



OSALAN

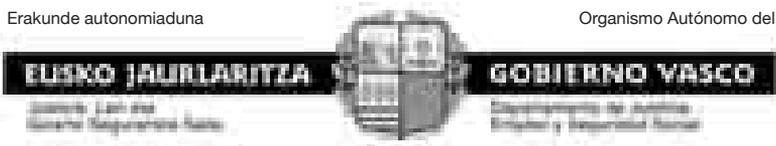
*Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea*

*Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales*

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, QUE HA DADO A LUZ O DE LACTANCIA

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del



Edición: Junio 2005

Tirada: 5.000 ejemplares

© OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
Cº de la Dinamita, s/n, Cruces-Barakaldo (Bizkaia)

Internet: www.osalan.net

Edita: OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
Cº de la Dinamita, s/n, Cruces-Barakaldo (Bizkaia)

Autor: OSALAN. Centro Territorial de Álava

Fotocomposición: Helvética

Impresión: GERTU. Oñati

Depósito Legal: SS-694/05



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
1. Definiciones y comunicaciones	8
2. ¿Existen, en el puesto de trabajo, situaciones de riesgo que pueden afectar a la trabajadora embarazada?	9
3. Revisión de la evaluación inicial (en ocasiones denominada Evaluación Adicional)	12
4. ¿Es tolerable y, por lo tanto, asumible el riesgo existente?	12
5. Adopción de medidas preventivas	13
6. ¿Es tolerable y, por lo tanto, asumible el riesgo residual?	13
7. Adaptación y Cambio de puesto de trabajo	13
8. Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo	14
9. Algoritmo	15
REFERENCIAS	16



PRESENTACIÓN

Resulta motivo de especial satisfacción ofrecer esta “GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA MUJER TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, QUE HAYA DADO A LUZ O DE LACTANCIA” dirigida, por un lado y en general, a las empresas, a todo el colectivo profesional que las sustenta, a los agentes sociales y a cuantos órganos y entidades puedan guardar relación con el mundo de la seguridad y la salud en el trabajo y, por otro y sobre todo, a aquellas mujeres que, al tiempo que desarrollan una actividad en el ámbito laboral, han decidido tener descendencia, con lo que ello conlleva de enriquecimiento pero también de dificultad a la hora de tener que compaginar ambas situaciones.

Dicha GUÍA, realizada por personal de OSALAN – INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES con la colaboración de EMAKUNDE – INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, intenta contribuir a la prevención de los riesgos laborales en un colectivo determinado, el de las mujeres trabajadoras en edad fértil y, más concretamente, en situación de embarazo o de lactancia.

Se trata, en definitiva, de un documento que pretende ser útil, práctico y de fácil comprensión para la prevención de riesgos laborales y, en definitiva, para la protección de la maternidad.

Ignacio Murguía Mañas
DIRECTOR GENERAL DE OSALAN



INTRODUCCIÓN

En los lugares de trabajo, se dan exposiciones a sustancias, agentes y situaciones laborales que pueden tener consecuencias negativas en el sistema reproductivo de hombres y mujeres.

En este proceso reproductivo intervienen diferentes mecanismos biológicos que pueden alterarse por exposiciones del padre o de la madre, antes o después de la concepción y que pueden manifestarse en una amplia gama de efectos (alteraciones neuroendocrinas, infertilidad, alteraciones menstruales, aborto espontáneo, retraso de crecimiento uterino, prematuridad). Además, existen momentos de mayor susceptibilidad a la acción de sustancias químicas u otras exposiciones laborales como la división y maduración de las células reproductivas (especialmente de los espermatozoides) y durante el desarrollo del embrión en el útero (primeras semanas de embarazo).



Las radiaciones ionizantes y el plomo son algunas de estas exposiciones, conocidas desde hace años como factores de riesgo reproductivo. Sin embargo todavía no se conocen cuales son los efectos adversos sobre la reproducción humana de la inmensa mayoría de sustancias químicas industriales y ambientales.

El embarazo no es una enfermedad. Es un aspecto de la vida cotidiana, y la salud y seguridad de las trabajadoras en situación de embarazo y período de lactancia, pueden ser adecuadamente conducidas según los procedimientos habituales de prevención y protección de riesgos laborales.

El creciente número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo y que permanecen en él durante su etapa fértil y embarazo, determinan la importancia de la prevención del riesgo potencial para el embarazo y la lactancia, en los lugares de trabajo.

Hay que tener presente qué condiciones de trabajo normalmente consideradas aceptables, pueden no serlo durante el embarazo. Pero en términos generales, estas condiciones que exponen a riesgos a las trabajadoras embarazadas, presentan un riesgo para todos los trabajadores y las trabajadoras, en diversos grados. Así, en el momento actual, el personal experto en la materia concluye que el objetivo de la prevención debería extenderse, además de la protección de la maternidad y el embarazo, a una protección de la salud reproductiva en su conjunto.



1. Definiciones y comunicaciones

1.1. Definiciones:

De acuerdo con la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

1.1.1. Trabajadora embarazada:

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

1.1.2. 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.

1.1.3. Trabajadora en período 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.



1.2. ¿Tiene la trabajadora obligación de comunicar en la empresa su estado de embarazo o lactancia?

De las anteriores definiciones parece deducirse la obligación de la trabajadora embarazada de comunicar su situación en la empresa. Por otra parte, el artículo 29.2.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en adelante) establece, con carácter general, la obligación de los trabajadores y las trabajadoras de cooperar con la empresa para que pueda ésta garantizarles unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para su seguridad y salud.

A pesar de estas consideraciones, entendemos que la trabajadora no tiene obligación de comunicar su estado. Incluso, en algunos casos, puede tener interés en eludir dicha comunicación.



De todo lo anterior se derivan las siguientes conclusiones:

- En caso de no comunicación no sería imputable a la empresa el no haber tomado las medidas oportunas.
- Para evitar las consecuencias que puede conllevar la falta de comunicación, se incrementa la obligación empresarial de información detallada sobre los posibles riesgos a la trabajadora si se produce un embarazo.

Por otra parte, consideramos interesante el conocimiento de la situación de embarazo por parte del servicio de prevención (propio o ajeno) de la empresa a fin de determinar actuaciones posteriores. Estudios recientes confirman que los servicios médicos del trabajo son informados muy tarde de la existencia de un embarazo. Teniendo en cuenta la mayor susceptibilidad de las primeras semanas, es importante la existencia de canales eficaces de información entre los responsables de prevención y la trabajadora.

1.3. ¿Cómo comunicar la situación de embarazo?

- A través del informe del personal facultativo del Servicio Público de Salud (Servicios Médicos de Familia y/o Ginecología) que asiste a la trabajadora. Es preciso indicar que dicho informe es preceptivo para la gestión de las prestaciones económicas por maternidad.
- Directamente, por parte de la trabajadora, a través de cualquier mecanismo probatorio (testigos, carta, etc.).
- Esta comunicación podrá ser directa a la empresa o a través del personal delegado de prevención o del servicio de prevención.

2. ¿Existen, en el puesto de trabajo, situaciones de riesgo que pueden afectar a la trabajadora embarazada?

El artículo 26 de la LPRL indica que “la evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y 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”.

Es decir, debemos recurrir a la evaluación de riesgos.

Pueden plantearse dos situaciones:

- En la evaluación inicial de riesgos y, por lo tanto, en la planificación de la acción preventiva que de la misma se deriva, se han tenido en cuenta las posibles situaciones de embarazo. En tal caso se ha producido una aplicación completa del artículo 16 de la LPRL que indica que “la acción preventiva se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de dicha actividad y la relación con quiénes estén expuestos a riesgos especiales”.

Así mismo, el artículo 4.1.b del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP en adelante), establece que en la evaluación de los riesgos se tendrá en cuenta la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora que lo ocupe o que vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”.

En tal caso se han establecido, desde dicha evaluación inicial, los mecanismos de actuación adecuados, en previsión de situaciones de embarazo.

- No se han tenido en cuenta las situaciones de embarazo en la evaluación inicial de los riesgos. En tal caso se procederá a la revisión de dicha evaluación, de acuerdo con el artículo 4.2 del RSP.

2.1. Peligros y situaciones asociadas que pueden afectar al embarazo

(Anexo I de la Directiva 92/85/CEE. Lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que deben ser evaluados. Anexo II Prohibiciones de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo.)



Nota • Anexo I en color Verde

- Anexo II en color Amarillo



	Peligro	Situaciones de riesgo
Agentes físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Choques • Vibraciones • Movimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Golpes violentos • Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo
	<ul style="list-style-type: none"> • Manutención manual de cargas pesadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Peso de la carga • Manera de levantarla • Frecuencia de la mantención
	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición prolongada a niveles de ruido elevados • Exposición ruidos de bajas frecuencias
	<ul style="list-style-type: none"> • Radiaciones ionizantes 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Radiaciones no ionizantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Radiaciones electromagnéticas
	<ul style="list-style-type: none"> • Frio o calor extremos 	<ul style="list-style-type: none"> • El riesgo aumenta en caso de cambios bruscos de temperatura
	<ul style="list-style-type: none"> • Movimientos, posturas, desplazamientos, Fatiga mental y física. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posturas forzadas • Posturas continuadas • Ritmo, intensidad del trabajo • Factores ergonómicos • Trabajo en espacios reducidos • Jornadas de trabajo prolongadas • Trabajo a turno • Horario nocturno • turnos irregulares • Pausas insuficientes • Estrés profesional
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajamos en atmósferas de presión sobreelevada 	<ul style="list-style-type: none"> • Locales a presión • Submarinismo
Agentes biológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes biológicos de los grupos 2,3 y 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Toxoplasma • Virus de la rubéola
Agentes químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Sustancias etiquetadas con frases R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64 	<ul style="list-style-type: none"> • R40 Posibles efectos cancerígenos • R45 Puede causar cáncer • R46 Puede causar alteraciones genéticas hereditarias • R49 Puede causar cáncer por inhalación • R61 Riesgo de efectos adversos para el feto • R63 Posible riesgo de efectos adversos para el feto • R64 Puede perjudicar al lactante
	<ul style="list-style-type: none"> • Preparados etiquetados sobre la base de la Directiva 83/379/CEE o 1999/45/CEE 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Mercurio y derivados 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Medicamentos antimetabólicos (citostáticos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Por inhalación o a través de la piel
	<ul style="list-style-type: none"> • Monóxido de carbono 	<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación laboral • Tabaquismo activo o pasivo • Contaminación atmosférica
	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes peligrosos por absorción cutáneas 	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos pesticidas
Otros	<ul style="list-style-type: none"> • Plomo y derivados 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos de minería subterráneos 	



3. Revisión de la evaluación inicial (en ocasiones denominada Evaluación Adicional)

- Identificación de los peligros: Detección de la presencia de agentes, procedimientos y situaciones de trabajo presentes en el mismo que puedan afectar a la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente.

Para dicha identificación se tendrán en cuenta los factores de riesgo indicados en el apartado 2.1.

- Determinación de la categoría de la trabajadora expuesta (embarazada, que ha dado a luz recientemente o que está en período de lactancia).
- Evaluación cualitativa y cuantitativa de los riesgos. Este apartado presenta especiales dificultades debido a:



- Inexistencia de datos concluyentes acerca de la potencial peligrosidad de los agentes o situaciones de trabajo en los casos de embarazo, parto reciente o lactancia.
- Dificultades para el establecimiento de niveles de exposición tolerables en dichos casos especiales.

4. ¿Es tolerable y, por lo tanto, asumible el riesgo existente?

La respuesta a la pregunta anterior es la base para cualquier decisión posterior. El alcance de las medidas preventivas dependerá, por lo tanto, del resultado de la evaluación.

En los casos de duda, y en ausencia de datos que permitan determinar un nivel de riesgo aceptablemente bajo, debiera aplicarse, a nuestro entender, el principio de precaución.

Los resultados de la evaluación y las medidas de protección y prevención aplicables se comunicaran a la trabajadora y/o sus representantes

Es decir, deberán adoptarse medidas adecuadas para la eliminación o reducción máxima de los niveles de riesgo.



5. Adopción de medidas preventivas

Criterios a seguir para la adopción de dichas medidas

- 5.1. En general, la adopción de medidas preventivas que eliminen el riesgo serán las más adecuadas.
- 5.2. Medidas para evitar o reducir la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

6. ¿Es tolerable y, por lo tanto, asumible el riesgo residual?

En el caso de que la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fueran posibles o si, a pesar de dichas modificaciones, se mantuvieran los riesgos para la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista a la trabajadora, se procederá al cambio de puesto de trabajo.



7. Adaptación del puesto de trabajo. Cambio del puesto de trabajo

Partiendo, pues, de lo expuesto en los 2 apartados anteriores si, como consecuencia de la evaluación de riesgos, existiera riesgo para la salud de la trabajadora en las situaciones motivo de la presente Guía, el empresario o la empresaria deberán adoptar aquellas medidas que eviten la exposición a dicho riesgo por parte de la trabajadora. ¿En qué consisten dichas medidas?

- 7.1. Inicialmente se intentará adaptar el puesto o el horario del trabajo.
- 7.2. Si la adaptación no fuera posible o, a pesar de ella, se mantuviera el riesgo, habría de recurrirse al cambio del puesto de trabajo. En el caso de que tal cambio no se dedujese de la evaluación de riesgos, también podría iniciarse el proceso a partir de un requerimiento médico (certificado médico) expedido por el personal médico de familia que asiste a la embarazada.



- 7.3. El puesto de trabajo al que se destine a la trabajadora, en caso de producirse dicho cambio, está sujeto a lo establecido por la movilidad funcional del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- 7.4. La empresa deberá determinar, previa consulta a los y las representantes del colectivo trabajador, la relación de puestos de trabajo exentos de dichos riesgos.

8. No es técnica u objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados

En tal caso se recurrirá a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo 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.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio correspondiente:

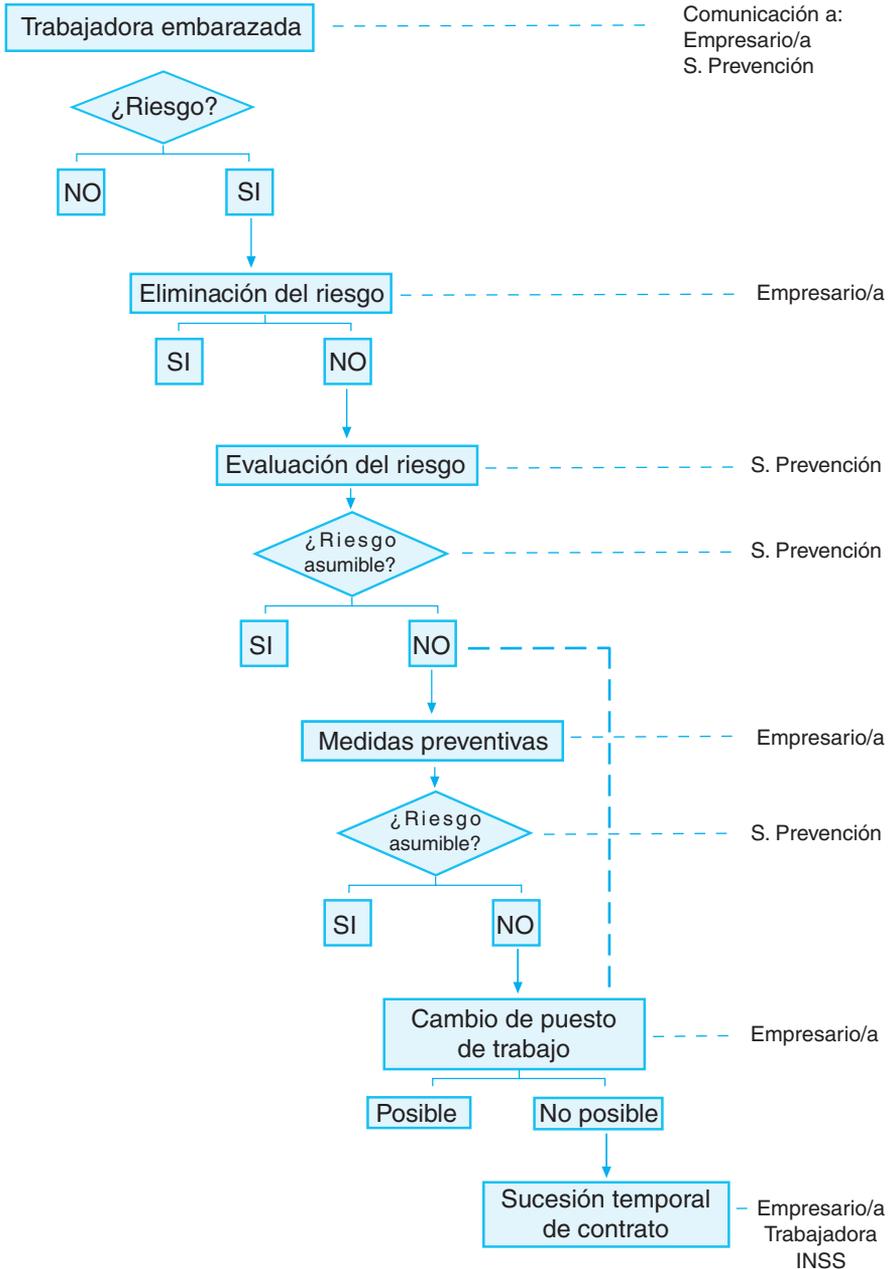
- Informe médico del Servicio Público de Salud.
- Certificación médica expedida por los Servicios Médicos de la Entidad Gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, con el informe sobre este particular emitido por:
 - El servicio de prevención propio de la empresa, siempre que cuente con la especialidad de vigilancia de la salud.
 - Por el servicio de prevención ajeno con el que la empresa tenga concertada la vigilancia de la salud.
 - Por la persona responsable de prevención de la empresa.
- Solicitud de la prestación económica a la Seguridad Social por suspensión del trabajo por riesgos durante el embarazo con la documentación indicada en los artículos 12 y 13 del RD. 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.





PROCESO

A REALIZAR POR





REFERENCIAS

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).

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.

1. Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgo Laborales.
2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE 6.11.1999) [Modifica art. 26 Ley P.R.L.]
3. 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.
4. García, A.M. Condiciones de trabajo y reproducción: un recorrido por las evidencias. Arch Prev Riesgos Labor 1999;2(1):19-25
5. Moreno Sáenz, N. Reproducción: fuentes de información INSHT, NTP 414, 1996.
6. OIT. Los riesgos para la función reproductora del hombre y la mujer en el lugar de trabajo. En: [http:// www.ltcilo.it/actrav-cdrom2/es/osh/rep/proa.htm](http://www.ltcilo.it/actrav-cdrom2/es/osh/rep/proa.htm).
7. Pérez del Río, T. Ballester Pastor, A. Mujer y Salud Laboral. Biblioteca de prevención de riesgos laborales. Editorial La Ley-Actualidad. Madrid 2000.
8. La santé de la reproduction. En: <http://www.unites.ca/cinbiose>
9. Leprince A. et coll. Fecundité, grossesse et risques professionnels. 77 td 95. Documents pour le medecine du travail, n° 77, 1999, pp 21-32.