos para la salud de todos los trabajadores se acentúan en el caso de mujeres gestantes, que han dado a luz recientemente o que están dando el pecho, debido a los cambios biológicos que ocurren en el cuerpo de las mujeres durante el embarazo y la lactancia o a la posibilidad de dañar a los fetos en desarrollo o recién nacidos.

La mayor vulnerabilidad de las mujeres durante la gestación y crianza, del embrión, el feto y el recién nacido justifica social, técnica y legalmente una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer y de su descendencia.

Los riesgos laborales para la reproducción y para las mujeres embarazadas y lactantes, trascienden el ámbito privado. Para CCOO proteger la salud reproductiva de los trabajadores y trabajadoras y la salud de la mujer embarazada y lactante, y de su descendencia, evitando los riesgos, es una cuestión de máxima importancia social y sindical.

Es importante identificar los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia, incluso antes de que haya mujeres embarazadas o lactando en la empresa, de forma que estos riesgos se puedan prevenir y se pueda garantizar que el embarazo y la crianza se desarrollen en el ambiente laboral más saludable posible, tanto para las mujeres, como para sus criaturas.

Asímismo es necesario incorporar la visión de género en la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia, ya que la adopción de un enfoque “neutral a los géneros”, puede conllevar la invisibilidad de estos riesgos. Evaluar los riesgos laborales que puedan afectar a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia e integrarlos en la prevención es un objetivo fundamental que debe formar parte de la estrategia sindical.

Esta guía pretende ayudar a los y las representantes de trabajadores y trabajadoras a identificar los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia, informar sobre las medidas preventivas que habría que adoptar en las empresas y sobre los aspectos a incluir en la negociación colectiva para evitar esos riesgos, así como dar a conocer la normativa que ampara a las mujeres trabajadoras gestantes, que han dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

**Carmen Bravo**  
*Secretaria Confederal  
de Mujer de CCOO*

**Fernando Rodrigo**  
*Responsable Confederal  
de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO*

# 1

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas han aumentado de forma alarmante los problemas reproductivos, tanto de hombres como de mujeres. Así, se ha reducido la cantidad y calidad del esperma; ha aumentado la incidencia de tumores en testículos, cáncer de mama, cáncer de ovarios, endometriosis, abortos, etc.<sup>1</sup> También han aumentado las enfermedades infantiles relacionadas con la exposición prenatal a contaminantes ambientales. Así, se ha incrementado la mortalidad infantil debido a anomalías congénitas. La incidencia de asma, alergias y otras enfermedades autoinmunes están aumentando en todo el mundo; así como, el cáncer infantil, las enfermedades del sistema nervioso, incluyendo problemas de aprendizaje, déficit de atención, hiperactividad.<sup>2, 3</sup>

---

**1** Allsopp et al. *FRAGILE. Our reproductive health and chemical exposure: a review of the evidence for links between declines in human reproductive health and our exposure to hazardous chemicals.* Greenpeace, 2006.

**2** *Principles for evaluating health risks in children associated with exposure to chemicals.* (Environmental health criteria ; 237) World Health Organization, 2006.

**3** Catherine N. Doney *Legado Químico. Contaminación de la infancia.* Greenpeace, 2003

La exposición en el trabajo a radiaciones, sustancias químicas peligrosas, frío o calor extremo, vibraciones, ruido, agentes biológicos; posturas forzadas, manipulación de cargas; horarios inadecuados, el estrés y otras condiciones de trabajo pueden **dañar la capacidad reproductiva de hombres y mujeres, y suponer un grave riesgo para la salud de la mujer embarazada y su descendencia.**

Las condiciones de trabajo también pueden comprometer la lactancia, ya sea por poner en riesgo la salud de las criaturas (exposición

a tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.) o por reducir la capacidad de lactar de las trabajadoras (fatiga, estrés, condiciones ambientales, etc.). La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Comité de Lactancia de la Asociación Española de Pediatría recomiendan la alimentación exclusiva al pecho durante los primeros 6 meses de la vida y continuar el amamantamiento junto con las comidas complementarias adecuadas hasta los 2 años de edad o más, como mejor medida de prevención de la salud de las madres y las criaturas<sup>4</sup>. Sin embargo, muchas mujeres trabajadoras abandonan la lactancia materna debido, en gran medida, a la necesidad de reincorporarse al puesto de trabajo a las 16 semanas del parto y a las condiciones de trabajo que comprometen la lactancia.

Los riesgos laborales que afectan a la reproducción, el embarazo y la lactancia pueden prevenirse, ya sea eliminándolos o adoptando las medidas preventivas necesarias para evitar la exposición.

Por ello, el objetivo de esta guía es presentar el conocimiento científico, la normativa y orientación para la acción sindical para prevenir los riesgos para el embarazo y la lactancia.

---

4 Asociación Española de Pediatría.  
<http://www.aeped.es/lactanciamaterna/lactmat.htm>



# MARCO NORMATIVO BÁSICO



# 2

## Constitución Española

- Artículo 15** Derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral.
- Artículo 43** Derecho constitucional a la protección de la salud.
- Artículo 40.2** Los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo.



**Directiva 92/85/CEE**, 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.

Es la principal pieza normativa relativa a la prevención de los riesgos para la maternidad. Establece los criterios de referencia para promover la prevención y protección de la salud frente a los riesgos para reproducción y la maternidad y una clara definición de las posibles situaciones en relación a la protección del embarazo y la lactancia. También incluye una relación no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo de riesgo.

La Directiva 92/85/CEE, 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 periodo de lactancia:**

Cualquier trabajadora en período 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<sup>5</sup>.

Nuestro ordenamiento no contempla expresamente esta obligación de realizar la comunicación a la empresa, sin embargo, para poder reconocer su situación legalmente y exigir la adopción de medidas oportunas, es necesaria la comunicación a la empresa del estado de la trabajadora<sup>6</sup>.

La Directiva ha sido transpuesta a la normativa española mediante la siguiente normativa:

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, señala que forma parte del derecho de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, la función de procreación (tanto de hombres como de mujeres) y la protección de la maternidad (embarazo, parto reciente y lactancia).

En su artículo 25 señala la obligación de protección de la procreación de trabajadores y trabajadoras y en su artículo 26 establece las obligaciones que debe cumplir el empresario para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo. El Anexo 1 incluye el texto íntegro de estos artículos.

---

<sup>5</sup> En España se protege expresamente periodo de lactancia natural que se establece para un periodo de 9 meses.

<sup>6</sup> Ver apartado 5: Prestación por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Proceso de Solicitud.

La **Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras** y el **Real Decreto 1251/2001**<sup>7</sup> por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, que concretan el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo, el procedimiento para su declaración y el establecimiento de la nulidad del despido por embarazo.



La **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, introduce importantes novedades legislativas:

- Establece que se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85/CE a nuestra normativa y se elaborará unas directrices sobre evaluación del riesgo.
- Establece mejoras en el régimen jurídico de tutela y en la protección social tanto para la situación de riesgo durante el embarazo como para la situación de riesgo durante la lactancia natural. Así, reconoce expresamente esta última como causa de suspensión con derecho a prestación, incrementa el subsidio al 100% de la base reguladora de la Incapacidad Temporal por contingencias profesionales y elimina el periodo de carencia exigido para el acceso a la prestación, al considerar ambas situaciones contingencias profesionales.

---

<sup>7</sup> Actualmente está en proceso de modificación este reglamento para adaptarlo a las modificaciones introducidas por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a las prestaciones por maternidad/ paternidad/ riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- Establece la nulidad en los casos de despido por causas objetivas y disciplinarias en los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con las mencionadas situaciones.
- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal.
- Declara que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye una discriminación directa por razón de sexo, previéndose el derecho de la trabajadora a ser indemnizada adecuadamente por los perjuicios sufridos con ocasión de dicha discriminación.



**El Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Art. 13)**, establece que el incumplimiento de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia, está tipificado como infracción muy grave.

# RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA



# 3

**Muchos riesgos a los que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras pueden afectar su capacidad de reproducción, dañar la salud de las mujeres embarazadas, dañar el embrión y/o el feto en desarrollo o bien dañar su descendencia.**

### **3.1. RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN**

La exposición a determinados agentes peligrosos y condiciones de trabajo puede impedir la concepción al dañar las células germinales masculinas (espermatozoides) y/o femeninas (óvulos) o bien producir cambios en el comportamiento sexual.

Así, la tensión, la fatiga, los turnos de trabajo, la exposición a agentes químicos, etc. pueden disminuir el deseo o la capacidad de mantener relaciones sexuales. La exposición a determinados agentes químicos, físicos o biológicos puede dañar los óvulos o el espermatozoides disminuyendo la fertilidad o incluso produciendo esterilidad. También pueden producir malformaciones y enfermedades, incluyendo cáncer en los órganos reproductores de hombres y mujeres.

Por otra parte, algunas sustancias químicas y radiaciones ionizantes pueden dañar el material genético contenido en óvulos y espermatozoides, pudiendo provocar enfermedades en la descendencia de los trabajadores expuestos.

### 3.2. RIESGOS PARA EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

El embarazo y la lactancia son un periodo de bienestar, salud y vitalidad para las mujeres sanas y con hábitos de vida saludables.

Sin embargo, las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales, debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos durante el embarazo y la lactancia, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo, y a la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer y la de las recién nacidas.

Durante el embarazo y la lactancia se producen importantes cambios fisiológicos y psicológicos en las mujeres para garantizar que el feto en desarrollo y los recién nacidos disponen de todo lo necesario para desarrollarse adecuadamente. Entre los cambios más importantes destacan:

- **Modificación del sistema endocrino.**
- **Modificación del sistema respiratorio y circulatorio para responder al incremento de la demanda de oxígeno.** El volumen respiratorio aumenta hasta un 40%. Por ello, se puede producir un aumento de la inhalación de sustancias tóxicas presentes en los lugares de trabajo.
- **Incremento del volumen de sangre, reduciéndose la capacidad del corazón para adaptarse al ejercicio físico y aumentando la presión venosa en las piernas, lo que dificulta permanecer de pie durante períodos prolongados.**
- **Aumento de la curvatura de la parte inferior de la columna vertebral y aumento del volumen abdominal que afectan a los trabajos estáticos.**
- **Incremento de las necesidades de energía.**

La exposición de los embriones y fetos en desarrollo a agentes externos puede provocar la muerte fetal, importantes alteraciones en el desarrollo de fetos y embriones, enfermedades en la in-



fancia, e incluso problemas de salud en la etapa adulta. Las 7 primeras semanas de gestación son especialmente importantes porque el embrión es especialmente sensible a la acción de agentes externos y, sin embargo, muchas mujeres no saben aún que están embarazadas y posiblemente no hayan tomado medidas preventivas que puedan evitar riesgos a sus criaturas.

Algunas condiciones de trabajo (fatiga, estrés, condiciones ambientales, etc.) pueden reducir la capacidad de lactar e incluso interrumpir la lactancia de mujeres trabajadoras; además, la exposición a algunos contaminantes (Ej. tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.) pueden poner en riesgo la salud de los bebés lactantes.

Como vemos, durante el embarazo y la lactancia, madre, feto y criatura forman un ecosistema que es necesario proteger. Para ello, es necesario garantizar un entorno laboral saludable, tanto en los aspectos físicos, como en los psicológicos y emocionales.

Varias normativas recogen el derecho a la salud y a la protección de la maternidad de las trabajadoras frente a los riesgos que puede haber en los puestos de trabajo. En ellas se relacionan los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia de forma no exhaustiva, reconociendo que la relación que incluyen no es cerrada y que hay otros agentes contaminantes y condiciones de trabajo que pueden afectar a la reproducción y a la maternidad que los empresarios deben tener en cuenta. Es un reconocimiento de que los conocimientos científicos sobre los riesgos van por delante de la capacidad legislatora. Además, incluyen una relación de actividades que no deben realizar mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia.

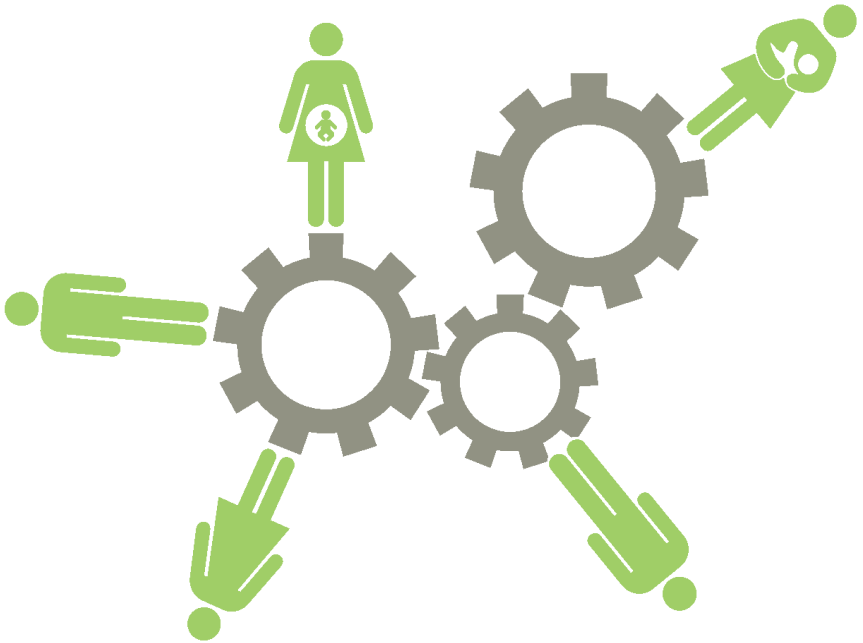
Los riesgos y factores de riesgo para las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están dando el pecho pueden ser debidos a la exposición a agentes biológicos, físicos o químicos o a factores ergonómicos, psicosociales o de otros tipos, como resume la siguiente tabla.

TIPO DE RIESGO	FACTORES DE RIESGO
<b>Agentes físicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choques, vibraciones o movimientos</li> <li>• Ruido</li> <li>• Radiaciones ionizantes</li> <li>• Frío o calor extremos</li> <li>• Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada</li> </ul>
<b>Agentes biológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 (Ej. hepatitis, virus del sida, tuberculosis)</li> </ul>
<b>Agentes químicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustancias cancerígenas y mutágenas (etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49)</li> <li>• Sustancias tóxicas para la reproducción (etiquetadas con las frases R60, R61 R62, R63, R64 y R33)</li> <li>• Disruptores endocrinos</li> <li>• Mercurio y derivados: mercurio, plomo, antimonio, cadmio, arsénico.</li> <li>• Medicamentos antimitóticos (citotóxicos)</li> <li>• Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido.</li> <li>• Pesticidas</li> <li>• Disolventes</li> <li>• Cauchos</li> <li>• Gases anestésicos</li> <li>• Productos farmacéuticos</li> <li>• Monóxido de carbono</li> </ul>
<b>Psicosociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios de trabajo inadecuados (trabajo a turnos, nocturno o prolongaciones de jornada...</li> <li>• Trabajo aislado</li> <li>• Exposición a riesgos psicosociales y trabajos de alta tensión</li> </ul>

TIPO DE RIESGO	FACTORES DE RIESGO
<b>Ergonómicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades realizadas de pie</li> <li>• Actividades realizadas en posición sentada</li> <li>• Posturas forzadas asociadas a la actividad profesional de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente</li> <li>• Manipulación manual de cargas</li> <li>• Movimientos y posturas</li> <li>• Desplazamientos dentro o fuera del establecimiento</li> </ul>
<b>Otros riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en altura</li> <li>• Riesgo de infección o de enfermedades del riñón como resultado de instalaciones sanitarias poco adecuadas</li> <li>• Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares</li> <li>• Peligros derivados de una alimentación poco apropiada</li> <li>• Peligros derivados de instalaciones poco apropiadas o de la ausencia de las mismas</li> </ul>

*Las tablas de los Anexos 2 y 3 incluyen, de forma no exhaustiva, algunos de los riesgos y factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo que pueden dañar la reproducción, o bien la salud de las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o en periodo de lactancia. Recogen los riesgos incluidos en la Directiva 92/85/CEE; las directrices de la Comisión Europea COM (2000) 466 final; las Guías de buenas prácticas editadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; las orientaciones de la Sociedad Española de Ginecología y de la Asociación Española de Pediatría. (Ver bibliografía).*

# CÓMO ACTUAR EN LA EMPRESA



# 4

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, recoge la obligatoriedad del empresario de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora. Es por ello que debe evitar cualquier exposición al riesgo que pueda afectar la salud reproductiva, la salud de la mujer embarazada o lactante, o la descendencia.

La normativa señala de forma clara que la protección de la reproducción, el embarazo y la lactancia se debe tener en cuenta en la evaluación de riesgos inicial, de manera que nos permita tener una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos y actuar preventivamente sobre aquellos que presentan riesgos. Pero, desafortunadamente, en la mayor parte de las empresas dichos riesgos no se han contemplado, y la intervención que señala la norma (evaluar, identificar los puestos de trabajo sin riesgo y reevaluar ante la notificación de una situación de embarazo o lactancia natural) no siempre es posible seguirla. Frecuentemente nos encontramos ante el hecho de que debemos actuar ante la existencia de un riesgo y la comunicación de un embarazo o lactancia.

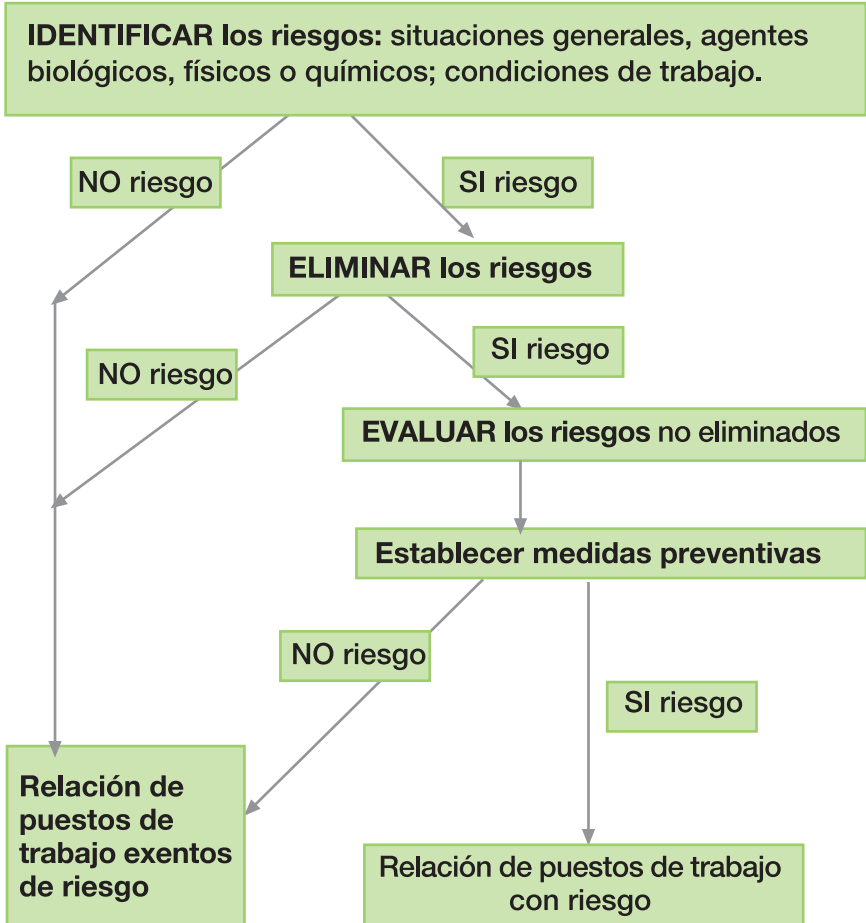
Este apartado de la guía lo hemos estructurado en tres subapartados:

- 1. Evaluación de riesgos**
- 2. Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo y con riesgo**
- 3. Actuación ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia y existencia de riesgo**

La experiencia nos demuestra que, partiendo de la realidad de cada una de las empresas, es posible empezar por cualquiera de las tres actividades anteriormente mencionadas, y no necesariamente en todas las empresas se sigue exactamente el procedimiento que marca la ley.

## 4.1. La evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos se debe realizar según el siguiente esquema:



## Identificar los riesgos

Art 26. LPRL<sup>8</sup>

El empresario deberá identificar todos los peligros y situaciones generales, así como los agentes físicos, biológicos o químicos y las condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo potencial para la reproducción o para la salud de la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

Para orientarte sobre los riesgos que se deben tener en cuenta puedes consultar el Anexo 2 y 3 de esta guía.

## Eliminar los riesgos

Art.15. LPRL

Es obligación del empresario eliminar los riesgos que se hayan identificado. No es necesario esperar a hacer una evaluación técnica detallada para eliminar agentes o situaciones de riesgo para la maternidad evidentes, como exposición a cancerígenos, posturas forzadas, manipulación de cargas, etc.

<sup>8</sup> LPRL. Ley 35/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

## Evaluar los riesgos no eliminados

Art. 25 y 26 LPRL

El empresario debe realizar la evaluación de los riesgos para la reproducción en el conjunto de sus fases: antes de la fecundación y durante el embarazo y la lactancia.

- El **Art. 25 de la LPRL** “PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES”, señala que *“el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la **función de la procreación** de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer **efectos mutagénicos o de toxicidad** para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”*.

- El **Art. 26** de la LPRL “PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD” señala que *la evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de **la naturaleza, el grado y la duración** de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia, a **agentes, procedimientos o condiciones de trabajo** que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, el feto o el lactante. Esta evaluación se deberá extender a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.*

*Para la identificación de los factores de riesgo el servicio de prevención deberá tener en cuenta lo expuesto en los apartados anteriores.*



*En la evaluación de riesgos como mínimo se deben tener en cuenta los riesgos contemplados en los anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE del Consejo que regula la prevención ante el embarazo y la lactancia.*

Directiva 92/85/CEE<sup>9</sup>

*Asimismo se deberán tener en cuenta aquellos otros riesgos que existan sospecha que pueden afectar la salud reproductiva, como es el caso de los disruptores endocrinos.*

COM (2001) 262 final<sup>10</sup>

*La evaluación de riesgos debe tener en cuenta las empresas subcontratadas.*

COM (2000) 466 final

*La ley de igualdad señala la próxima integración en la normativa española de los anexos de la Directiva, así como la elaboración de unas directrices para la evaluación de riesgos.*

Ley orgánica 3/2007 de igualdad<sup>11</sup>

**En el Anexo 2 y 3 de esta guía encontrarás un listado de riesgos mínimos que deben ser contemplados y criterios de aplicación.**

<sup>9</sup> Directiva 92/85/CEE, 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 periodo de lactancia.

<sup>10</sup> Aplicación de la estrategia comunitaria en materia de alteradores endocrinos-sustancias de las que se sospecha interfieren en los sistemas hormonales de seres humanos y animales-COM (1999) 706. Comisión de las Comunidades Europeas COM (2001) 262 final.

<sup>11</sup> Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición final tercera.

*La evaluación de riesgos debe hacerse conforme a las previsiones establecidas en la ley de prevención y el real decreto de servicios de prevención y reiterarse con ocasión de cambios en las condiciones de trabajo o cuando se ha mostrado inadecuada al producirse algún daño para la salud. Estas evaluaciones son previas e independientes de la existencia de trabajadoras embarazadas en la empresa, por lo que no resulta necesario que la trabajadora comunique su estado al empresario para que se lleven a efecto.*

Art 16 LPRL  
y RD 38/1997<sup>12</sup>

*Si la evaluación de riesgos detecta riesgos para la reproducción, el embarazo o la lactancia natural, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para eliminarlos y en todo caso evitar la exposición de las trabajadoras a los mismos.*

Art 15, 16 y 26 LPRL

## **Establecer la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo**

*El empresario debe determinar, previa consulta con la representación de los y las trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y/o lactancia.*

Art. 26.1 LPRL

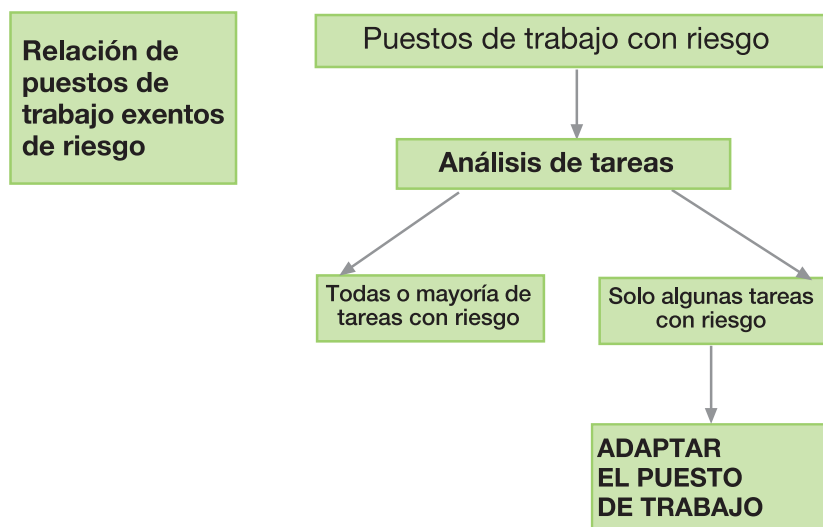
---

<sup>12</sup> Real Decreto 38/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

## 4.2. La relación de puestos de trabajo exentos de riesgo y con riesgo

La identificación de los puestos de trabajo con riesgo es un elemento clave para la prevención. En el cuadro siguiente se muestra de forma esquemática como abordar el análisis de dichos puestos con el objetivo de definir cómo realizar la prevención.

En relación con este tema el esquema de trabajo que os proponemos es el siguiente:



Como señalábamos anteriormente la evaluación de riesgos nos debe permitir realizar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos y, paralelamente, un listado de puestos de trabajo que presentan riesgo.

**En los puestos de trabajo exentos de riesgo** y ante la comunicación de embarazo, y también ante la lactancia, se deben reevaluar las condiciones de trabajo con el objetivo de detectar posibles cambios en las condiciones de trabajo que puedan generar un nuevo riesgo.

**En los puestos de trabajo con riesgo** es fundamental analizar el conjunto de las tareas para determinar si todas o prácticamente todas las tareas presentan riesgos, o únicamente algunas tareas en concreto. Realizar este análisis es imprescindible para enfocar las medidas preventivas. La LPRL señala que la primera medida preventiva a aplicar es la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo en los siguientes términos:

*Las medidas se basarán en una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, incluyendo la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, cuando resulte necesario.*

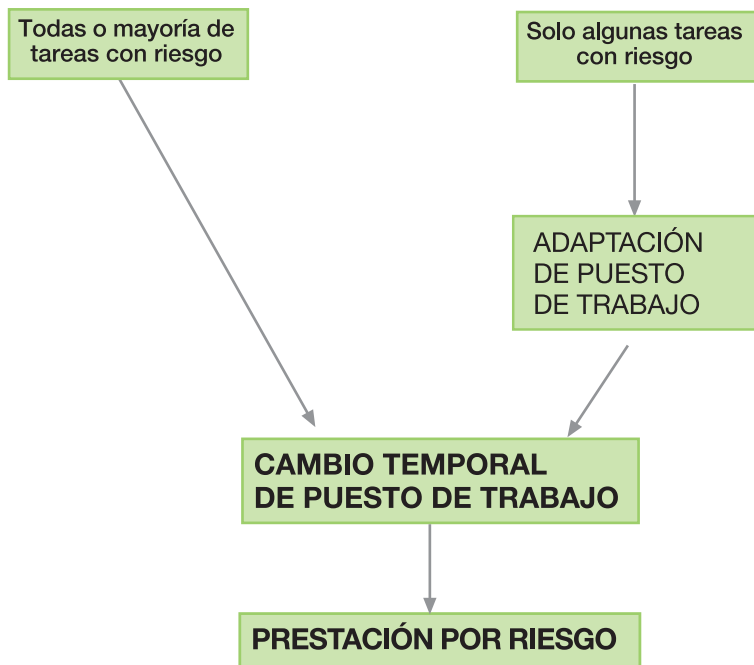
Art. 26.2 LPRL

*Si las adaptaciones consiguen eliminar los factores de riesgo debe ser la primera elección.*

La medida de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo sólo será posible si la duración de las tareas con riesgos es corta, y, en la práctica será totalmente inviable la adaptación si la mayor parte o la totalidad de tareas implican riesgo para el embarazo o lactancia natural.

### 4.3. Actuación ante la comunicación de la situación de embarazo y lactancia y existencia de riesgo

Como hemos señalado anteriormente el empresario deberá establecer las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos para la reproducción, el embarazo y/o la lactancia natural, y según la jerarquía que se muestra en el siguiente esquema.



Tras la comunicación de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora el empresario debe reevaluar los riesgos y ante una situación de persistencia de riesgo para la seguridad y salud, tanto de la mujer como para su descendencia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Art 26.1 LPRL

En caso de duda debería aplicarse el PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN.

Entre las medidas a aplicar la norma señala las siguientes y priorizadas según el orden que aparecen:

### **Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo**

Art 26.2 LPRL

Como comentábamos en el apartado anterior, esta medida sólo será posible si el puesto de trabajo presenta pocas tareas con riesgo.

### **Cambio de puesto de trabajo**

Art 26.2 y 26.4 LPRL

Si la adaptación (de las condiciones o del tiempo de trabajo) no fuera posible o, a pesar de aplicar adaptaciones, se mantuviera el riesgo, habría que recurrir al cambio de puesto de trabajo.

Recordar que todas las empresas deben disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

En el caso de que tal cambio no se dedujese de la Evaluación de Riesgos, también podría iniciarse el proceso a partir de un informe médico de los Servi-

cios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, que certificase que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, lactante o de su descendencia.

El objetivo es que la trabajadora desempeñe un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto estará sujeto a los supuestos de movilidad funcional del Art. 39 del Estatuto de los trabajadores, teniendo la trabajadora derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, salvo en los casos que las funciones sean inferiores, en los que mantendrá la retribución de su puesto de origen.

## Suspensión de contrato por riesgo

Si el proceso anterior fracasara en la eliminación del riesgo para el embarazo o la lactancia (la adaptación o cambio de puesto no resultaran técnica u objetivamente posibles), podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURAL** y tendrá derecho a percibir un subsidio.

Esta suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 45.1.d) y 48.5.  
Estatuto de los  
trabajadores y 26.4  
de la LPRL.

Art. 135 ter  
y 136 bis LGSS

El capítulo 5 detalla el procedimiento de solicitud de este subsidio.

## 4.4. Otros elementos a tener en cuenta

### INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

El Art. 18 LPRL señala que los trabajadores deberán recibir, entre otras, la información correspondiente acerca de los riesgos específicos que afecten a su actividad y de las medidas de prevención y protección adecuadas. El incumplimiento de los derechos de información puede ser constitutivo de falta grave o muy grave conforme lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la LISOS.

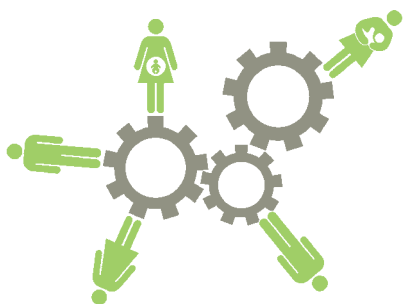
Art. 18 LPRL

### PROPON Y CONSIGUE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN TU EMPRESA

La experiencia nos ha enseñado que en aquellas empresas en las que existen riesgos para el embarazo y/o la lactancia es importante contar con un protocolo o procedimiento que señale cómo se actuará ante la comunicación de una trabajadora a de su situación de embarazo o lactancia. En el Anexo 4 reproducimos un protocolo firmado en una empresa en la que existía riesgo químico.



## COMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN TU EMPRESA, PUEDES Y DEBES:



INFORMARTE SI EN TU EMPRESA HAY RIESGOS QUE PUEDAN AFECTAR A LA REPRODUCCIÓN, AL EMBARAZO Y A LA LACTANCIA NATURAL.

COMPROBAR SI EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS SE IDENTIFICAN ESTOS RIESGOS.

SER CONSULTADO O CONSULTADA POR LA EMPRESA CUANDO ÉSTA DETERMINE LA RELACIÓN DE PUESTOS EXENTOS DE RIESGO.

RECIBIR INFORMACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN ESTABLECIDAS POR LA EMPRESA PARA GARANTIZAR QUE NO EXISTA RIESGO PARA LOS TRABAJADORES EN EDAD FÉRTIL NI PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA.

EL CONJUNTO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEBE SER INFORMADO Y FORMADO SOBRE LOS RIESGOS DE SUS PUESTOS DE TRABAJO.

## Y RECUERDA

PUEDES ENCONTRAR APOYO PARA ESTAS CUESTIONES EN LAS ESTRUCTURAS DEL SINDICATO.

# PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA NATURAL



# 5

Como se ha señalado anteriormente si no fuera posible la eliminación del riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de *suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural*. Esta suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. (Art. 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores).

## Concepto

La prestación económica por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural trata de proteger la salud de la mujeres trabajadoras, del feto y del recién nacido y de cubrir la pérdida de ingresos que se produce durante el período de suspensión del contrato de trabajo o de la actividad. Se regula en los Art. 134 y 135.del TR LGSS, Art. 26.2. y 26.4 LPRL y RD 1251/2001

## Características

- La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto al finalizar la situación.
- Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia, salvo que en esos casos, se declare la procedencia por motivos no relacionados con el embarazo o la lactancia natural.
- En la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural el empresario está obligado a continuar la cotización a la Seguridad Social.

- Las prestaciones por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural se consideran a todos los efectos como contingencias profesionales.<sup>13</sup>
- No se requiere periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación económica de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La cuantía de la prestación económica pasa a ser el 100 por 100 de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.<sup>14</sup>

### Hay que diferenciar entre las dos siguientes situaciones:

- Situación en la que la evolución clínica del embarazo presenta problemas (embarazo de riesgo, riesgo genérico), lo que sería una situación de **Incapacidad Temporal por enfermedad común**.
- Situación en la que la fuente del problema es la exposición laboral, que genera un riesgo para la salud de la trabajadora (riesgo específico para mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente y en periodo de lactancia), presentando la trabajadora un embarazo clínicamente sin problemas. Esta situación dará origen a la suspensión del contrato y al subsidio de **riesgo durante el embarazo o durante la lactancia**, cuando en la empresa no existen puestos de trabajo exentos de riesgo.

---

<sup>13</sup> Hasta la aprobación de la nueva Ley de Igualdad 3/2007, las prestaciones por suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo eran consideradas contingencias comunes y se requería un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión del contrato. Anteriormente a la Ley de Igualdad 3/2007 no estaba reconocida la suspensión de contrato por riesgo durante el periodo de lactancia ni por consiguiente existía la correspondiente prestación.

<sup>14</sup> Hasta la aprobación de la Ley de Igualdad 3/2007 la prestación era del 75% de la base reguladora por contingencias comunes.

## ¿Qué mujeres tienen derecho a estas prestaciones?

- El conjunto de las trabajadoras por cuenta propia de los regímenes especiales del mar, agrario y trabajadoras autónomas.
- Las trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y de los distintos regímenes especiales de la Seguridad Social.
- Las trabajadoras de la Administración del Estado y el personal estatutario de los Servicios de Salud.<sup>15</sup>

## ¿Se requiere periodo mínimo de cotización para acceder a estas prestaciones?

- NO es necesario un periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social, al considerarse contingencias profesionales.

## ¿Qué cantidad se percibe?

- El subsidio por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural es del 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.<sup>16</sup>

En el caso de las contingencias profesionales la base reguladora se calcula según la fórmula:

$$\begin{array}{c} \text{Base de cotización del mes anterior / número de días que tiene el mes} \\ + \\ \text{Cotización por las horas extraordinarias del año anterior natural/365 días} \end{array}$$

<sup>15</sup> Las adaptaciones necesarias se realizan modificando la Ley de Funcionarios Civiles del Estado; La Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado y el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

<sup>16</sup> Hasta la Ley de Igualdad 3/2007 la prestación era del 75% de la base reguladora por contingencias comunes.

## **¿Quién reconoce el subsidio y paga la prestación?**

El reconocimiento y abono de la prestación lo realizará la entidad que gestiona las contingencias profesionales. Para la mayor parte de las empresas será la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a la que la empresa esté asociada. En un número reducido de empresas las contingencias profesionales son gestionadas por el INSS.<sup>17</sup>

## **¿Qué duración tiene la prestación?**

**La prestación de riesgo durante el embarazo** comienza el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará:

- el día anterior al que se inicie el permiso por maternidad tras dar a luz;
- el día de reincorporación de la trabajadora a un puesto compatible con su estado en la empresa, si procede.

**La prestación de riesgo durante la lactancia natural** se extenderá:

- como máximo hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses;
- ó el día de reincorporación de la trabajadora a su puesto por desaparecer el riesgo, ó que se haya incorporado a otro puesto compatible con su estado en la empresa.

---

<sup>17</sup> Hasta la Ley 3/2007 en todos los casos era el INSS quien lo gestionaba

## ¿Cuándo se puede anular o suspender?

- Ante una situación de fraude para obtener o conservar el subsidio.
- Cuando se realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta ajena o cuenta propia, iniciados con posterioridad a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, incompatible con su estado.

## ¿Quién, cómo y dónde se solicita la prestación?

El procedimiento lo inicia la trabajadora acudiendo a la Mutua a la que está asociada su empresa.

En el caso de que la empresa no esté asociada a ninguna Mutua la trabajadora tendrá que acudir directamente al INSS a solicitar la prestación.

## Proceso de solicitud

La solicitud de la prestación por la existencia de riesgos para el embarazo o la lactancia natural deberá iniciarse a instancias de la trabajadora embarazada (no es automática) siguiendo los siguientes pasos:

**1** Comunicación a la empresa de la situación de embarazo mediante certificado del facultativo de la Seguridad Social. En el caso de riesgo para la lactancia será necesario el informe del pediatra que le esté atendiendo.

**2** Documento en el que la empresa certifique que en el puesto de trabajo existen riesgos para el embarazo o la lactancia y que no existe puesto alternativo a ocupar durante el tiempo en que subsistan estas situaciones, tal y como señala el art. 26 de la LPRL. De este modo se acuerda la suspensión de la relación laboral.

**3** Informe del Servicio de Prevención de la empresa en el que se determine que existe el riesgo y que este impide el desarrollo normal de la actividad para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

**4** Resolución del facultativo de la Mutua en la que se reconoce el derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Las mutuas han preparado impresos de solicitud normalizados, por lo que recomendamos informarse sobre los documentos necesarios en la mutua que corresponda a cada empresa, o bien en el INSS, en caso de que sea este instituto quien tramite las contingencias profesionales de la empresa,

Esta información también se puede consultar en las páginas web de cada mutua, accesibles a través de la web de AMAT <http://www.amat.es/>. La página web del INSS <http://www.seg-social.es> también informa sobre el proceso.

## **Nulidad de despido<sup>18</sup>**

La Ley orgánica 3/2007 de Igualdad, establece la nulidad del despido, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio de los derechos señalados, para los periodos de:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo
- Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.
- Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural.

---

<sup>18</sup> Los art. 53 y 54 del ET recogen nuevas situaciones de nulidad para lo supuestos de suspensión por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

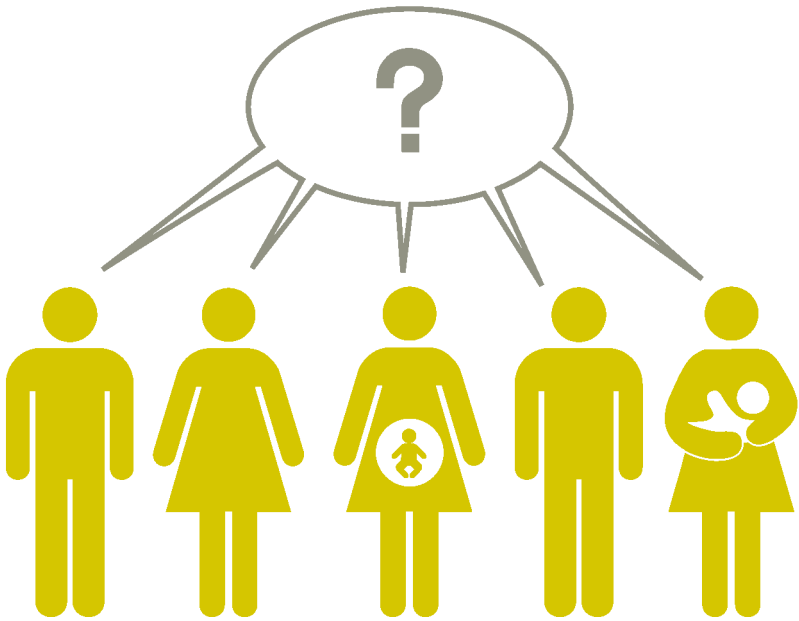


## Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social

Se bonifican al 100% las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, establecidas en el art. 1 del RD Ley 11/1998 de 4 de Septiembre y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001 de 9 de julio, a los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras, a las socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas y a las trabajadoras autónomas que se encuentren en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por las trabajadoras, socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidas mediante dichos contratos de interinidad bonificados durante la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Igualmente las trabajadoras incluidas en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos sustituidas en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán beneficiadas por la bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio.

Esta bonificación sólo se aplicará mientras coincidan en el tiempo la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de la trabajadora afectada y el contrato de interinidad de la persona sustituta.

# DUDAS FRECUENTES



# 6

**¿Qué debe hacer la trabajadora cuando existan riesgos para el embarazo o la lactancia natural?**

- Comunicar el embarazo a la empresa y a las personas con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y a los delegados y delegadas de prevención.
- Conocer la evaluación y eventual existencia de riesgos para su embarazo o lactancia en su puesto de trabajo, a través de los delegados y delegadas de prevención y el servicio de prevención de su empresa, así como las medidas de prevención previstas.
- Poner en conocimiento y solicitar un informe del profesional médico que la atiende en referencia a los riesgos de su puesto de trabajo. Con este informe médico debe solicitar a la empresa la eliminación de los riesgos, o en su caso, el cambio de puesto de trabajo. Si no hay puesto alternativo, se solicitará la prestación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

### ¿Por qué debe comunicar la mujer embarazada o lactante su estado a la empresa?

Nuestro ordenamiento no contempla expresamente esta obligación de realizar la comunicación a la empresa, sin embargo, para poder reconocer su situación legalmente y exigir la adopción de las medidas oportunas, es **necesaria la comunicación a la empresa del estado de la trabajadora**. El empresario tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural. En este sentido se han manifestado distintas resoluciones de Tribunales Superiores de Justicia<sup>19</sup>.

#### Por tanto,

- **NO** existe obligación legal de ello, pero sindicalmente se recomienda comunicar la situación a la empresa por escrito, para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo.
- Esta comunicación podrá ser directa a la empresa o realizarse a través del delegado o delegada de prevención.

**El Anexo 5 incluye un modelo de comunicación.**

<sup>19</sup> *Estudios de Doctrina Judicial II. Gabinete de Estudios Jurídicos CCOO “La calificación del despido nulo de la trabajadora embarazada. El alcance previo del conocimiento de la empresa”.* Pág.. 249 a 255. Edita Confederación Sindical CCOO 2006

**¿Qué hacer en caso de que la Mutua o el INSS rechacen la solicitud de prestación, por no reconocer la existencia de algún riesgo para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural?**

Es posible que el Servicio de Prevención o la Mutua no reconozcan una situación de riesgo para el embarazo o la lactancia natural. De hecho, la asociación de mutuas AMAT ha distribuido entre los médicos de sus mutuas un protocolo<sup>20</sup> que no incluye riesgos importantes para el embarazo y la lactancia. Por su parte, el INSS ha remitido a las mutuas un documento de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO)<sup>21</sup> sobre riesgos para el embarazo.

En caso de que no se reconozca una situación de riesgo para el embarazo o la lactancia natural recomendamos acudir a los Gabinetes de Salud Laboral y, en su caso, a los Servicios Jurídicos del Sindicato, donde valorarán la causa de denegación de la prestación e intentarán facilitar su solución por diferentes vías:

- Presentar una reclamación por escrito en la Mutua, dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y se gestione como contingencia profesional.
- Garantizar el buen desarrollo del embarazo y la lactancia natural. Para ello debemos acudir al médico de cabecera, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común, en tanto se resuelve la reclamación en la Mutua.

<sup>20</sup> AMAT Protocolo de Valoración de los Riesgos profesionales a efectos de la Prestación de Riesgo durante el Embarazo y riesgo en la Lactancia. Madrid, 11 de julio de 2007.

<sup>21</sup> Cerrolaza, J (Coord) Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo SEGO, 2008.

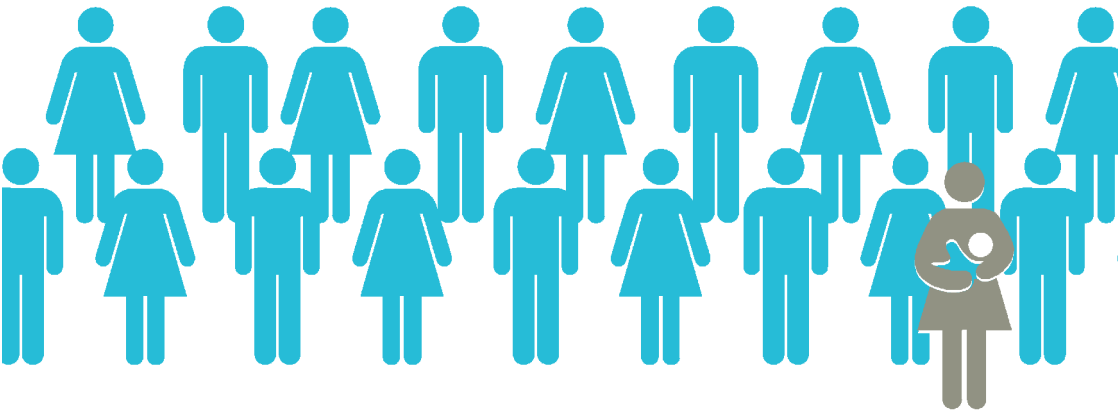
- Interlocución con la Mutua.
- Presentar una reclamación previa ante el INSS para que quede constancia de la actuación de la Mutua en este caso y de nuestro desacuerdo con la misma.
- Iniciar un procedimiento de determinación de contingencia. Se presenta al INSS y lo puede iniciar la Inspección Médica o la propia trabajadora a través de los asesores del sindicato.
- Informar con los datos concretos (solicitando a la trabajadora el consentimiento para el uso de sus datos) a los miembros de CCOO en la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua que no concede la baja por riesgo por embarazo o lactancia natural.
- Denunciar la situación a la Inspección de Trabajo, etc.
- Interposición de las correspondientes demandas judiciales ante el Juzgado de lo Social competente en demanda del reconocimiento del derecho y de la prestación, lo que puede incluir en su caso las correspondientes acciones de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales, si se considera que ha existido una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral. (Art. 15 de la CE). Los incumplimientos de las obligaciones en materia de protección de la salud de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y de su descendencia,

puede implicar la vulneración del derecho a la igualdad y el derecho a la vida y a la integridad física y moral reconocidos como derechos fundamentales en nuestra Constitución (artículos. 14 y 15 de la CE)<sup>22</sup> (Sentencia del Tribunal Constitucional 62/2007 de 27 de marzo de 2007).

---

<sup>22</sup> Reforzados en algunos aspectos por la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ver artículos 8, 10 y 13 entre otros).

# PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS, EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL



# 7



## ORIENTACIONES Y ESTRATEGIAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

La negociación colectiva es el instrumento más eficaz para la mejora de las condiciones de trabajo y la eliminación de las discriminaciones, como lo reconoce expresamente la reciente *Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* “*la negociación colectiva es el marco idóneo para la promoción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas y como instrumento clave para actuar en la corrección de las desigualdades*”. En el ámbito de la prevención de la salud laboral, la negociación colectiva es también la vía esencial para el adecuado cumplimiento, desarrollo y mejora de la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales, contribuyendo a garantizar el cumplimiento de la norma y a cubrir los vacíos legales existentes que favorezcan y posibiliten una completa protección.

En este apartado proponemos algunas medidas que contribuyen a incorporar a la negociación colectiva, la perspectiva de género en materia de prevención e intervención en relación con la protección de la salud de las trabajadoras durante el embarazo y durante el periodo de lactancia. Estas propuestas toman como referencia los criterios sindicales aprobados en materia de seguridad y salud en el trabajo y recogidos en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva. Esta publicación nos parece una buena oportunidad para difundir, además de los criterios relacionados con la prevención durante el embarazo y la lactancia natural, otras cláusulas relacionadas con el tema de las condiciones de trabajo y la salud, desde una perspectiva de género.

## CONOCER, INFORMAR E INTERVENIR

**1** El plan de prevención de riesgos laborales deberá tener en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres (segregación horizontal y vertical), y tendrá que contemplar el conjunto de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo-esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

**2** La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las actividades, puestos de trabajo o funciones específicas que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural.

**3** Establecer procedimientos o protocolos de actuación que contribuyan a la identificación, prevención y eliminación de los posibles riesgos laborales que puedan afectar negativamente a la reproducción, al embarazo y al periodo de lactancia natural.

- Identificación de riesgos
- Detectar las causas que los producen
- Puesta en práctica de soluciones
- Seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas

**4** Elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural. Esta información previa a posibles situaciones de embarazo y lactancia permitirá agilizar los trámites necesarios para la eliminación del riesgo, cambio de puesto de trabajo o tramitación de la suspensión por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y asegurar una protección preventiva y eficaz de las trabajadoras.

**5** En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, o con la participación de los y las delegadas de prevención en empresas de menos de 50 trabajadores, se acordará un procedimiento de actuación para el cambio de puesto de trabajo ante las situaciones de riesgo para el embarazo y la lactancia que no sea posible controlar.

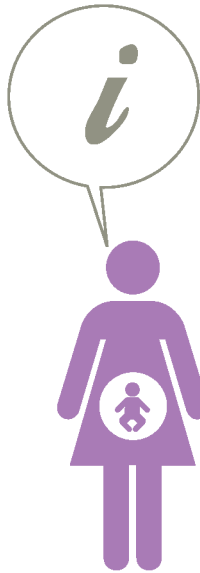
**6** **Asegurar el cumplimiento de la LPRL** (artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación o cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

**7** **Difundir las reformas legislativas acaecidas a raíz de la aprobación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, sobre los derechos de protección social y tutela jurídica respecto al supuesto de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y respecto al nuevo supuesto de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural (subsidio, eliminación periodo carencia para acceder a la prestación, despido nulo por causas relacionadas con el embarazo, vacaciones, etc.), así como los trámites necesarios para la declaración de riesgo, etc.

## MEJORAR LA FORMACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN SINDICAL Y FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

- **Mejorar la formación y la sensibilización, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,** de la representación legal de trabajadoras y trabajadores y de los delegados y delegadas de prevención, que refuerce y favorezca la adecuada incorporación, a los planes de prevención, de los riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia natural.
- **Promover que la identificación, evaluación y prevención de los riesgos laborales incorpore los riesgos específicos de género:** el acoso sexual, la doble presencia y las situaciones de discriminación. Estos dos últimos riesgos se incorporarán a través de la evaluación de los riesgos psicosociales, escogiendo la metodología de ISTAS21, puesto que es la única que los contempla.
- **Promover la participación activa de las trabajadoras** en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y evaluación, compartiendo su experiencia y percepciones, para la concreción de las reivindicaciones y estrategias a desarrollar para conseguirlas.
- **Impulsar la presencia de mujeres** como delegadas de prevención para formar parte de los Comités de Seguridad y Salud y para la Representación Legal de trabajadores y trabajadoras.

# INFORMACIÓN PRÁCTICA SOBRE LOS ASPECTOS TRATADOS EN LA GUÍA | BIBLIOGRAFÍA



8

### **Derechos de las mujeres trabajadoras:**

- Secretarías de la Mujer de territorios y federaciones de CCOO:  
<http://www.ccoo.es/cscceo>
  - Ministerio de Trabajo e Inmigración:  
<http://www.mtin.es>
  - Ministerio de Sanidad y Consumo:  
<http://www.msc.es>
  - Ministerio de Igualdad:  
<http://www.migualdad.es>
- 

### **Riesgos para la salud y el medio ambiente y cómo prevenirlos:**

- Gabinetes de Salud laboral y Medio Ambiente de los territorios y federaciones de CCOO:  
<http://www.ccoo.es/cscceo>
  - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT):  
<http://www.insht.es>
  - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS):  
<http://www.istas.ccoo.es>
- 

### **Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural:**

- Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS):  
[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
  - Centros de Atención e Información (CAISS):  
900 166 565
  - Prácticamente todas las mutuas tienen publicados en sus webs los protocolos que utilizan. Puedes acceder a las diferentes webs a partir de la Asociación de Mutuas de Trabajo:  
<http://www.amat.es>
- 

### **Lactancia materna:**

- Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría:  
<http://www.aeped.es/lactanciamaterna/index.htm>
- Grupos de apoyo a la lactancia materna:  
<http://www.aeped.es/lactanciamaterna/grupos.htm>

## BIBLIOGRAFÍA

- Comunicación de la Comisión COM (2000) 466 final, de 5 de octubre de 2000, sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.
- Comunicación de la Comisión COM (2001) 262 final, de 14 de Junio de 2001, sobre la estrategia comunitaria en materia de alteradores endocrinos-sustancias de las que se sospecha interfieren en los sistemas hormonales de seres humanos y animales-COM (1999) 706.
- DIRECTIVA 1992/85/CEE DEL CONSEJO, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Guía de buenas prácticas para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo por razones de reproducción y maternidad. Instituto de la Mujer (MTAS), 2002.
- Guía de lactancia materna. Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón, 2007.
- Guía para la negociación colectiva en materia de riesgos laborales para la reproducción y la maternidad. Instituto de la Mujer (MTAS), 2002.
- Guía en Prevención de Riesgos Laborales, reproducción y maternidad. Secretaría de Salud Laboral USMR de CCOO, 2007
- Guía sobre Riesgos Laborales durante el embarazo. Secretaría de Salud Laboral CCOO de Castilla y León. 2007
- Guía de Protección de la maternidad en el ámbito laboral. Conozcamos nuestros riesgos. Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Navarra, 2007.
- Cuaderno sindical. Protección de la maternidad en el ámbito laboral. Secretaría de Salud Laboral CCOO Aragón. 2007

- INSHT, Notas técnicas de prevención:
  - NTP 245: Sustancias químicas y efectos sobre la reproducción humana.
  - NTP 413: Carga de trabajo y embarazo.
  - NTP 414: Reproducción: fuentes de información.
  - NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina.
  - NTP 612: Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención.
  - NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- RD 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Manual para delegadas y delegados: Ley para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres/ Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Secretaría confederal de la Mujer y Gabinete Jurídico confederal CCOO Septiembre 2007.
- Orientaciones para la Valoración del Riesgo Laboral y la Incapacidad Temporal durante el Embarazo, SEGO, 2007.
- Orientaciones para la Valoración del Riesgo Laboral durante la Lactancia Natural, INSS, 2007.



# Anexo 1

## **LEY 31/1995** **de prevención de Riesgos Laborales** **[LPRL]**

**(modificada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)**

## **Art. 25.2. LPRL Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

## **Art. 26 LPRL Protección de la maternidad**

**1.** La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender 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. Si 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 citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

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

**2.** 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 certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, **previa consulta con los representantes de los trabajadores**, 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.

**3.** Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

# Anexo 2

## **TABLA DE RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN**

Factores de RIESGO	Daños a la función reproductora de HOMBRES	Daños a la función reproductora de MUJERES
Choques, vibraciones o movimientos	Las vibraciones mecánicas incrementan la frecuencia de problemas en el semen.	Disminución de la fertilidad.
Ruido		Ambientes muy ruidosos pueden producir una disminución de la fertilidad.
Radiaciones ionizantes	Dependiendo de la dosis puede provocar desde una disminución transitoria de la excreción de espermatozoides hasta una esterilidad permanente.	Daños a óvulos.
Radiaciones no ionizantes	La exposición a ultrasonidos provoca un aumento de la temperatura local que produce una disminución en la motilidad y en el número de espermatozoides. Los testículos son muy sensibles a la exposición a microondas y radiofrecuencias, produciendo una hipertermia que provoca alteraciones en la fertilidad. Existen estudios, muy controvertidos, que demuestran que la exposición a campos electromagnéticos está asociada a un incremento de leucemia y neuroblastomas en la descendencia.	

Agentes físicos

	Factores de RIESGO	Daños a la función reproductora de HOMBRES	Daños a la función reproductora de MUJERES
Agentes físicos	Frío o calor extremos	Las temperaturas elevadas pueden afectar a la morfología de los espermatozoides y disminuir su motilidad y número.	
Agentes biológicos	Rubeola		Alteraciones en la fertilidad.
Agentes químicos	Sustancias tóxicas para la reproducción etiquetadas con las frases R60 Puede perjudicar la fertilidad. R62 Posible riesgo de perjudicar la fertilidad.	La exposición a algunas sustancias químicas pueden alterar la formación de los espermatozoides (mutaciones de genes, alteraciones cromosómicas, espermatozoides morfológicamente alterados...).	Alteraciones en la fertilidad.

	<b>Factores de RIESGO</b>	<b>Daños a la función reproductora de HOMBRES</b>	<b>Daños a la función reproductora de MUJERES</b>
<b>Agentes químicos</b>	<b>Sustancias mutágenas (R46, R68)</b>	Las sustancias mutagénicas pueden afectar a la reproducción, puesto que sus efectos son transmitidos a la descendencia o condicionan su viabilidad.	Las sustancias mutagénicas pueden afectar a la reproducción, puesto que sus efectos son transmitidos a la descendencia o condicionan su viabilidad.
	<b>Disruptores endocrinos</b>	Reducción de la calidad y número de espermatozoides.	Alteraciones de ovarios (anueploidía, síndrome de ovarios policísticos, alteración del ciclo menstrual y fecundabilidad), alteraciones del útero (endometriosis, fibroides uterinos, alteraciones de implantación), mayor predisposición a cáncer de mama, menarquia precoz.
	<b>Sustancias (R39 )</b>	Pueden ocasionar efectos irreversibles muy graves.	Pueden ocasionar efectos irreversibles muy graves.
<b>Agentes ergonómicos</b>	<b>Actividades realizadas en posición sentada</b>	La postura sentada de los conductores aumenta la temperatura local en los testículos, disminuyendo la motilidad y el número de espermatozoides.	



Factores de RIESGO	Daños a la función reproductora de HOMBRES	Daños a la función reproductora de MUJERES
<p><b>Agentes físicos</b></p> <p>Horarios de trabajo inadecuados (trabajo a turnos, nocturno o prolongaciones de jornada... Trabajo aislado Exposición a riesgos psicosociales y trabajos de alta tensión</p>	<p>Demandas de trabajo elevadas pueden originar estrés, disminuyendo el deseo sexual.</p>	<p>Demandas de trabajo elevadas pueden originar estrés, disminuyendo el deseo sexual y produciendo alteraciones en el ciclo menstrual.</p>

# Anexo 3

## TABLA DE RIESGOS PARA EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

La siguiente tabla incluye, de forma no exhaustiva, algunos de los riesgos y factores de riesgo laborales que pueden suponer un riesgo para la salud de las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o en periodo de lactancia. Recoge los riesgos incluidos en la **Directiva 92/85/CEE**; las directrices de la **Comisión Europea COM(2000) 466 final**; y las Guías de buenas prácticas editadas por el **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**. Por último, recoge también las recomendaciones de **Comisiones Obreras**, así como las orientaciones de la **Sociedad Española de Ginecología** y de la **Asociación Española de Pediatría**.

## AGENTES FÍSICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Choques, vibraciones o movimientos</b></p>	<p>La exposición frecuente a choques, es decir, a golpes violentos y bruscos o a vibraciones de baja frecuencia, por ejemplo conducir o desplazarse en vehículos todo terreno, o un movimiento excesivo, pueden aumentar el riesgo de aborto. La exposición prolongada a vibraciones en todo el cuerpo puede aumentar el riesgo de parto prematuro o de bajo peso al nacer. Las trabajadoras en período de lactancia no están expuestas a mayores riesgos que los demás trabajadores.</p>	<p>El trabajo se organizará de modo que las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente no realicen actividades que conlleven un riesgo derivado de vibraciones incómodas en todo el cuerpo, especialmente a bajas frecuencias, o de choques o sacudidas en la parte inferior del cuerpo.</p> <p>Ley 31/1995 LPRL<sup>23</sup>, Ley 39/1999<sup>24</sup> y RD 1311/2005<sup>25</sup></p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto.</b></p>

<sup>23</sup> LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre.

<sup>24</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 del sábado 6 de noviembre de 1999

<sup>25</sup> REAL DECRETO 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. BOE núm. 265 de 5 noviembre.

AGENTES FÍSICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Ruido</b></p>	<p>El oído de la trabajadora embarazada y del feto es muy sensible a los ruidos. Pueden producirse daños irreversibles por exposición aguda de intensidad acústica momentáneamente alta o por exposición prolongada a largo plazo. Los resultados negativos se añaden a los que se producen por otras situaciones pudiendo provocar estrés con potencial influencia en los cambios hormonales, el corazón y la circulación sanguínea, aumento de la presión arterial y la fatiga.</p> <p>La exposición prenatal al ruido puede provocar bajo peso al nacer.</p>	<p>El empresario debe adoptar las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén en período de lactancia no se hallen expuestas a niveles de ruido que rebasen los límites establecidos en el RD 286/2006<sup>26</sup></p> <p>Es preciso tener en cuenta que la utilización por la madre de equipos de protección individual no representa para el feto una protección contra este peligro físico.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo (&gt;80dBA) hasta los 7 meses del parto.</b></p>

<sup>26</sup> REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. BOE núm. 60 de 11 de marzo.

AGENTES FÍSICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
Radiaciones ionizantes	<p>La exposición a las radiaciones ionizantes conlleva riesgos para el feto. Los efectos pueden ser agudos (enfermedad radiante, daños cutáneos) y crónicos (cáncer, daños en material genético).</p> <p>Si una madre en período de lactancia manipula líquidos o polvos radiactivos, su hijo podría estar expuesto, en particular a través de la contaminación de la piel de la madre.</p> <p>Asimismo, la contaminación radiactiva inhalada o ingerida por la madre puede transmitirse a la leche o, a través de la placenta, al feto.</p>	<p>Prohibición de exposición de embarazadas y lactantes.</p> <p>El empresario debe informar a las trabajadoras expuestas a radiaciones ionizantes sobre la necesidad de presentar rápidamente una declaración de embarazo cuenta los riesgos de exposición para el feto o el riesgo de contaminación del lactante alimentado con leche materna, en caso de contaminación radiactiva corporal.</p> <p>RD 783/2001<sup>27</sup>, RD 413/1997<sup>28</sup>, Convenio 115 OIT<sup>29</sup> y RD 815/2001<sup>30</sup></p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición a dosis superiores a las admisibles para la población general desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>

<sup>27</sup> REAL DECRETO 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. BOE núm. 178, de 26 de julio.

<sup>28</sup> REAL DECRETO 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada. BOE de 16 de abril de 1997

<sup>29</sup> C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960

<sup>30</sup> REAL DECRETO 815/2001, de 13 de julio, sobre justificación del uso de las radiaciones ionizantes para la protección radiológica de las personas con ocasión de exposiciones médicas. BOE núm. 168 de 14 de julio

## AGENTES FÍSICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
Frío o calor extremos	<p>La elevación de la temperatura corporal de embarazadas en 1,5° C, sobre su temperatura regular supone un riesgo importante para e desarrollo embrionario y fetal. Las embarazadas presentan una tolerancia menor al calor y son más propensas a los desmayos o al estrés debido al calor.</p> <p>Los problemas vasculares pueden reducir el aporte de oxígeno al feto pudiendo causarle daños congénitos e incluso la muerte.</p> <p>La lactancia puede verse perjudicada a causa de la deshidratación provocada por el calor.</p> <p>El trabajo en condiciones de frío extremo puede resultar peligroso para la mujer embarazada y para el feto. El riesgo aumenta particularmente en caso de cambios bruscos de temperatura.</p>	<p>Las trabajadoras embarazadas no deben estar expuestas a calor ni frío excesivos y prolongados en el lugar de trabajo.</p> <p>Debe proporcionarse ropa de abrigo.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto. Garantizar hidratación de las mujeres lactantes.</b></p>

AGENTES FÍSICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p>Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión o durante actividades de submarinismo</p>	<p>Aire comprimido: Las personas que trabajan en recintos de aire comprimido corren el peligro de contraer la enfermedad del buzo. Este riesgo aumenta ligeramente en el caso de las mujeres que han dado a luz recientemente.</p> <p>Las embarazadas corren un riesgo mayor de verse afectadas por la “enfermedad de descompresión” cuya terapia es muy perjudicial para el feto.</p> <p>Las mejores lactantes tendrán dificultades prácticas para trabajar en un recinto de aire comprimido.</p>	<p>Las trabajadoras embarazadas no deben trabajar en un entorno de aire comprimido ni practicar submarinismo.</p> <p>Ley 31/1995 LPRL.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto.</b></p>

## AGENTES BIOLÓGICOS

1. Agente biológico del grupo 1 es el agente con escasa probabilidad de causar enfermedad en el hombre;
2. Agente biológico del grupo 2 es el que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamientos eficaces;
3. Agente biológico del grupo 3 es un agente que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamientos eficaces;
4. Agente biológico del grupo 4 es un agente que causa una enfermedad grave en el hombre y supone un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague a la colectividad; no existen generalmente profilaxis o tratamiento eficaces.



AGENTES BIOLÓGICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4</b></p>	<p>Muchos agentes biológicos de los tres grupos de riesgo mencionados pueden afectar al feto en caso de infección de la madre durante el embarazo. Estos agentes pueden transmitirse a través de la placenta cuando el niño está en el útero, o durante o después del parto, por ejemplo a través de la lactancia o a través del contacto físico cercano entre la madre y el niño.</p> <p>Ejemplos de agentes que podrían infectar al niño por una de estas vías son: la hepatitis B, la hepatitis C, el HIV (el virus del SIDA), el herpes, la tuberculosis, la sífilis, la varicela y el tifus.</p> <p>En ciertas profesiones (Ej. microbiólogas, personal sanitario, personal de limpieza, docentes, etc.) hay mayores riesgos de infección.</p>	<p>Si existe un riesgo elevado de exposición a un agente altamente infeccioso, la trabajadora embarazada o lactante deberá evitar totalmente la exposición.</p> <p>Identificación de los trabajadores expuestos.</p> <p>El empresario debe realizar pruebas de inmunidad para las actividades de riesgo (varicela, toxoplasmosis y parvovirus) y, en caso de que la interesada sea seronegativa, prever su traslado a otro puesto o un permiso temporal.</p> <p>RD 664/1997<sup>31</sup> y RD 865/2003<sup>32</sup></p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia a agentes de grupo 2 si las medidas terapéuticas pueden tener efectos tóxicos y a todos los agentes de los grupos 3 y 4.</b></p>

<sup>31</sup> REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE núm. 124 de 24 de mayo.

<sup>32</sup> REAL DECRETO 865/2003, de 4 de julio, por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis. BOE núm. 171 del 18 de julio

## AGENTES QUÍMICO

Los agentes químicos pueden entrar en el organismo por diferentes vías: inhalación, ingestión, penetración o absorción cutánea. Pueden afectar a la salud de la mujer embarazada, dañar el desarrollo embrionario y fetal y/o dañar la salud de los hijos e hijas de trabajadoras expuestas debido a la exposición prenatal o durante la lactancia. Se incluye una relación no exhaustiva de algunos grupos de sustancias que pueden provocar daños en embarazadas, lactantes y en su descendencia.

Las medidas preventivas generales a adoptar serían:

- Identificación de todas las sustancias presentes en los puestos de trabajo, ya sea como componentes de materias primas, productos acabados, residuos, emisiones o vertidos.
- Identificación de los riesgos de las sustancias identificadas.
- Eliminar las sustancias más peligrosas.
- Realizar evaluaciones técnicas de los riesgos no eliminados.
- Información y formación de trabajadores
- Vigilancia de la salud y el medio ambiente.

RD 363/1995<sup>33</sup>, RD 374/2001<sup>34</sup>, Reglamento (CE) 1907/2006<sup>35</sup>

<sup>33</sup> RD 363/1995, por el que se regula la Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas

<sup>34</sup> 374/2001, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

<sup>35</sup> Reglamento (CE) 1907/2006 sobre el registro, la evaluación, la autorización y la restricción de sustancias y preparados químicos (REACIA).

AGENTES QUÍMICO

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Sustancias cancerígenas y mutágenas (etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49)</b></p>	<p>Una sustancia cancerígena o carcinógena es aquella que puede ocasionar cáncer o incrementar su incidencia.</p> <p>Mutágenos son las sustancias y preparados que puedan producir alteraciones genéticas hereditarias o aumentar su frecuencia.</p> <p>Están clasificadas con las siguientes frases de riesgo:</p> <p>R40: posible riesgo de efectos irreversibles R45: puede causar cáncer R46: puede causar alteraciones genéticas hereditarias R49: puede causar cáncer por inhalación</p>	<p>Los empresarios tienen la obligación de evitar la utilización de agentes cancerígenos o mutágenos, siempre que sea técnicamente posible, en particular mediante la sustitución por una sustancia, preparado o procedimiento que no sea peligroso o lo sea en menor medida. Esto es, siempre que haya una alternativa técnicamente viable, se deberá eliminar la sustancia, incluso si es más costosa que la original. RD 665/1997<sup>36</sup> sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo</p> <p>En caso de no poder eliminar la sustancia, se debe evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente y lactantes.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>

<sup>36</sup> REAL DECRETO 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Modificado por: REAL DECRETO 1124/2000 y REAL DECRETO 349/2003,

AGENTES QUÍMICO

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p>Sustancias tóxicas para la reproducción y sustancias tóxicas que puedan excretarse a través de la leche materna (etiquetadas con las frases R60, R61, R62, R63, R64 y R33)</p>	<p>Pueden producir efectos negativos no hereditarios en la descendencia o aumentar la frecuencia de éstos, o afectar de forma negativa a la función o a la capacidad reproductora.</p> <p>Cualquier sustancia que pueda llegar a través de la leche materna es peligrosa para el lactante.</p> <p>Están clasificadas con las siguientes frases de riesgo:</p> <p>R60: puede perjudicar la fertilidad.                      R61: puede causar daños al feto.                      R62: posible riesgo de perjudicar la fertilidad.                      R63: posible riesgo de daño para el feto.                      R64: puede perjudicar a niños alimentados con leche materna.                      R33: Peligro de efectos acumulativos.</p> <p>TPB. tóxicas, persistentes y bioacumulativas.                      MPMB: muy persistentes y muy bioacumulativas.</p>	<p>Evitar la exposición de mujeres embarazadas y lactantes.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>

AGENTES QUÍMICO

<p><b>Disruptores endocrinos</b></p>	<p>Alteran el equilibrio hormonal, pudiendo provocar diferentes efectos en función del sistema hormonal al que afecten (estrogénico, tiroideo, etc.,) y del momento de la exposición (durante el desarrollo fetal, niñez, pubertad, etc.), y son diferentes según el sexo.</p> <p>Son de especial importancia los efectos en los hijos de personas expuestas:</p> <p>Pubertad precoz, cáncer vaginal, mayor incidencia de cánceres, no descenso testicular, reducción del número de espermatozoides, deformación de órganos reproductores, problemas en el desarrollo del sistema nervioso central, hiperactividad o problemas de aprendizaje entre otros.</p>	<p>Los efectos se producen a dosis, en general, muy por debajo de los límites de exposición legalmente establecidos.</p> <p>Evitar la exposición de mujeres embarazadas y lactantes</p> <p>La Estrategia comunitaria en materia de alteradores endocrinos-sustancias de las que se sospecha interfieren en los sistemas hormonales de seres humanos y animales [(COM (1999) 706)<sup>37</sup>, (COM (2001) 262)<sup>38</sup>, (SEC (2004) 1372)<sup>39</sup> y (SEC(2007)<sup>40</sup>1635)] incluye un listado. Algunos están señalados con la nota ae en el documento sobre Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, publicado por el INSHT.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>
--------------------------------------	--	--

<sup>37</sup> Com (1999) 706 Community Strategy for Endocrine Disrupters - a range of substances suspected of interfering with the hormone systems of humans and wildlife.

<sup>38</sup> Comunicación de la Comisión COM (2001) 262 final, de 14 de Junio de 2001, sobre la estrategia comunitaria en materia de alteradores endocrinos-sustancias de las que se sospecha interfieren en los sistemas hormonales de seres humanos y animales-COM (1999) 706.

<sup>39</sup> Commission Staff Working Document SEC(2004)1372

on the implementation of the Community Strategy for Endocrine Disrupters - a range of substances suspected of interfering with the hormone systems of humans and wildlife

<sup>40</sup> SEC/2007/1635 COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT on the implementation of the "Community Strategy for Endocrine Disrupters" - a range of substances suspected of interfering with the hormone systems of humans and wildlife (COM (1999) 706), (COM (2001) 262) and (SEC (2004) 1372)

## AGENTES QUÍMICO

<p><b>Mercurio y sus derivados</b></p>	<p>Los compuestos orgánicos de mercurio pueden frenar el crecimiento del feto, afectar a su sistema nervioso y provocar el envenenamiento de la madre.</p> <p>El mercurio orgánico pasa de la sangre a la leche materna</p>	<p>Evitar la exposición de mujeres embarazadas y lactantes.</p> <p>Directiva 2000/39/CE<sup>41</sup>, RD 374/2001.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>
<p><b>Medicamentos antimicrobóticos (citotóxicos)</b></p>	<p>Pueden alterar la información genética del espermatozoides y de los óvulos. Algunos pueden causar cáncer. La absorción se realiza por inhalación o a través de la piel.</p> <p>Las trabajadoras expuestas pueden incluir industrias fabricantes, personal de farmacia y enfermería o personal de limpieza y gestión de residuos (químicos y humanos).</p>	<p>Informar a las trabajadoras que deseen concebir un hijo, que estén embarazadas o en período de lactancia de los riesgos que presentan estos productos para la reproducción.</p> <p>Cambio de puesto de embarazadas y lactantes. RD 665/1997.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>

<sup>41</sup> Directiva 2000/39/CE de la Comisión, de 8 de junio de 2000, por la que se establece una primera lista de valores límite de exposición profesional indicativos en aplicación de la Directiva 98/24/CE del Consejo relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

AGENTES QUÍMICO

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido. Incluyen algunos pesticidas y disolventes, entre otras sustancias.</b></p>	<p>Algunos agentes químicos pueden también penetrar por la piel intacta y ser absorbidos por el organismo con efectos nocivos para éste.</p> <p>La absorción por la piel puede ocurrir por salpicaduras sobre la piel o la ropa, o por la exposición a altas concentraciones de vapor en la atmósfera.</p>	<p>Es prioritario evitar la exposición. Deberían tomarse precauciones especiales para evitar el contacto con la piel.</p> <p>En el caso de los trabajadores agrícolas, la evaluación de riesgo debe tener en cuenta si existe un riesgo residual de contaminación, por ejemplo por pesticidas utilizados anteriormente.</p> <p>Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, publicado por el INSHT.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>
<p><b>Monóxido de carbono</b></p>	<p>Gas incoloro e inodora que se forma en los procesos de combustión. Los riesgos surgen cuando los motores o los aparatos funcionan en espacios cerrados.</p> <p>Atraviesa fácilmente la placenta y puede privar al feto de oxígeno. La intoxicación aguda está asociada con abortos, malformaciones congénitas, bajo peso al nacer, parto prematuro y problemas de desarrollo.</p>	<p>Debe evitarse una exposición permanente de las trabajadoras e incluso una exposición ocasional al CO podría ser perjudicial. Debe informarse a las trabajadoras embarazadas respecto de los peligros derivados de la exposición al monóxido de carbono cuando se fuma.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>

## AGENTES QUÍMICO

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes puedan ser absorbidos por el organismo humano</b></p>	<p>La exposición de las embarazadas se asocia con la incidencia de abortos y casos de muerte fetal. La exposición intrauterina como después del parto, trae consigo problemas de desarrollo, especialmente del sistema nervioso y de los órganos de formación de sangre. Las mujeres, los recién nacidos y los niños pequeños son más sensibles al plomo que los adultos de sexo masculino. El plomo pasa de la sangre a la leche.</p>	<p>Dado que la eliminación del plomo del organismo es un proceso muy lento, las mujeres en edad fértil deben ser informadas de ello.</p> <p>Se debe apartar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de las zonas con presencia de plomo (en particular plomo orgánico) Directiva 2000/39/CE, RD 374/2001</p>
<p><b>Procedimientos industriales</b></p>	<p>Los procedimientos industriales enumerados en el anexo 1 del RD 665/1997 pueden presentar un riesgo de cáncer.</p>	<p>El RD 665/1997 exige que se lleve a cabo una evaluación detallada de los riesgos. Debe evitarse la exposición. Si los riesgos no pueden evaluarse ni controlarse con la adopción de medidas de protección colectivas, deberán adoptarse las disposiciones adecuadas para informar y formar a los trabajadores.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>



AGENTES QUÍMICO

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p>Tabaquismo pasivo</p>	<p>El tabaquismo pasivo a sido clasificado recientemente como agente cancerígeno para el hombre por la IRAC. La exposición de embarazadas a humo de tabaco aparece asociado a efectos negativos sobre el crecimiento fetal y en particular sobre el bajo peso al nacer.</p> <p>Por lo que respecta a la lactancia, los datos científicos demuestran que los niños lactantes de madre fumadora sufren una exposición a cotinina (metabolito de la nicotina) y a otras sustancias tóxicas presentes en el humo.</p>	<p>Evitar exposición de trabajadoras embarazadas y lactantes al humo del tabaco.</p> <p><b>CCOO: prohibir la exposición desde conocerse el embarazo hasta los 7 meses del parto y durante la duración de la lactancia.</b></p>

## AGENTES PSICOSOCIALES

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Horarios de trabajo inadecuados</b></p>	<p>Las jornadas de trabajo prolongadas, el trabajo por turnos y el horario nocturno pueden tener importantes consecuencias para la salud de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o estén en período de lactancia.</p> <p>Algunas pueden verse imposibilitadas para trabajar en turnos irregulares o nocturnos o para hacer horas extraordinarias. La organización del tiempo de trabajo (incluidas las disposiciones en materia de pausas, su frecuencia y periodicidad) puede afectar a la salud de la trabajadora embarazada y a la del feto, así como a su recuperación tras el parto o a su capacidad para la lactancia, y pueden aumentar los riesgos de estrés y de enfermedades relacionadas con el estrés.</p>	<p>Adaptación temporal de los horarios y otras condiciones de trabajo de mujeres embarazadas y lactantes, incluida la periodicidad y la frecuencia de las pausas de descanso, así como la organización por turnos y la duración de los mismos. No realización de trabajo nocturno.</p> <p><b>CCOO: prohibir el trabajo nocturno (fijos o a turnos) y jornadas superiores a las 8 horas diarias o 40 horas semanales durante el embarazo y hasta 1 año después del nacimiento.</b></p>

AGENTES PSICOSOCIALES

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Trabajo aislado (en solitario)</b></p>	<p>Las trabajadoras embarazadas están más expuestas al riesgo si se caen o si necesitan atención médica urgente.</p>	<p>Revisar los procedimientos de comunicación, supervisión y de emergencia para que tengan en cuenta (llegado el caso) las necesidades de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente.</p>
<p><b>Vulnerabilidad ante situaciones de estrés</b></p>	<p>Las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente pueden verse particularmente afectadas por el estrés profesional, como consecuencia de los cambios hormonales, fisiológicos y psicológicos inducidos por su estado. Estos cambios pueden afectar más a las personas más vulnerables al estrés, la ansiedad o la depresión.</p> <p>Algunos estudios establecen una relación entre el estrés y una mayor incidencia de abortos y la reducción de la capacidad de lactancia.</p>	<p>Los empresarios tendrán en cuenta los factores de estrés conocidos (como la organización del trabajo por turnos, la inseguridad en el empleo, las cargas de trabajo, etc.), así como los factores médicos y psicosociales particulares que afectan a cada mujer. Las medidas de protección pueden incluir la adaptación de las condiciones o de los horarios de trabajo, así como medidas encaminadas a asegurar la comprensión, el apoyo y el reconocimiento necesarios cuando la mujer se reincorpora al trabajo, respetando asimismo su vida privada.</p>

## AGENTES ERGONÓMICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p>Actividades realizadas de pie</p>	<p>Los cambios fisiológicos que se producen durante el embarazo favorecen una congestión periférica cuando la embarazada permanece de pie. La trabajadora embarazada puede sufrir vértigos o desmayos así como partos prematuros si está de pie o andando durante largos periodos de tiempo.</p>	<p>Embarazadas y lactantes deben poder descansar tumbadas en condiciones adecuadas. Asegurar la disponibilidad de asientos en caso de necesidad. No es aconsejable permanecer constantemente de pie o en posición sentada y se deben alternar ambas posturas. Si esto no es posible, deberían proponerse pausas. RD 486/97<sup>42</sup> sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.</p> <p><b>CCOO: evitar estar de pie más de 1 hora seguida en una posición fija, sin desplazarse. Evitar estar de pie más de 4 horas/día en una posición fija o combinada con desplazamientos.</b></p>

42 REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

AGENTES ERGONÓMICOS

<p><b>Actividades realizadas en posición sentada</b></p>	<p>Se intensifican los dolores musculares en la región lumbar y la espina dorsal, con riesgo relativamente elevado de trombosis y embolia.</p>	<p>Embarazadas y lactantes deben poder descansar tumbadas en condiciones adecuadas.</p> <p>Asegurar la disponibilidad de asientos en caso de necesidad. No es aconsejable permanecer constantemente de pie o en posición sentada y se deben alternar ambas posturas. Si esto no es posible, deberían proponerse pausas. RD 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.</p> <p><b>CCOO: evitar permanecer sentada más de 2 horas sin cambiar de posición.</b></p>
<p><b>Posturas forzadas asociadas a la actividad profesional de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente</b></p>	<p>El cansancio provocado por el trabajo realizado de pie o por otras actividades físicas se ha asociado desde hace tiempo con el aborto, el parto prematuro y el bajo peso al nacer. El trabajo en espacios reducidos o en puestos que no se adaptan suficientemente al aumento de volumen, en especial durante las últimas fases del embarazo, puede resultar peligroso y dar lugar a tensiones o esguinces. La destreza, la agilidad, la coordinación, la rapidez de movimientos, la capacidad para alcanzar objetos y el equilibrio también pueden disminuir y es necesario prever un aumento del riesgo de accidentes.</p>	<p>Vigilar que el tiempo de trabajo y el volumen y ritmo de trabajo no sean excesivos.</p> <p>Asegurar la disponibilidad de asientos en caso de necesidad.</p> <p>Hacer pausas más largas o más frecuentes durante el tiempo de trabajo.</p> <p>Adaptación de los puestos o de los procedimientos de trabajo puede contribuir a eliminar problemas de postura y el riesgo de accidentes.</p>

AGENTES ERGONÓMICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Manipulación manual de cargas</b></p>	<p>Riesgo de lesión fetal, parto prematuro, aborto espontáneo y de hipertensión arterial.</p> <p>El riesgo aumenta a medida que el embarazo evoluciona.</p> <p>Puede también haber riesgos para las trabajadoras que han dado a luz recientemente.</p> <p>Las madres en período de lactancia pueden experimentar cierto malestar debido al aumento del tamaño y sensibilidad de los senos.</p>	<p>Evitar la necesidad de manipulaciones manuales que entrañen riesgos.</p> <p>Evaluar los riesgos que conllevan las actividades que no pueden evitarse.</p> <p>Adoptar medidas a fin de reducir al mínimo esos riesgos</p> <p>RD 487/1997<sup>43</sup></p> <p><b>CCOO: evitar flexión &gt;20°, inclinación hacia un lado o giro pronunciado del tronco de manera continuada (&gt;1 minuto seguido).</b></p>

<sup>43</sup> RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. (BOE 23.04.1997)

AGENTES ERGONÓMICOS

Movimientos  
 y posturas

Los riesgos resultan de varios factores, juntos o aislados: la naturaleza, duración y frecuencia de las tareas /movimientos; el ritmo, la intensidad y la variedad del trabajo; la organización del tiempo de trabajo y pausas para el descanso; los factores ergonómicos y el ambiente de trabajo en general; o la conveniencia y adaptabilidad de cualquier equipo de trabajo utilizado. Los cambios hormonales en las mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente pueden afectar a los ligamentos, aumentando la predisposición a las lesiones. Las tareas que conllevan movimientos incómodos o largos períodos de pie o sentada sin cambiar de postura contribuyen al desarrollo de varices y de hemorroides, así como al dolor de espalda. Los problemas de movimientos y posturas pueden surgir en diversas fases del embarazo y tras la reincorporación al puesto de trabajo (en especial después de un parto con complicaciones médicas), en función de cada trabajadora y de las actividades y condiciones de trabajo.

El empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén en período de lactancia se vean expuestas a:

- una manipulación manual que conlleve riesgos de lesión;
- movimientos y posturas incómodos, especialmente en espacios reducidos;
- trabajo en altura.

Si fuera necesario, introducción o adaptación del equipo de trabajo y de los dispositivos de elevación, modificación del sistema de almacenado o remodelación de los puestos de trabajo o de las actividades. Evitar la manipulación de cargas durante largos períodos, o permanecer de pie o sentada sin hacer periódicamente ejercicio o movimiento para mantener una buena circulación.

**CCOO: evitar flexión >20°, inclinación hacia un lado o giro pronunciado del tronco de manera repetida (>2 veces por minuto). evitar los alcances de elementos situados lateralmente o por detrás de la trabajadora, que obliguen a realizar inclinaciones hacia los lados o giros del tronco evitar la flexión del tronco >60° con una frecuencia >10 veces hora**

## AGENTES ERGONÓMICOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Desplazamientos dentro o fuera del establecimiento</b></p>	<p>Los desplazamientos durante el trabajo, o entre el domicilio y el lugar de trabajo, pueden ser problemáticos para las embarazadas, ya que conllevan un riesgo de cansancio, vibraciones, estrés, postura estática, malestar y accidentes. Estos riesgos pueden tener importantes consecuencias para la salud de las mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente.</p>	<p><b>CCOO: evitar los desplazamientos innecesarios.</b></p>



## OTROS RIESGOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p>Trabajo en altura</p>	<p>El trabajo realizado por la mujer embarazada a determinada altura, sobre escaleras, plataformas, etc. puede aumentar el riesgo de accidente.</p>	<p>El empresario debe garantizar que las embarazadas no trabajen a determinada altura.</p> <p><b>CCOO: evitar las tareas que requieran subirse a escaleras de mano, taburetes o banquetas de escalón, plataformas u otras superficies elevadas donde una pérdida del equilibrio podría suponer un riesgo de lesión.</b></p>
<p>Riesgo de infección o de enfermedad es del riñón como resultado de instalaciones sanitarias poco adecuadas</p>	<p>Las mujeres embarazadas y lactantes corren un mayor riesgo de infección y de enfermedades del riñón como resultado de instalaciones sanitarias poco adecuadas. Debido a la presión en la vejiga y a otros cambios asociados con el embarazo, las embarazadas se ven a menudo obligadas a utilizar los servicios con mayor frecuencia y urgencia que los demás trabajadores. Las mujeres en período de lactancia pueden verse también afectadas por este mismo problema debido a la mayor ingestión de líquidos para favorecer la producción de leche materna de calidad.</p>	<p>Disponibilidad de locales de aseo, retretes y duchas. Suministro de medios especiales de limpieza en caso necesario. Fácil comunicación de aseos y vestuarios. En actividades ininterrumpidas de procesamiento o de trabajo en equipo, previsión de facilidades para que las mujeres embarazadas o en período de lactancia puedan abandonar sus puestos de trabajo o su actividad laboral con mayor frecuencia de lo habitual y con poco tiempo de aviso.</p> <p>RD 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo</p>

## OTROS RIESGOS

<p><b>Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares</b></p>	<p>El descanso es un factor importante para las mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente. El cansancio aumenta durante y después de la gestación y puede exacerbarse debido a factores de origen profesional. La necesidad de reposo es tanto física como mental. El humo del tabaco es mutagénico y cancerígeno, siendo un importante riesgo para el embarazo.</p>	<p>Existencia de instalaciones que permitan a la trabajadora embarazada sentarse o tumbarse cómodamente, con cierta intimidad y sin que se la moleste, a intervalos adecuados. Debe sensibilizarse a las embarazadas respecto del peligro del tabaquismo, incluso pasivo. El empresario deberá tener en cuenta los posibles riesgos de la exposición de las embarazadas al humo de cigarrillos y adoptar, si fuera necesario, medidas preventivas y de protección.</p> <p>RD 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo</p>
<p><b>Peligros derivados de una alimentación poco apropiada</b></p>	<p>Las embarazadas pueden necesitar con mayor frecuencia pausas para el almuerzo y un acceso más frecuente al agua potable y a otras bebidas sin alcohol y es posible que únicamente toleren la ingestión frecuente de alimentos en cantidades pequeñas en vez de en grandes cantidades a las horas habituales de las comidas. Sus hábitos y preferencias alimentarias pueden cambiar, especialmente en los primeros meses de embarazo. Las lactantes pueden necesitar beber con mayor frecuencia.</p>	<p>Adaptación de tiempos para descansar, comer y beber de acuerdo con las interesadas.</p> <p>Disposición de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible, evitando su contaminación.</p> <p>En caso de duda se indicará si el agua es potable o no.</p>

OTROS RIESGOS

Riesgos/ factores de riesgo	¿En qué consiste el riesgo?	Medidas de prevención y normativa específicas
<p><b>Peligros derivados de instalaciones poco apropiadas para la lactancia o de la ausencia de las mismas</b></p>	<p>Los obstáculos para la lactancia en el lugar de trabajo, como falta de instalaciones apropiadas para la extracción y almacenado de la leche materna, o que permitan a las madres amamantar a los niños en el lugar de trabajo o cerca de éste, pueden afectar significativamente a la salud tanto de la madre como del niño.</p>	<p>Acceso a una sala privada donde la trabajadora pueda amamantar o extraerse la leche; utilización de frigoríficos seguros y limpios para almacenar la leche materna extraída durante las horas de trabajo y de instalaciones para lavar, esterilizar y almacenar los recipientes; tiempo libre (que no conlleve una pérdida de remuneración o prestaciones y sin amenaza de sanción) para la extracción de leche o para amamantar.</p>

# Anexo 4

## **EJEMPLO DE PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN ESPECIAL DE RIESGO DE EMBARAZO Y LACTANCIA**

## EJEMPLO DE PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN ESPECIAL DE RIESGO DE EMBARAZO Y LACTANCIA

*En este anexo se presenta el acuerdo que consiguió la CCOO de Cataluña en una empresa en la que existe riesgo químico. El procedimiento acordado persigue el objetivo de recoger los criterios de valoración del riesgo y cómo actuar a partir de la comunicación de la situación de embarazo y lactancia de una trabajadora.*

*Este procedimiento se negoció a partir de la presión sindical que realizaron los Delegados y Delegadas de Prevención y a partir de haber detectado exposición a riesgos graves para las trabajadoras embarazadas de la plantilla. Fue una salida rápida a un problema que necesitaba una solución urgente.*

*Este instrumento puede servirnos de guía para actuar en nuestras empresas, pero todo es mejorable. Por ello a continuación os describimos los aspectos positivos y las debilidades de este ejemplo.*

## Aspectos positivos de este ejemplo

- 1** Los delegados de Prevención saben cómo se debe actuar en caso de trabajadora embarazada y cuáles son los pasos que se deben seguir, evitando así que pase el tiempo sin que se haya tomado ninguna decisión y la trabajadora opte por la baja por contingencia común.
- 2** Se contempla el riesgo durante la lactancia materna y hay un listado de puestos exentos de riesgo para la trabajadora lactante.
- 3** Las trabajadoras están informadas de los riesgos a los que están expuestas y ya saben que hacer cuando están embarazadas. De esta manera, la trabajadora que tiene en su proyecto de futuro personal quedarse embarazada, también es más consciente de los riesgos.
- 4** La tabla de criterios a seguir para cada factor de riesgo en el apartado de manipulación de cargas establece que cuando sean superior a 3kg. la trabajadora deberá ser reubicada (criterio muy favorable si lo comparamos con los criterios a los que hemos tenido acceso).

## **Debilidades de este ejemplo**

- 1** En primer lugar este procedimiento no parte de una evaluación de riesgos donde se determinen medidas correctoras sobre la exposición a contaminantes químicos, a pesar de que los índices de exposición para todos los trabajadores/as son elevados (la empresa ha presentado un estudio de higiene que así lo determina).
- 2** En el procedimiento no se identifican los puestos de trabajo de acuerdo al tipo de riesgo al que están expuesto. La realidad es que en ningún puesto de trabajo la trabajadora está sometida a una menor exposición a riesgo por agentes químicos, y así lo entienden los Delegados de Prevención.
- 3** Sólo hace mención a los puestos exentos de riesgo.
- 4** Como podréis observar, en el documento anexo se hace referencia a que la Prestación por Riesgo durante el embarazo o la lactancia se tramitará como una baja común en lugar de una suspensión de contrato temporal. Se mantiene “la confusión” sobre lo que representa la prestación por riesgo de embarazo, en cuanto a considerarla contingencia profesional o no.
- 5** No establece cómo debe hacerse la comunicación de la trabajadora, si verbalmente o por escrito, pero sí que se debe hacer esa comunicación.
- 6** En cuanto a la comunicación ocurre lo mismo por parte de la empresa.

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN ESPECIAL DE RIESGO DE EMBARAZO Y LACTANCIA

### 1. OBJETO

El objeto del presente informe es establecer los diferentes criterios de actuación en el supuesto de que una trabajadora de la empresa \_\_\_\_\_ de la localidad de \_\_\_\_\_, comunique a la Dirección de la empresa su estado de gestación y posterior lactancia.

### 2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La empresa \_\_\_\_\_ se dedica a la fabricación de cilindros y tubos metálicos, mediante varios procesos de mecanizado hasta conseguir el acabado necesario.

### 3. NORMATIVA APLICADA

- Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/95) sobre protección de la maternidad.

En cumplimiento de lo que indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente el artículo 26 sobre protección de la maternidad que queda modificado por el artículo 10 de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266 de 6 de noviembre), hace falta determinar 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 cualesquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

- Directiva 92/85/CEE del Consejo sobre Directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos así como los procedimientos industriales considerados peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada o en período de lactancia.



Esta normativa establece los criterios de referencia para promover la prevención y protección de la salud en frente a los riesgos para la reproducción y la maternidad y una clara definición de las posibles situaciones en relación a la protección del embarazo y la lactancia.

- La Directiva 92/85/CEE distingue tres situaciones en relación a la protección de la maternidad: Trabajadora embarazada, Trabajadora que haya dado a luz y Trabajadora en periodo de lactancia.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su disposición adicional doce en su punto 2 donde se modifica el párrafo 4 del artículo 26 (BOE núm 71 de 23 de marzo).

#### **4. FACTORES DE RIESGO**

---

##### **AGENTES FÍSICOS**

RUIDO  
RADIACIONES IONIZANTES  
RADIACIONES NO IONIZANTES  
VIBRACIONES  
ESTRÉS TÉRMICO

---

##### **AGENTES QUÍMICO**

---

##### **AGENTES BIOLÓGICOS**

---

##### **FACTORES ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES**

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS  
CARGAS  
CARGA ESTÁTICA  
ESTRÉS LABORAL  
TURNO DE NOCHE/TRABAJO A TURNOS  
HORAS EXTRAORDINARIAS

---

##### **OTROS FACTORES**

GOLPES  
CAÍDAS A DIFERENTE NIVEL  
TRABAJOS EN SOLITARIO

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

1. La trabajadora comunica a la Dirección de la empresa su estado de gestación y posterior lactancia.
2. El responsable de prevención de la empresa valora el actual lugar de trabajo que ocupa esta trabajadora, en base al listado de lugares de trabajo exentos, con la finalidad de mantenerla en el mismo lugar de trabajo, adaptar las condiciones del lugar de trabajo o reubicarla.
3. Los criterios a seguir para decidir si la trabajadora se mantiene en el lugar de trabajo o hace falta reubicarla, se resumen en la tabla que figura en el apartado 6 de este procedimiento.
4. Si no es posible la adaptación de las condiciones del lugar de trabajo, la empresa tiene que reubicarla.
5. Si no es posible un cambio de lugar de trabajo, la empresa comunicará la situación de esta trabajadora a los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua.

## 6. TABLA DE CRITERIOS A SEGUIR POR CADA FACTOR DE RIESGO

<b>AGENTES FÍSICOS</b>	RUIDO	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;85 dB: Mantener lugar de trabajo</li> <li>&gt;85 dB: Reubicación</li> </ul>
	RADIACIONES IONIZANTES	Reubicación
	RADIACIONES NO IONIZANTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dosis equivalente a usos domésticos o médicos: Mantener lugar de trabajo.</li> <li>Posibilidad de exposición a altas dosis: Valoración técnica</li> </ul>
	VIBRACIONES DE CUERPO ENTERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;1,15. m/s Mantener lugar de trabajo</li> <li>&gt;1,15 m/s Reubicación</li> </ul>
	ESTRÉS TÉRMICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para trabajos sedentarios a &lt;17°C o &gt;27°C: Reubicación</li> <li>Para trabajos ligeros a &lt; 14 C o &gt;25°C: Reubicación</li> </ul>
<b>AGENTES QUÍMICO</b>	AGENTES QUÍMICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición a productos químicos incluidos en el anexo 4: Reubicación</li> </ul>
<b>AGENTES BIOLÓGICOS</b>	AGENTES BIOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición a agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 según RD 664/1997 (incluidos en el anexo 1): Reubicación</li> </ul>
<b>FACTORES ERGONÓMICOS Y PSICO-SOCIALES</b>	MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;3 Kg Mantener lugar de trabajo</li> <li>&gt; 3 Kg: Reubicación o dejar de manipularlas</li> </ul>
	CARGA ESTÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 3 horas manteniendo postura sentada o de pie: Mantener lugar de trabajo</li> <li>&gt; 3 horas manteniendo postura sentada o de pie: Reubicación o posibilitar cambio de postura</li> </ul>
	ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilidad de exposición de exposición a factores de riesgo psicosocial (incluidos en el anexo 2) Valoración técnica</li> </ul>
	TURNOS DE NOCHE / TRABAJO A TURNOS / HORAS EXTRAORDINARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Turno nocturno: Cambio a turno de trabajo diurno</li> <li>Trabajo a turnos: Cambio a turno de trabajo diurno</li> <li>Horas extraordinarias: No realización de horas extraordinarias</li> </ul>
<b>OTROS FACTORES</b>	GOLPES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilidad de golpes en la mitad inferior del cuerpo: Reubicar</li> </ul>
	CAÍDAS A DIFERENTE NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilidad de realizar tareas que requieran el uso de escaleras, escabeles, etc.: No realizar la tarea.</li> </ul>
	TRABAJOS EN SOLITARIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilidad de tareas de riesgo (anexo 3) y en solitario: No realizar la tarea</li> </ul>

## 7. LUGARES DE TRABAJO EXENTOS DE RIESGOS

### 7.1. Mientras dure el periodo de embarazo

- Oficinas.
- Montaje de subgrupos y tapones guía en el almacén.

### 7.2. Mientras dure el periodo de lactancia materna

- Oficinas.
- Montaje de subgrupos y tapones guía en el almacén.
- Almacén intermedio y final.

# Anexo 5

## **MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA**

## COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL

Yo, Dña: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ con DNI nº \_\_\_\_\_  
trabajadora de la empresa \_\_\_\_\_  
del centro de trabajo \_\_\_\_\_  
y puesto de trabajo \_\_\_\_\_

Comunico a la empresa que me hallo en la siguiente  
situación de:

- Embarazo  
 Periodo Lactancia natural

Con el fin de que la empresa cumpla con la normativa  
legal vigente de protección de la trabajadora embaraza-  
da o periodo de lactancia y adopte las medidas preven-  
tivas oportunas en función de los riesgos que se indican  
en la evaluación de mi puesto de trabajo,

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_

Firmado: la trabajadora

Recibí empresa, fecha



**istas**



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO