

REPRODUCCIÓN, EMBARAZO Y LACTANCIA

GUÍA PARA LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



REPRODUCCIÓN, EMBARAZO Y LACTANCIA

GUIA PARA LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

Producción: CONSULDIS S.A.

Depósito legal: M- -2001

Este documento ha sido impreso en papel ecológico

INDICE

	<i>Pag.</i>
1. INTRODUCCIÓN	5
2. CONDICIONES DE TRABAJO Y EMBARAZO.....	9
3. ¿CUÁNDO Y CÓMO PUEDE PERJUDICARSE LA MATERNIDAD?	13
4. CAPACIDAD REPRODUCTIVA.	17
4.1 Riesgos Químicos	
4.2 Riesgos biológicos	
4.3 Riesgos Físicos	
4.4 ¿Qué puedo hacer si me veo sometido a una situación de riesgo?	
5. EMBARAZO.	27
5.1 La mujer embarazada: trabajador especialmente sensible	
5.2 Embarazo y agentes químicos	
5.3 Embarazo y agentes biológicos	
5.4 Embarazo y agentes físicos.	
5.5 ¿Qué puedo hacer si me veo sometida a una situación de riesgo?	
6. PARTO RECIENTE Y LACTANCIA.	41
6.1 Parto reciente	
6.2 Lactancia materna	
6.3 Riesgos Químicos	
6.4 Riesgos biológicos	
6.5 Riesgos Físicos	
6.6 ¿Qué puedo hacer si me veo sometida a una situación de riesgo?	



7. DERECHOS RELACIONADOS CON EL EMBARAZO, 47	EL PARTO Y LA LACTANCIA.
7.1 Cambio de puesto y suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo	
7.2 Trabajo nocturno	
7.3 Permiso para exámenes prenatales y preparación del parto	
7.4 Prohibición de despido	
7.5 Movilidad funcional	
7.6 Prestación económica por riesgo durante el embarazo.	
8. ANEXOS 65	
8.1 Anexo I. Normativa.	
8.2 Anexo II. Jurisprudencia.	
8.3 Anexo III. Normas Técnicas.	
9. BIBLIOGRAFÍA 79	



1

INTRODUCCIÓN





La maternidad/paternidad suele implicar numerosas consecuencias laborales adversas para la trabajadora o trabajador que se encuentra en esta situación. Desde el punto de vista de la mujer, la maternidad se ha configurado históricamente como uno de los principales obstáculos empresariales que se oponían a su contratación y como una de las causas principales para la finalización de las relaciones laborales. Con unas legislaciones laborales que no siempre han sabido o querido proteger adecuadamente el derecho de los trabajadores y trabajadoras a decidir sobre su maternidad/paternidad, y a optar por medios adecuados para su disfrute y desarrollo, todavía hoy, las dificultades para el ejercicio de este derecho son grandes. Su correlato en lo que se refiere al desarrollo de una vida familiar compatible con la laboral resulta prácticamente imposible en el marco que las relaciones laborales dibujan en nuestro país.

Elaborar un instrumento que ayude a las trabajadoras y trabajadores a conocer sus derechos y asegurar una protección efectiva de su derecho a la maternidad y paternidad es el objetivo que desde la Unión General de Trabajadores perseguimos con el documento que presentamos a continuación.

En esta guía vamos a intentar abordar aquellos aspectos que afectan a la maternidad y que se encuentran directamente relacionados con los riesgos laborales. La guía se subdivide así en tres períodos de lo que entendemos como maternidad en sentido amplio: la capacidad reproductora, el embarazo y la lactancia. De cada una de estas etapas pretendemos ofrecer un breve comentario sobre los principales riesgos que el trabajo puede implicar, la protección que frente a los mismos establece la legislación preventiva y social y, finalmente, una breve recopilación bibliográfica de documentos, jurisprudencia y normativa que sirvan para que quien lo desee, pueda ampliar adecuadamente cada uno de los temas que, por la brevedad que impone un documento como el que aquí presentamos y en aras a su máxima utilidad práctica, debemos sintetizar.





2

CONDICIONES DE TRABAJO Y EMBARAZO





Es importante comenzar por destacar que el trabajo en sí mismo no tiene porqué comportar un riesgo para el proceso reproductivo siempre y cuando las condiciones del mismo sean las adecuadas. Es decir, trabajo, embarazo y lactancia son a priori perfectamente compatibles. El problema surge cuando las condiciones en que éste debe realizarse pueden resultar perjudiciales para la salud de la trabajadora, el embrión, el feto o la capacidad reproductora.

Resulta complejo abordar el ingente número de riesgos que pueden caracterizar un puesto de trabajo y los especiales efectos que representan para la maternidad. En esta guía vamos a tratar de facilitarte instrumentos que te sirvan como trabajador/a para actuar cuando te encuentres en una de las distintas etapas de la maternidad. Se trata por lo tanto, de una serie de líneas generales que te pueden servir como punto de partida para el conocimiento de tu situación específica. Recuerda que para un mejor asesoramiento los delegados y gabinetes de salud laboral de UGT están a tu disposición.

De igual manera, queremos advertirte que tampoco debes alarmarte ante los graves efectos que unas condiciones de trabajo inadecuadas pueden provocar en tu persona o tu futuro hijo. Resulta necesario que conozcas las repercusiones de un trabajo en condiciones inseguras. Lo que pretendemos es precisamente, evitar todas esas consecuencias negativas que pueden producirse.

Hay agentes químicos, físicos y biológicos y muy distintas situaciones laborales que pueden tener consecuencias negativas para la reproducción cuando los trabajadores están expuestos a ellas. Sin embargo, si eres un trabajador o trabajadora en edad de procrear, una trabajadora embarazada, has dado recientemente a luz o estás en periodo de lactancia, tienes derecho a un determinado nivel de salud y seguridad en el lugar de trabajo.





3

¿CUÁNDO Y CÓMO PUEDE PERJUDICARSE LA MATERNIDAD?





La exposición a determinadas sustancias o condiciones laborales peligrosas puede influir en la reproducción antes o después de que tenga lugar la concepción. Algunos riesgos profesionales, tienen consecuencias negativas en el comportamiento sexual y la reproducción o pueden influir gravemente en un embrión en desarrollo o feto. También puede haber consecuencias negativas a causa de las exposiciones posteriores al nacimiento, que influyan en el desarrollo de un niño.

3.1 ANTES DE LA CONCEPCIÓN

Algunas exposiciones en el lugar de trabajo pueden impedir la concepción. La exposición a determinadas sustancias o combinaciones de sustancias puede provocar **cambios en el instinto sexual** de los hombres o mujeres, **dañar los óvulos o el espermatozoides**, **modificar el material genético** contenido en los óvulos y el espermatozoides, o provocar **cáncer u otras enfermedades** en los órganos reproductores de hombres o mujeres.



3.2 DURANTE EL EMBARAZO

Una vez que se ha producido la fertilización, algunas sustancias dañinas pueden pasar a través de la madre al embrión o feto en desarrollo. Se considera por lo general que el feto se encuentra en situación de más riesgo durante los primeros 14 a 60 días del embarazo, esto es mientras se forman los órganos principales. Ahora bien, según el tipo y la importancia de la exposición, un feto puede resultar dañado en cualquier momento del embarazo.

3.3 DESPUÉS DEL NACIMIENTO

Las exposiciones profesionales pueden dañar también el desarrollo de un niño después de su nacimiento. La leche materna es otra vía de exposición para los niños de corta edad. Si en la leche materna hay sustancias dañinas, los niños pueden ingerirlas al mamar.

- Una sustancia que provoca alteraciones del material genético se denomina **mutágena**.
- La sustancia que impide el desarrollo normal del feto se denomina **teratógena**.
- La sustancia que provoca cáncer se denomina **carcinógena**.

Por lo tanto, es importante evaluar el riesgo que ciertas actividades laborales pueden constituir para la progeñe. La detección de un mutagénico, teratógeno, carcinógeno o alterador hormonal “profesional”, sin embargo, suele ser extremadamente difícil. La ausencia de investigaciones suficientes, el largo período de latencia entre la exposición al agente y la inducción de la malformación, o las variaciones en la sensibilidad genética individual, son algunas de las causas que explican la dificultad en la identificación de las sustancias, circunstancias y condiciones con consecuencias negativas para la reproducción.

Esta dificultad ha provocado que con carácter general se establezca un principio de precaución principalmente frente a los agentes químicos y biológicos.

De igual forma, es fundamental que conozcas que son varios los factores importantes que determinan si la exposición a una sustancia química, un agente biológico o físico u otro tipo de situación laboral tendrá consecuencias negativas en la salud del trabajador:

- **La duración de la exposición:** cuándo y durante cuánto tiempo está expuesto el trabajador.
- **La dosis:** a cuánta sustancia está expuesto el trabajador;
- **La sinergia:** qué efectos de exposición tiene una combinación de sustancias a un mismo tiempo. Además, puede haber consecuencias negativas si se combinan las sustancias químicas o los agentes biológicos con determinadas condiciones medioambientales a las que también están expuestos los trabajadores;
- **La variación personal:** algunos trabajadores pueden ser mucho más susceptibles a determinadas sustancias que otras personas.



4

CAPACIDAD REPRODUCTORA





Los riesgos directamente relacionados con el trabajo que pueden afectar a la maternidad en sentido amplio, se pueden presentar, como acabamos de comentar, en tres fases distintas. Un primer periodo es aquel en el que las condiciones laborales pueden tener consecuencias negativas para la propia capacidad reproductora de los trabajadores o trabajadoras o bien sobre el desarrollo de las distintas fases de la reproducción.

Es importante destacar que esta primera etapa no es exclusiva de las mujeres. Los hombres fértiles están expuestos a los mismos riesgos profesionales y pueden sufrir los mismos efectos negativos sobre su capacidad reproductora. Es esencial, por lo tanto, que se preste atención también, a los problemas de reproducción de los hombres y que se entienda que los riesgos que aquí describiremos pueden ser comunes a ambos sexos.

Los principales riesgos derivados del trabajo a que se pueden ver expuestos los trabajadores en esta etapa previa, son los siguientes:



4.1 RIESGOS QUÍMICOS

Los riesgos químicos se presentan como los más perjudiciales para la capacidad reproductiva de los trabajadores y trabajadoras. Las consecuencias de una situación laboral en la que el trabajador se encuentre expuesto a sustancias químicas a niveles inadecuados son las más graves y lesivas tanto para la capacidad reproductora del sujeto como para la salud del futuro hijo.

El hecho de que trabajes con sustancias químicas **NO SIGNIFICA QUE SIEMPRE TE ENCUENTRES EXPUESTA A UN RIESGO PARA TU CAPACIDAD REPRODUCTIVA. EXISTIRÁ RIESGO SI NO SE HA EVALUADO LA SUSTANCIA, SI NO SE HA CONTROLADO LA EXPOSICIÓN Y SI NO SE RESPETAN LOS LÍMITES DE EXPOSICIÓN Y LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD QUE EL TRATAMIENTO DE ESA SUSTANCIA EXIGE**

Es fundamental por lo tanto, que conozcas las sustancias con las que trabajas. Que exista un control de la exposición a que te ves sometida. Que se respeten los límites de exposición.

A continuación te ofrecemos brevemente un resumen sobre la información más básica que debes conocer.

4.1.1 “LA ETIQUETA”

Todo recipiente que contenga un producto químico peligroso debe llevar una etiqueta bien visible en la que se incluya:

- Nombre de producto.
- Responsable de su comercialización (con su dirección y número de teléfono).
- Datos que permitan conocer el peligro o peligros intrínsecos que puedan presentarse:
 - Símbolos e indicaciones de peligro
 - Descripción del riesgo (frases R)
 - Consejos de prudencia (frases S)

4.1.2 Símbolos e indicaciones de peligro



T Tóxico
T+ Muy tóxico



C Corrosivo



F Fácilmente inflamable
F+ Extremadamente inflamable



N Peligroso para el medio ambiente



E Explosivo



O Comburente



Xn Nocivo
Xi Irritante

De estos símbolos los que afectan especialmente a la materia que nos ocupa serían los T (tóxicos) y los Xn (nocivos).

FRASES R, frases tipo que indican los riesgos específicos atribuidos a las sustancias y preparados peligrosos en función de:

- Propiedades físico-químicas.
- Propiedades toxicológicas.
- Efectos específicos para la salud.
- Efectos sobre el medio ambiente.

En concreto, las frases R que resultan significativas para la etapa que nos ocupa serían las siguientes:

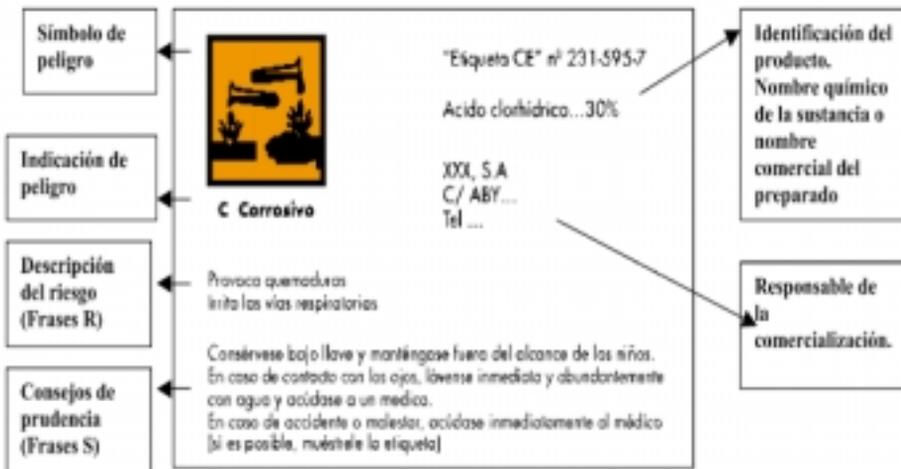
FRASES R	
R60	Puede perjudicar la fertilidad.
R62	Posible riesgo de perjudicar la fertilidad.
R40	Posibilidad de efectos irreversibles.
R45	Puede causar cáncer.
R46	Puede causar alteraciones genéticas hereditarias.
R47	Puede causar malformaciones congénitas



FRASES S, frases tipo que indican los consejos de prudencia relativos al uso de las sustancias y preparados peligrosos:

- Almacenamiento y manipulación
- Higiene personal.
- Vertidos y residuos.
- Accidente.
- Equipos de protección personal.
- Reactividad.
- Incompatibilidades.

Ejemplo de Etiqueta:



La información de la etiqueta debe figurar de manera legible e indeleble al menos en la lengua española oficial del Estado.

Solo es obligatorio que figure el texto de las frases tipo, no es necesario que aparezcan las indicaciones R,S, ni los números que las acompañan.

Ejemplo de puesto de trabajo de riesgo químico: Tratamiento, manipulación y almacenado de productos citotóxicos.

4.2 RIESGOS BIOLÓGICOS

Uno de los posibles riesgos biológicos para la capacidad reproductora lo encontramos en la enfermedad de las paperas contraída en una edad adulta. Entre las posibles complicaciones de las paperas se incluyen la ovaritis (inflamación de los ovarios) y la orquitis (inflamación de los testículos). Esta última podría conducir a una atrofia de los testículos y ocasionar problemas de fertilidad; no obstante, la esterilidad completa a causa de la orquitis sólo se da en raras ocasiones.

Ejemplo de puesto de trabajo de riesgo biológico: Profesores.

4.3 RIESGOS FÍSICOS

Calor.

Una elevación prolongada de temperatura en los testículos, que en condiciones normales permanecen a 4°C por debajo de la temperatura corporal, podría dañar a las células germinales.

Carga de trabajo

Las situaciones en las que la carga de trabajo provocan estrés o ansiedad se puede producir una inhibición del deseo sexual, menarquia (ausencia de periodo menstrual), etc.

Trabajo a turno y nocturno.

El trabajo a turnos y nocturno puede provocar también efectos inhibidores y menarquia.

Radiaciones ionizantes

Ver radiaciones ionizantes y maternidad.

Se va a producir un cambio legislativo que no diferencia el límite de exposición entre trabajadores en edad de procrear y el resto de los trabajadores. A partir del 1 de enero del 2002, con excepción de los menores de 18 años y los estudiantes en prácticas, los límites de exposición serán los generales para cualquier trabajador. Respetar estos límites es fundamental por las gravísimas consecuencias que las radiaciones ionizantes pueden tener sobre el trabajador y su descendencia.

Radiaciones no ionizantes (radiofrecuencias y microondas)

Pueden provocar alteraciones celulares, cromosómicas y genéticas. Igualmente pueden provocar efectos térmicos ya descritos en relación con el calor. Existen límites de exposición que puedes consultar a los delegados de UGT.

Ejemplo de puesto de trabajo de riesgo físico: Personal de telecomunicaciones.



4.4 ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME VEO SOMETIDA A UNA EXPOSICIÓN DE RIESGO?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) contempla expresamente la obligación empresarial de evaluar todos los riesgos que puedan incidir en la función de procreación y adoptar las medidas preventivas necesarias. En concreto, el artículo 25.2 de la LPRL establece:

“ 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 fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.”

Las tres etapas en que hemos dividido la maternidad se ven recogidas por nuestra legislación en el marco de la protección otorgada a los denominados trabajadores especialmente sensibles. Es decir, se reconoce a los trabajadores en edad fértil una situación de especial sensibilidad (especial vulnerabilidad, mayor lesividad si se materializan los riesgos) frente a determinados riesgos y, en consecuencia, la necesidad de adoptar una especial protección frente a los mismos.

Si en tu puesto de trabajo te ves expuesta o sospechas que puedes estar expuesta a alguna de los riesgos que acabamos de comentar es muy importante que:

1. Se haya realizado una evaluación de riesgos de tu puesto de trabajo. Siempre se deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las condiciones de trabajo para poder:
 - Apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre la capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia.
 - Determinar las medidas que deberán adoptarse.
2. Seas informada adecuadamente de los riesgos que no se han podido eliminar pero si reducir, las medidas preventivas que se han adoptado, si debes adoptar medidas individuales, si debes utilizar equipos de protección individual y cómo actuar en caso de accidente.



3. Debes recibir la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de tu puesto de trabajo.

Por ejemplo, si se tratara de un puesto de trabajo en el que existen productos químicos, el proceso se concretaría de la siguiente manera:

1. Se ha de realizar una evaluación de riesgos de tu puesto de trabajo. Esta evaluación debe explicitar las sustancias con las que trabajas, el tipo, nivel y duración de la exposición a que te ves sometido y las medidas que en caso necesario deben adoptarse para asegurar que esa exposición sea segura. Debe evaluarse igualmente, la posible interacción entre diversas sustancias y si presentas alguna característica individual que te haga especialmente sensible a alguna sustancia o ambiente.

Es muy importante que conozcas la siguiente información:

- Con que sustancias trabajas.
 - Las cantidades utilizadas o almacenadas
 - A que nivel y tipo de exposición.
 - Si te encuentras dentro de los límites de exposición permitidos (ambientales y biológicos).
 - Si se han adoptado medidas colectivas para la eliminación del riesgo o su disminución.
 - Si se han adoptado medidas individuales, en cuyo caso debes conocer cuales son las que te afectan directamente, y en el caso de tener que utilizar equipos de protección individual (EPIs), cómo utilizarlos adecuadamente.
 - Cómo se va a realizar el seguimiento y control del nivel de exposición.
 - Cualquier otra condición de trabajo que influya sobre otros riesgos relacionados con la presencia de los agentes en el lugar de trabajo y, específicamente, con los peligros de incendio o explosión
2. Debes ser informado adecuadamente de las sustancias con las que trabajas, lo que supone una adecuada información de las características toxicológicas de las mismas, la formación sobre el significado del etiquetado de los productos, las medidas de utilización y cómo actuar en caso de accidente.
 3. Debes recibir la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de tu puesto de trabajo, es decir una vigilancia protocolizada y adecuada para las sus-



tancias con las que trabajas, no un reconocimiento general absolutamente inespecífico e innecesario.

Recuerda que ante cualquier duda o problema puedes acudir a los delegados de prevención o a cualquier gabinete de salud laboral de UGT para que te asesore.

Es muy importante que tengas claro que **CADA PUESTO DE TRABAJO PRESENTA UNOS RIESGOS ESPECÍFICOS**. Conocer los riesgos específicos de tu puesto de trabajo es lo que va a determinar tu situación y las medidas preventivas específicas que requieres.



5

EMBARAZO





5.1 LA MUJER EMBARAZADA: TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE

Durante el embarazo, se producen en el organismo una serie de cambios fisiológicos que pueden alterar la situación normal de trabajo. Estos cambios referentes al sistema cardiorrelatorio, modificaciones endocrinas, metabólicas y sobrepeso, modifican las condiciones en las que la trabajadora puede y debe realizar su trabajo. Hay que realizar por lo tanto, un estudio en cada caso sobre las condiciones de trabajo y su adaptación a los cambios que se van a producir.

Todos estos cambios colocan a la mujer embarazada en una situación de especial sensibilidad frente a los riesgos derivados del trabajo, demandando una nueva evaluación de su situación y una mayor protección.

Como adelantábamos en la primera fase de esta guía, la mujer embarazada o en período de lactancia se configura por la Ley de Prevención de Riesgos laborales como uno de los supuestos expresamente desarrollados de trabajador especialmente sensible. En consecuencia, la especial sensibilidad de la trabajadora embarazada o en período de lactancia se atribuye de manera inmediata y sin necesidad de prueba alguna. Con ello se desencadena un marco especial de protección en lo que se refiere a la salvaguarda de su salud en relación con los riesgos profesionales. Paralelamente, con el fin de asegurar la efectividad de esta protección se establece un proceso que asegura la idéntica protección del empleo de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. Con estas medidas se pretende proteger la salud de la trabajadora y el feto, sin que para la consecución de estos objetivos deba producirse ningún menoscabo en la relación laboral que se mantiene con el empleador.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Capítulo III. Derechos y obligaciones.

Art.25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Art.25.1

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocidos,



incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales o estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Art. 26. Protección a 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, 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 a 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 de 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, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
5. 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.

RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

Art. 13 Infracciones muy graves.-

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.



Art. 40 Cuantía de las Sanciones

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 5.000.001 a 20.000.000 de pesetas; en su grado medio, de 20.000.001 a 50.000.000 de pesetas; y en su grado máximo de 50.000.001 a 100.000.000 de pesetas

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 37.3.g)

El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

5.2 EMBARAZO Y AGENTES QUÍMICOS.

Al igual que sucede en la etapa de procreación, los agentes químicos se configuran como uno de los principales riesgos presentes en el puesto de trabajo para la trabajadora embarazada.

En esta etapa existen igualmente, numerosas sustancias cuya consecuencia puede resultar muy negativa para la salud del feto en las distintas etapas de la gestación y su desarrollo posterior, así como para la salud de la propia madre.

Como hemos señalado en relación con la capacidad reproductiva es importante que recuerdes que:

EL HECHO DE QUE TRABAJES CON SUSTANCIAS QUÍMICAS NO SIGNIFICA QUE SIEMPRE TE ENCUENTRES EXPUESTA A UN RIESGO PARA TU EMBARAZO. EXISTIRÁ RIESGO SI NO SE HA EVALUADO LA SUSTANCIA SI NO SE HA CONTROLADO LA EXPOSICIÓN Y SI NO SE RESPETAN LOS LÍMITES DE EXPOSICIÓN Y LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD QUE EL TRATAMIENTO DE ESA SUSTANCIA EXIGE.



Es fundamental por lo tanto, que conozcas las sustancias con las que trabajas. Que exista un control de la exposición a que te ves sometida. Que se respeten los límites de exposición.

Las frases R más relevantes durante el período de embarazo son las siguientes:

FRASES R	
R61	Riesgos durante el embarazo de efectos adversos para el feto.
R63	Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto.
R40	Posibilidad de efectos irreversibles.
R45	Puede causar cáncer.
R46	Puede causar alteraciones genéticas hereditarias.
R47	Puede causar malformaciones congénitas



Sustancias especialmente peligrosas durante el embarazo.

- Mercurio y sus compuestos
- Agentes citotóxicos (medicamentos antimetabólicos)
- Monóxido de carbono
- Plomo y sus compuestos
- Benceno
- Arsénico

Al final de esta guía tienes un Apéndice con un listado de sustancias químicas peligrosas para la trabajadora embarazada

Ejemplo de puesto de trabajo de riesgo químico: “trabajadores que utilizan plaguicidas, herbicidas y abonos”.

Recuerda que puedes solicitar las fichas técnicas de las sustancias y la normativa que necesitas a los delegados de prevención o a cualquier gabinete de salud laboral de UGT.

5.3 EMBARAZO Y AGENTES BIOLÓGICOS.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, constituyen un grupo de riesgo especial frente a la acción de los agentes biológicos por el efecto directo que dichos agentes pueden ejercer sobre ellas o sobre el feto.

Se pueden contemplar al menos tres tipos de exposiciones específicas a agentes biológicos:

1. Trabajadoras con decisión consciente de manipular con agentes biológicos: microbiólogas identificando estos agentes, en control de procesos industriales de biotecnología, ...
2. Aquellas que, inevitable y conscientemente, están expuestas a agentes biológicos en su tarea diaria: enfermeras, etc.
3. Aquellas que tienen riesgo de contacto accidental: agentes de la ley con riesgo de infectarse a través de los fluidos corporales (hepatitis B, VIH), p.e. maestras de escuela (rubéola).

Los riesgos por exposición a ciertos **agentes biológicos clasificados en los grupos 2,3 y 4, pueden suponer también riesgos para el feto al transmitirse a través de la placenta.**

Para conocer exactamente los agentes que integran estos grupos, si estas expuesta a los mismos y las medidas a adoptar debes consultar el **RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.**

En definitiva como guía en la investigación de la exposición, se pueden distinguir dos tipos de situaciones:

- a. La exposición es predecible y controlada: el patógeno es conocido y pueden tomarse unas adecuadas medidas de contención y prevención, es el caso, p.e., de los laboratorios de investigación en microbiología. Es posible en este caso evaluar si las condiciones de trabajo son o no adecuadas para la embarazada, teniendo en cuenta que ciertas medidas de prevención pueden ser incómodas o estresantes para ella.
- b. Existe la posibilidad de exposición a agentes biológicos, pero dicha exposición es difícil de prever y/o el patógeno no está identificado. Si ocurriera una exposición en una trabajadora embarazada, la evaluación, caso por caso, incluirá la determinación del estatus inmunológico (si ello es posi-



ble). Si la investigación concluye que la trabajadora embarazada no está inmunizada frente al posible patógeno(s) y que éste pertenece al grupo 2 de la clasificación de agentes biológicos, frente al que las medidas terapéuticas a tomar pueden tener un efecto fetotóxico, o que los patógenos pertenecen a los grupos 3 o 4, entonces la exposición no será permitida.

A título de ejemplo incorporamos a continuación el anexo del Real Decreto en el que se señalan algunas actividades en las que se trabaja con agentes biológicos. **Recuerda que en tu puesto de trabajo también puedes estar haciéndolo y tu actividad laboral no tiene porque estar incluida en el listado que presentamos a continuación, éste tiene carácter EXCLUSIVAMENTE EJEMPLIFICATIVO.**

5.3.1 Anexo I: Lista indicativa de actividades

1. Trabajos en centros de producción de alimentos.
2. Trabajos agrarios.
3. Actividades en las que existe contacto con animales o con productos de origen animal.
4. Trabajos de asistencia sanitaria, comprendidos los desarrollados en servicios de aislamiento y de anatomía patológica.
5. Trabajos en laboratorios clínicos, veterinarios, de diagnóstico y de investigación, con exclusión de los laboratorios de diagnóstico microbiológico.
6. Trabajos en unidades de eliminación de residuos.
7. Trabajos en instalaciones depuradoras de aguas residuales

En relación con la exposición a agentes biológicos por su relativamente alta frecuencia hay que tener en cuenta, también, **el virus de la sífilis, varicela y tífus.**

De igual manera, y a pesar de que las trabajadoras embarazadas no pueden ser inmunizadas, conviene recordar aquellos agentes que provocan abortos o lesiones neurológicas o físicas al feto, como es el caso de los agentes de **la rubéola y la toxoplasmosis**, así como los **citomegalovirus y las clamidias**. Es muy importante, por lo tanto, que tengas especial cuidado frente a la posible presencia de estos agentes. Frente a la rubéola se dispone de una vacuna eficaz, recomendándose la vacunación a las trabajadoras seronegativas, como maestras y personal sanitario de las áreas de pediatría, toxicología, transporte sanitario y en general a todo el personal femenino seronegativo en edad fértil.



Recuerda que puedes solicitar el Real Decreto 664/1997, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, y toda la normativa que necesites a los delegados de prevención o a cualquier gabinete de salud laboral de UGT.

5.4 EMBARAZO Y AGENTES FÍSICOS.

5.4.1 Radiaciones

Radiaciones ionizantes

Las radiaciones ionizantes, al interactuar con el organismo, provocan diferentes alteraciones en el mismo. El daño producido por las radiaciones ionizantes puede tener un carácter somático (daños en el propio individuo), que puede ser mediato o diferido, o bien un carácter genético (efectos en las generaciones posteriores). Los efectos de la exposición a radiaciones ionizantes pueden llegar a ser muy graves para la persona expuesta y su futura descendencia. A continuación conoceremos los límites de exposición que deben respetarse para asegurar tu salud y la de tu hijo.

El RD 53/1992 regula la exposición a radiaciones ionizantes. Sin embargo, este RD ha sido derogado por el RD 783/2001, concediéndose un plazo de adaptación para las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Título II hasta el día 1 de enero de 2002. Hasta esa fecha los límites que se establecen en relación con los riesgos por exposición de radiaciones ionizantes, de especial peligro para la mujer embarazada el embrión o el feto, son las siguientes:

- mujeres en edad de procrear, el límite de dosis en el abdomen es de 13mSv al trimestre.
- mujeres gestantes, la dosis al feto, desde el diagnóstico hasta el final de la gestación, no puede exceder de 10 mSv.



A partir de 1 de enero del 2002 los límites son los siguientes:

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.

Artículo 10. Protección especial durante el embarazo y la lactancia.

1. Tan pronto como una mujer embarazada comunique su estado al titular de la práctica, **la protección del feto deberá ser comparable a la de los miembros del público.** Por ello, las condiciones de trabajo de la mujer embarazada serán tales que la dosis equivalente al feto sea tan baja como sea razonablemente posible, **de forma que sea improbable que dicha dosis exceda de 1 msv al menos desde la comunicación de su estado hasta el final del embarazo.**

Artículo 12. Exposición especialmente autorizada.

2.B. **No se autorizará la participación en exposiciones especialmente autorizadas a:**

1. Las mujeres embarazadas y aquellas que en período de lactancia puedan sufrir una contaminación corporal.



Ejemplo puesto de riesgo: técnico de rayos.

Radiaciones no ionizantes

Respecto a los posibles riesgos añadidos para las mujeres durante el embarazo y la lactancia que pudiera suponer la exposición a radiaciones no ionizantes, no hay evidencias de que existan ni por exposición a radiaciones ópticas ni por otro tipo de radiación electromagnética con tal carácter. Tan solo cabe recordar el aumento de temperatura corporal interior por la acción de las microondas y demás ondas radioeléctricas, que pudiera causar algún tipo de trastorno para el feto, además de para la mujer.

Ejemplo puesto de riesgo: Fisioterapeuta, puede exponerse a ultrasonidos, onda corta y microondas.

5.4.2 Carga de trabajo

La mujer embarazada sufre una serie de cambios fisiológicos que la hacen más susceptible a los estresores físicos y mentales. Las consecuencias negativas de estos

estresores varían en función de la constitución, la resistencia y la adaptación que tenga cada trabajadora, pero cuando se producen, aparecen preferentemente en el último trimestre del embarazo, pues van agravándose a medida que avanza la gestación. En general, las causas que están implicadas en la aparición de estos tipos de consecuencias son bastantes similares y suelen ser la realización de esfuerzos, la adopción de posturas forzadas, los escasos tiempos de descanso y la repetición de un determinado esfuerzo.

Los efectos de una sobrecarga de trabajo en la mujer embarazada pueden agruparse en tres grandes bloques: patología osteomuscular, patología vascular y estrés.

5.4.3 Carga física

La directiva 92/85/CE, cita la manipulación manual de cargas pesadas que puedan suponer riesgos, en particular dorsolumbares, como actividad que puede producir riesgo de lesiones fetales o provocar riesgo de desplazamiento de la placenta.

Las mujeres embarazadas que en su puesto de trabajo manejen cargas habitualmente deberían preferentemente dejar de manejarlas, realizando durante este tiempo otras actividades. Esta medida sería recomendable respetarla hasta tres meses después del parto.

5.4.4 Carga mental, estrés.

Se sabe que en un estado de estrés se producen una serie de reacciones fisiológicas que pueden influir en el embarazo debido a la reacción multihormonal que se produce. La inestabilidad emocional propia del embarazo puede ser atribuida en parte a los cambios hormonales experimentados por la mujer embarazada. Esta inestabilidad emocional es normal, sin embargo, se debe tener en cuenta que a veces puede dificultar la tarea de luchar contra el estrés o propiciar la aparición de éste si los estresores laborales y familiares resultan excesivos para la embarazada.

5.4.5 Tiempo de trabajo: jornada, turnicidad y horario. (pausas y descansos).

Ya que el trabajo nocturno y a turno junto con la alteración que provoca de los ritmos circadianos y las consecuencias que esto supone, es un agravante de la carga de



trabajo, es recomendable su reducción o, incluso, la supresión del mismo, en caso necesario.

5.4.6 Postura de trabajo.

Hay que tener en cuenta que durante el embarazo hay más dificultad en realizar determinadas actividades que se desarrollan, de forma habitual y entre las que se encuentran las siguientes:

- Subir escaleras.
- Alcanzar objetos situados en estanterías altas.
- Trabajar sentado en una mesa.
- Coger cosas del suelo.
- Permanecer de pie.
- Manejar pesos.

Dado que es imposible evitar los cambios “estructurales y fisiológicos” que se producen en la mujer durante el periodo gestacional, lo más adecuado es seguir una política preventiva basada en la educación y adiestramiento de las personas siguiendo la siguiente pauta:

- Enseñar a las personas a adoptar una postura correcta y evitar posturas forzadas o extremas al realizar la tarea, así como enseñar a manejar las cargas de una forma correcta.

En cuanto al diseño del puesto y la organización del trabajo es aconsejable seguir las siguientes recomendaciones:

- Es necesario poder adaptar el puesto de trabajo a la persona, especialmente en el caso de la mujer embarazada en la que se dan grandes cambios de necesidad de espacio, alcances, cambios posturales, etc. Se recomienda para trabajos manuales que la altura más baja sea como mínimo el quinto percentil de altura del punto justo debajo del abdomen de la población femenina.
- Se debe eliminar o reducir en lo posible la carga de trabajo, especialmente en lo que se refiere a manejo de pesos y posturas forzadas.
- Hay que disminuir el tiempo de exposición a trabajos pesados y aumentar el número de pausas.
- Es aconsejable que la mujer embarazada pueda cambiar de posición con cierta frecuencia.



- En caso de que la persona tenga distribuidas las tareas en distintos puestos o plantas en un edificio, se intentará ubicar, siempre que sea posible, todas las tareas en una sola planta y puesto, evitando desplazamientos innecesarios.

RD 486/1997

Anexo IV,A,3

... Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deben tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas. ...

Otros Riesgos físicos que deben ser re-evaluados por el empresario a la luz de la situación de embarazo de la trabajadora serían:

- Vibraciones, choques y movimientos bruscos.
- Ruido
- Ambiente térmico.

Ejemplo de puesto de trabajo expuesto a riesgo físico: celadoras

Para finalizar este apartado, vamos a relacionar algunos puestos de trabajo especialmente contraindicados para la mujer embarazada:

- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo
- Trabajos de minería subterráneos.

Recuerda que ante cualquier duda o problema puedes acudir a los delegados de prevención o a cualquier gabinete de salud laboral de UGT para que te asesore.

Es muy importante que tengas claro que CADA PUESTO DE TRABAJO PRESENTA UNOS RIESGOS Y UN NIVEL DE RIESGOS ESPECÍFICOS. Conocer los riesgos específicos de tu puesto de trabajo es lo que va a determinar tu situación y las medidas preventivas específicas que requieres.



6

PARTO RECIENTE Y LACTANCIA





Al igual que durante el embarazo la lactancia es una etapa de especial vulnerabilidad y sensibilidad para la salud de la mujer. La cobertura otorgada frente a los riesgos derivados del trabajo a la trabajadora embarazada, se extiende también al período de parto reciente o lactancia.

Existen de idéntica manera numerosos riesgos laborales que pueden afectar a la salud de la madre y del hijo.

6.1 PARTO RECIENTE

Resulta especialmente importante la situación de la mujer trabajadora frente a los riesgos físicos en esta etapa, sin olvidar el común denominador en todo el proceso de la procreación de la especial protección frente a los riesgos químicos y biológicos.

Debe destacarse fundamentalmente, la situación de la trabajadora cuya incorporación al trabajo se realiza con brevedad tras el parto. Es decir, aquellos casos en los que la trabajadora decide no hacer uso de la totalidad de su permiso de maternidad en favor del padre, y que, transcurridas las 6 semanas obligatorias tras el alumbramiento, decide incorporarse en cualquier momento anterior a la decimosexta semana tras el nacimiento .

6.2 LACTANCIA MATERNA

Caracterizada por la posible presencia de efectos negativos derivados fundamentalmente de los riesgos químicos y biológicos y no tanto de los físicos (salvo que se trate de una trabajadora en situación de parto reciente), lo cierto es que la situación de la trabajadora en período de lactancia presenta igualmente una especial sensibilidad frente a los riesgos de carácter psicosocial.

6.3 RIESGOS QUÍMICOS

FRASES R	
R64	Puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna.
R33	Peligro de efectos acumulativos



Las frases R33 y R64 deben utilizarse también para aquellas sustancias que se acumulen en el organismo y que puedan pasar posteriormente a la leche durante la lactancia.

6.4 RIESGOS BIOLÓGICOS

Respecto a los problemas relacionados con las trabajadoras en el período de lactancia, es frecuente la presentación de mastitis (inflamación de la glándula mamaria) No se ha encontrado una relación directa entre factores ambientales y mastitis lo que no excluye que se deban extremar las medidas higiénicas generales y específicas con fines preventivos.

Así, si la actividad laboral implica el contacto directo con materiales infecciosos (hospitales, laboratorios de microbiología, manejo de animales infectados,...), se debe tener un gran cuidado para evitar la contaminación de la piel y la ropa de la madre, tanto para prevenir la mastitis como las infecciones del recién nacido.

6.5 RIESGOS FÍSICOS

6.5.1 Radiaciones ionizantes

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.

Artículo 10. Protección especial durante el embarazo y la lactancia.

- 2. Desde el momento en que una mujer, que se encuentre en período de lactancia, informe de su estado al titular de la práctica, no se le asignarán trabajos que supongan un riesgo significativo de contaminación radiactiva. En tales supuestos deberá asegurarse una vigilancia adecuada de la posible contaminación radiactiva de su organismo.**

Artículo 12. Exposición especialmente autorizada.

2.B. No se autorizará la participación en exposiciones especialmente autorizadas a:

Las mujeres embarazadas y aquellas que en período de lactancia puedan sufrir una contaminación corporal.puedan sufrir una contaminación corporal.

6.6 RIESGOS PSICOSOCIALES

La combinación de los estresores laborales y extralaborales por el nacimiento del hijo con la situación de inestabilidad emocional por los intensos cambios hormonales, puede provocar la aparición de estrés y ansiedad al no encontrarse la trabajadora con mecanismos suficientes para hacerles frente.





7

DERECHOS RELACIONADOS CON EL EMBARAZO, EL PARTO Y LA LACTANCIA





7.1 CAMBIO DE PUESTO Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

El embarazo y la lactancia son períodos durante los cuales la salud de la mujer es especialmente vulnerable. El derecho comunitario facilita la protección contra los riesgos específicos relacionados con estas situaciones y prohíben que se utilicen como motivo de discriminación en el lugar de trabajo. La norma fundamental a nivel europeo en esta materia es la Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Esta Directiva se incorporó a nuestro derecho a través de la LPRL y la Ley 39/99 estableciéndose así una nueva protección para la mujer embarazada o en periodo de lactancia frente a los riesgos directamente relacionados con el trabajo.

Al margen de la valoración que de las medidas introducidas pueda realizarse (ya que su efectividad y beneficio para la trabajadora deben ser seriamente cuestionadas), lo cierto es que formalmente el objetivo que afirma pretender la reforma es trasponer el espíritu de la Directiva y, por lo tanto, proteger la salud de las trabajadoras y su descendencia, así como mantener intacto el vínculo contractual existente. Para ello establece una cascada de medidas que deben observarse ante una situación de riesgo durante el embarazo como consecuencia de las características del puesto de trabajo que ocupa la trabajadora embarazada. La creación de la situación contractual de suspensión por riesgo de embarazo y, la prohibición, a priori, del despido durante este periodo son las principales innovaciones introducidas.

El objetivo de estos derechos es proteger la salud de las mujeres en el lugar de trabajo, garantizar un periodo mínimo de permiso y protegerlas contra el despido impropio.

Para beneficiarte sin embargo de estos derechos, establece la Directiva que debes informar a tu empleador de tu situación. En nuestra opinión deberías informar al servicio de prevención y éste comunicar al empresario las medidas que deberían adoptarse.

Si tu trabajo implica un riesgo específico de exposición a determinados agentes, procesos o condiciones laborales peligrosos, tu empresario debe evaluar en primer lugar cuáles son los riesgos para tu salud y las posibles repercusiones para tu embarazo o lactancia.

Una vez realizada esta evaluación, debe comunicarte los resultados y, si existe cualquier riesgo, adoptar las medidas necesarias para garantizar que no te veas expuesta al mismo, adaptando temporalmente tus horarios o tus condiciones de trabajo.



Si no es posible modificar el horario o las condiciones de trabajo, tu empresario debe destinarte a otro puesto de trabajo.

Los requisitos para el cambio de puesto de trabajo son los siguientes:

1. Informe de los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas.
2. Informe del médico del Servicio nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.
3. Consulta con los representantes de los trabajadores de los puestos exentos de riesgos.

En este supuesto se aplicarían las reglas previstas para la movilidad funcional.

Si finalmente el cambio de puesto de trabajo no fuera posible, se procedería al paso a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

No se te puede obligar a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación, impliquen el riesgo a una exposición que pueda poner en peligro tu salud o la de tu hijo.

7.2 TRABAJO NOCTURNO

No pueden obligarte a realizar un trabajo nocturno durante tu embarazo ni a lo largo de un periodo consecutivo al parto si así lo certifican los servicios médicos.

7.3 PERMISO PARA EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO.

Tienes derecho a un permiso sin pérdida de remuneración para realizar exámenes prenatales y preparación al parto, cuando éstos deban tener lugar dentro del horario de trabajo.

7.4 PROHIBICIÓN DE DESPIDO

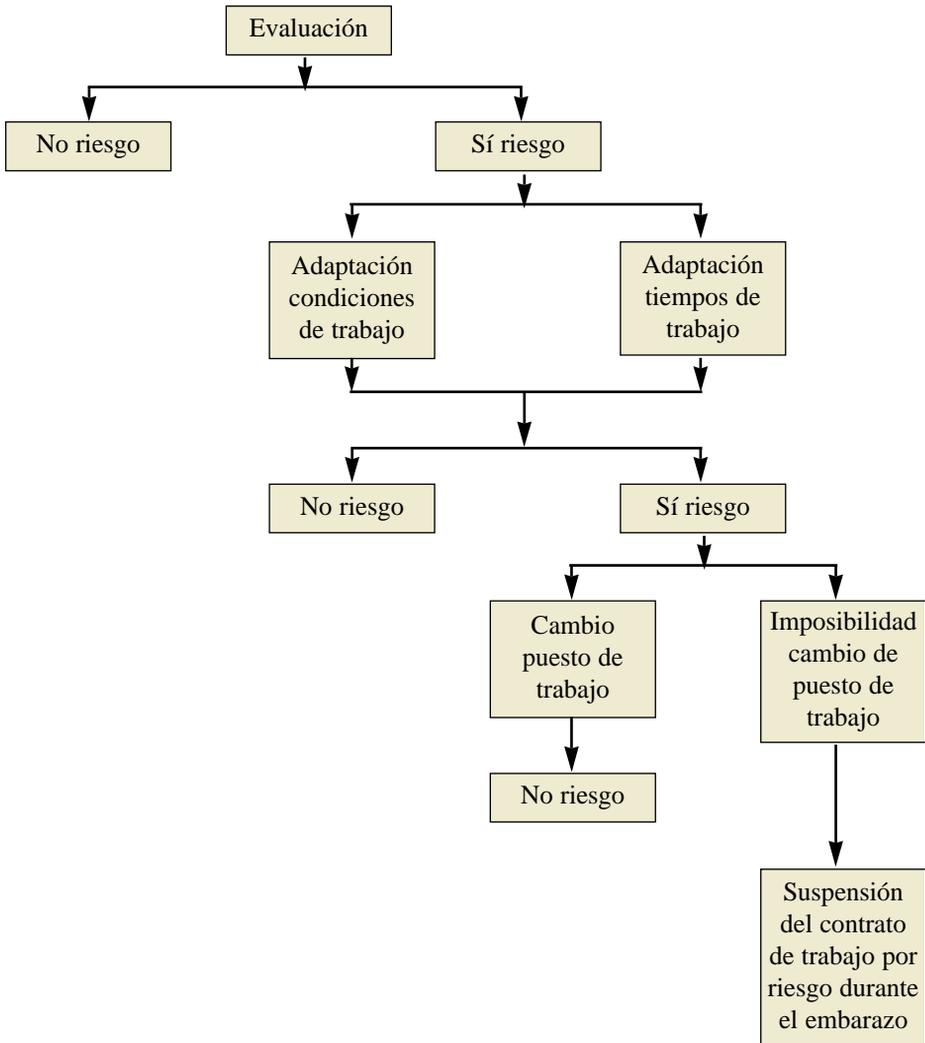
Como norma general, durante el periodo comprendido entre el comienzo de tu embarazo y el final del permiso de maternidad no se te puede despedir por razón de tu embarazo. No obstante, el despido es posible en casos excepcionales no inherentes a tu estado si el empresario puede dar motivos justificados del despido.



Sin embargo, el hecho de que el empresario aduzca que las tareas que realiza son esenciales para el funcionamiento de la empresa durante el periodo del permiso de maternidad, no puede admitirse como motivo suficiente para justificar el despido.

A continuación mostramos gráficamente el proceso que acabamos de comentar

Acciones a realizar ante la existencia de riesgos para la maternidad



Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo sexto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Artículo séptimo. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

«4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y



libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.



A continuación te vamos a ofrecer información relativa a la movilidad del puesto de trabajo para el caso de que te vieras en esa situación.

RECUERDA QUE ANTE UN CASO DE MOVILIDAD DE PUESTO DEBEN SER CONSULTADOS LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. ACUDE A ELLOS PARA INFORMARLES DE LA SITUACIÓN Y RECIBIR INFORMACIÓN SUYA SOBRE EL TEMA.

7.5 MOVILIDAD FUNCIONAL

7.5.1 Establece el Estatuto de los Trabajadores los siguientes criterios:

(R.D.LG. 1/95, art. 39)

7.5.2 Dentro del mismo grupo profesional

La movilidad funcional de un trabajador dentro de una empresa puede efectuarse por el empresario, siempre que el trabajador tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenezca al grupo profesional requerido. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

7.5.3 Entre distintos grupos profesionales o categorías profesionales

- La movilidad funcional de un trabajador sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.
- Si las funciones a realizar fueran de inferior grupo profesional o categorías deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.
- Si las funciones fueran superiores a las del grupo profesional, o las categorías equivalentes, y realizadas por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante aplicable en la empresa. En negociación colectiva se podrán fijar períodos distintos de ascensos.

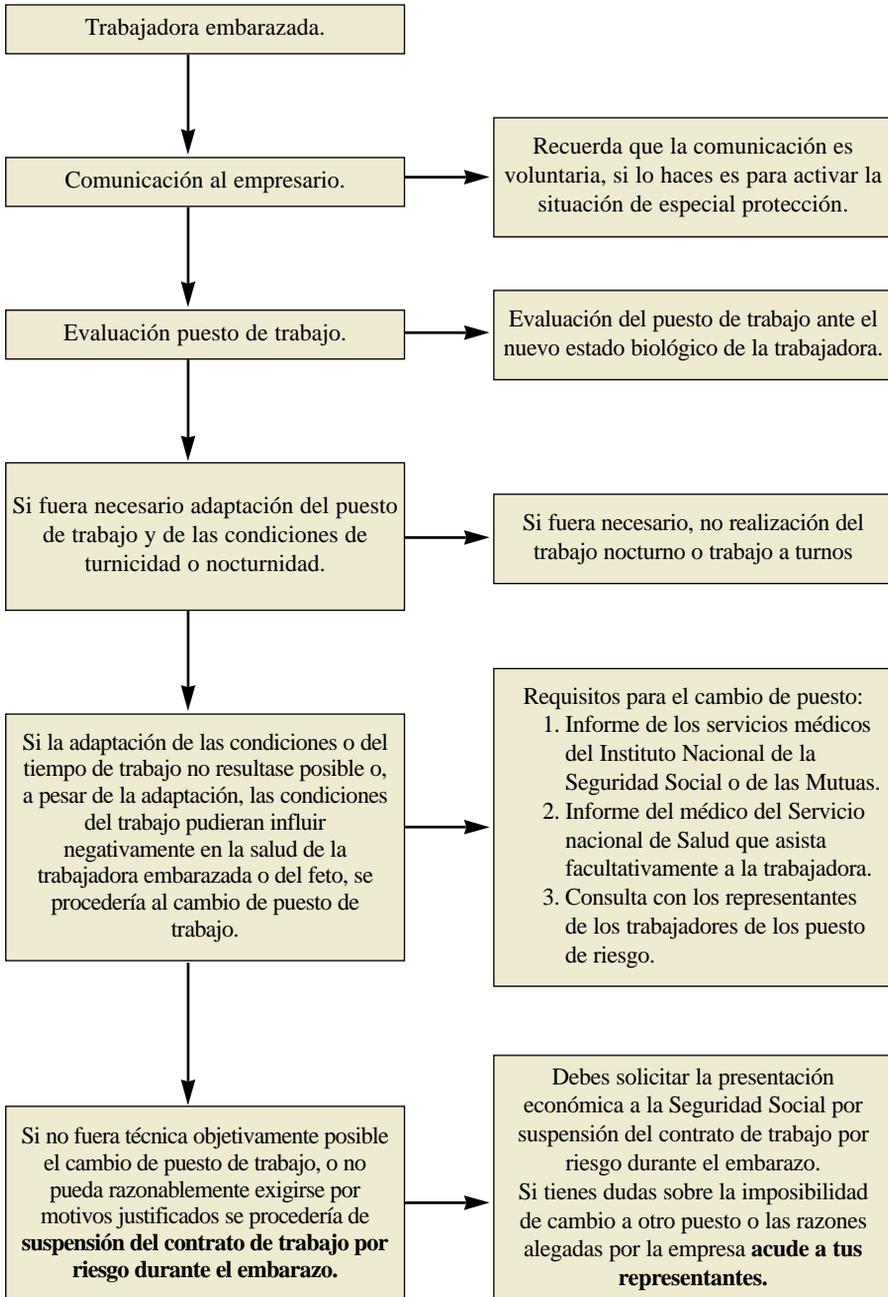
7.5.4 Retribución de los trabajadores

- Si la actividad realizada es de inferior grupo profesional o categoría la retribución será la del puesto de origen.
- Si la actividad realizada es de superior grupo profesional o de categoría equivalente la retribución será la del puesto desempeñado, de ser éste superior.

7.5.5 Características generales

- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
- La empresa no podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.





Recuerda que...

No estás obligada a comunicar tu situación de embarazo. Si lo haces es para activar la situación de especial protección.

Si consideras que el empresario no está evaluando adecuadamente tu situación, no estas conforme con las decisiones adoptadas, crees que podría adaptarse tu puesto de trabajo o tus horarios, crees que existen puestos exentos de riesgo, etc. Acude a los delegados de prevención o los gabinetes de salud laboral para que te asesoren y ayuden en esta situación.

Si se procede al cambio de puesto de trabajo en primer lugar debe buscarse uno de idéntica categoría. Si no existiera un puesto de igual categoría puede suceder que se te destine a un puesto no correspondiente o tu grupo o categoría equivalente, pero en este caso tu retribución será la misma que en tu grupo o categoría de origen y la situación tendrá un carácter temporal (se prolongará únicamente hasta que se inicie la maternidad o finalice el periodo de lactancia si también hubiera riesgo en esta etapa). Por el contrario, si el cambio fuera a un puesto de superior categoría (ya que la trabajadora embarazada tiene la capacitación académica o técnica para ello) la retribución sería la correspondiente a dicho puesto si bien no suele admitirse el tiempo de desempeño del mismo a efectos de consolidación de una categoría superior.

La suspensión se prevé como medida última y excepcional para el caso de que no quepa ninguna de las anteriores.

¿QUÉ SUCEDE CON LA LACTANCIA? ¿ES EL MISMO PROCEDIMIENTO?
¿TENGO LOS MISMOS DERECHOS QUE DURANTE EL EMBARAZO?

Durante el periodo de lactancia se goza de una especial protección pero **NO SE ASEGURA EL MISMO PROCEDIMIENTO NI SE TIENEN LOS MISMOS DERECHOS QUE DURANTE EL EMBARAZO.**

La principal diferencia radica en que en el caso de la lactancia, se mantiene el mismo procedimiento pero:



- Se excluye la situación de suspensión del contrato de trabajo y para el cambio de las condiciones de trabajo o del puesto, sólo es necesario el informe médico del facultativo que te asiste.
- Esto supone que si una vez agotados los pasos previos a adoptar por el empresario para garantizar tu salud y la de tu hijo, tu puesto, por lo tanto, continua resultando incompatible con tu situación de lactancia y no existe un puesto de trabajo al que ser trasladada, no tienes la posibilidad de suspender el contrato. Debes por lo tanto elegir alguna forma alternativa si deseas mantener la relación contractual. En nuestra opinión deberías intentar reconducir la situación a una incapacidad temporal.

PARA EVALUAR ESTA SITUACIÓN ACUDE A LOS SERVICIOS JURÍDICOS QUE UGT TIENE A TU DISPOSICIÓN



Trabajadora embarazada.

Comunicación al empresario.

Evaluación puesto de trabajo.

Si fuera necesario adaptación del puesto del trabajo y de las condiciones de turnicidad o nocturnidad.

Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajos pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, se procedería al cambio de puesto de trabajo.

Si no fuera técnica u objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo, o no pueda razonablemente o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados se procedería a la declaración de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.



Lactancia

Embarazo



7.6 LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

A continuación vamos a relacionar los requisitos, características y procedimientos para la solicitud y disfrute de esta prestación para el caso de que necesitaras solicitarla.

7.6.1 Riesgo durante el embarazo

Esta prestación se otorga:

- A las trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General y, en su caso, de los Regímenes Especiales. Se considerará incluidas en este grupo a las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, cuando presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.
- A las trabajadoras por cuenta propia incluidas en los distintos Regímenes Especiales. De igual forma, se considerarán incluidas las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.



Beneficiarias

Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que reúnan los siguientes **requisitos**:

- Estar **afiliadas** y en **alta**.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

En el caso de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.

- El período de 5 años, dentro del que han de estar comprendidos los 180 días, se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.
- La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

Contingencia protegida

- **Se considera situación protegida** el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.
- **No se considera situación protegida** la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo desempeñado.

Cuantía

La prestación consiste en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y del porcentaje aplicable a la misma.

- **Base reguladora:**

Norma general

- La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la **base de cotización** de la trabajadora en el mes anterior al de la fecha de suspensión del contrato de trabajo por el número de días a que dicha cotización se refiere. (Este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario).
- No obstante, si la trabajadora ingresa en la empresa en el mismo mes en que se produce la suspensión del contrato, se tomará para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando la trabajadora no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.



En el caso de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la prestación de servicios:

- La base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato entre el número de días naturales comprendidos en dicho período.
- De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

• **Porcentaje:**

75% de la base reguladora, desde el día en que se produce el nacimiento del derecho.



Nacimiento del derecho y duración

El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

- **Se abonará** durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- **En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial**, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, con la excepción aludida en el párrafo anterior.

Extinción

El derecho al subsidio se extingue:

- Cuando se inicie la suspensión del contrato de trabajo por **maternidad**.
- Por reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Por extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- Por fallecimiento.

Pérdida o suspensión

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la beneficiaria:

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Realice cualquier trabajo o actividad, ya sea por cuenta ajena o propia, siempre que se hayan iniciado con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Gestión

La prestación es gestionada directamente por el **Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)**.

Abono

- Se realiza siempre de forma directa por el **Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)**.
- En el momento de hacer efectivo el subsidio, se procederá a deducir del importe del mismo la cuantía a que asciende la suma de las aportaciones de la trabajadora relativas a las **cotizaciones** a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que procedan, en su caso, para su ingreso en la **Tesorería General de la Seguridad Social**, ya que la obligación de cotizar continúa en la situación de riesgo durante el embarazo.

A tal fin, la base de cotización aplicable será la correspondiente a la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

7.6.2 Documentos que deben acompañar a la solicitud, válida para todos los Regímenes del Sistema

- **En todos los casos:**
 - Documento Nacional de Identidad.
 - Número de Identificación Fiscal.
 - Declaración sobre situación familiar a efectos fiscales.

- **Documentación relativa a la cotización:**

- *Si el solicitante es el obligado al ingreso de cuotas:* justificante de pago de los seis últimos meses, en su caso.
- *Si la empresa es la obligada al ingreso de cuotas:* certificado de la empresa relativo a la trabajadora, debidamente cumplimentado.

- **Sólo si se encuentra en alguna de estas situaciones:**

- *Los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario:* certificado cumplimentado por la empresa conforme al modelo (TC 2/8) del mes anterior a la baja.
- *Los artistas y profesionales taurinos:* declaración de actividades (TC 4/6) y justificantes de actuaciones (TC 4/5), que no hayan sido presentados en la **Dirección provincial o Administración de la Tesorería** General de la Seguridad Social.
- *Los trabajadores por cuenta propia o autónomos:* declaración de situación de la actividad del establecimiento del que sean titulares.

- **Certificado médico que acredite el riesgo:**

- Informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud que le asiste. No será necesaria su presentación cuando los servicios médicos que lo hayan expedido sean los del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Certificación médica expedida por los Servicios Médicos de la Entidad que cubra la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes, en la que se acreditará la situación de embarazo, las condiciones del puesto de trabajo y su incidencia negativa en la salud de la trabajadora o del feto.

- **Declaraciones de la empresa:**

- Trabajos y actividades realizadas por la trabajadora, condiciones del puesto de trabajo, categoría y riesgo específico.
- Inexistencia de otro puesto compatible con su estado.

- **Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.**



7.6.3 Problemas en el sistema de protección

- Si no has cotizado el período de carencia no puedes recibir la prestación económica por suspensión del contrato de trabajo por riesgo para el embarazo.
- Esta prestación no se aplica en las situaciones de Lactancia.



8

ANEXO





8.1 ANEXO I. NORMATIVA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Real decreto 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

Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra Radiaciones Ionizantes.

Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos.

Real Decreto 1078/1993 de 2 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Real Decreto 1425/1998, de 3 de julio, por el que se modifica el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el Real Decreto 1078/1993

Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se regula la Notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.

Real Decreto 700/1998, de 24 de abril, por el que se modifica el reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995



Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

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.

Directiva del Consejo 92/85/CEE de 19 octubre, 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 lactante.

Directiva del Consejo 89/654/CEE del 30 noviembre relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Directiva del Consejo 90/269/CEE de 29 mayo sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Convenio OIT nº 127 (1967) relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador

Convenio OIT nº 128 (1967) relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador

Convenio OIT nº 103 (1952) relativo a la protección de la maternidad (Revisado)

Recomendación nº 95 (1952) relativa a la protección de la maternidad

Convenio OIT nº 3 (1919) relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

Recomendación nº 12, sobre la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura.

Recomendación nº 69, sobre la asistencia médica.

Recomendación nº 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.



8.2 ANEXO II. JURISPRUDENCIA.

Jurisprudencia comunitaria

Dos sentencias recientes imprescindibles en la materia que nos ocupa:

C-109/00	Conclusiones	2001-05-10	Tele Danmark	Política social
C-109/00	Sentencia	2001-10-04	Tele Danmark	Política social

Establece el tribunal europeo que la negativa a contratar motivada por el embarazo no puede justificarse por el eventual perjuicio económico

C-438/99	Sentencia	2001-10-04	Jiménez Melgar	Política social
----------	-----------	------------	----------------	-----------------

Establece que la prohibición de despido de las mujeres embarazadas se aplica tanto a los contratos de trabajo de duración determinada como a los celebrados por tiempo indefinido. El tribunal europeo razona además que, en determinadas circunstancias, el hecho de no renovar un contrato de este tipo puede considerarse una negativa de contratación, lo que constituye una discriminación directa por razón de sexo. En estos casos debe investigarse si la falta de renovación puede estar motivada por el embarazo de la trabajadora.

Otras sentencias interesantes a nivel europeo se incluyen en el siguiente cuadro:

Habermann-Beltermann, STJCE de 5 de mayo 1994.				
ASUNTO		FECHA	PARTES	ÁMBITO JURÍDICO
C-2/97	Sentencia	1998-12-17	IP	Política social
C-236/98	Conclusiones	1999-12-16	Jämställdhetso mbudsmannen	Política social
C-207/96	Sentencia	1997-12-04	Comisión / Italia	Política social
C-218/98	Sentencia	1999-09-16	Abdoulaye y otros	Política social
C-218/98	Conclusiones	1999-06-03	Abdoulaye y otros	Política social
C-285/98	Conclusiones	1999-10-26	Kreil	Política social
C-66/96	Sentencia	1998-11-19	Høj Pedersen	Política social



ASUNTO	FECHA	PARTES	ÁMBITO JURÍDICO
C-409/97 Conclusiones	1998-10-01	Comisión / Luxemburgo	Política social
C-136/95 Sentencia	1998-04-30	Thibault	Política social
C-411/96 Sentencia	1998-10-27	Boyle	Política social
C-411/96 Conclusiones	1998-02-19	Boyle	Política social
C-394/96 Conclusiones	1998-02-05	Brown	Política social
C-394/96 Sentencia	1998-06-30	Brown	Política social



8.3 ANEXO III. INFORMACIÓN TÉCNICA.

NTP 414: Reproducción: fuentes de información

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_414.htm

NTP 413: Carga de trabajo y embarazo

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_413.htm

NTP455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_455.htm

NTP 245: Sustancias químicas y efectos sobre la reproducción humana

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_245.htm

NTP 459: Peligrosidad de productos químicos: etiquetado y fichas de datos de seguridad

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_459.htm

Guía Técnica de cargas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

http://internet.mtas.es/Insht/practice/g_cargas.htm

Guía Técnica de Agentes biológicos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

http://internet.mtas.es/Insht/practice/g_biolog.htm

NTP 519: Exposición ocupacional a medicamentos administrados en forma de aerosol. Ribavirina

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_519.htm

NTP 141: Exposición laboral a gases anestésicos

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_141.htm

NTP 244: Criterios de valoración en Higiene Industrial

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_244.htm

NTP 522: Radiofrecuencias y microondas (I): evaluación de la exposición laboral

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_522.htm

NTP 523: Radiofrecuencias y microondas (II): control de la exposición laboral

http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_523.htm



8.4 ANEXO IV. AGENTES QUÍMICOS PELIGROSOS

Sustancias que impiden a los hombres y mujeres sostener una vida sexual normal y tener hijos saludables

Nombre químico	Teratógeno	Disminuye la fertilidad o la esterilidad	Aborto o muerte del feto	Defectos al nacimiento, mutaciones, daños en el feto	Cáncer del órgano de reproducción	Problemas menstruales
Acido etilendiamino-tetraacético	A					
Acrilonitrilo	A				?	
Antimonio		A	HA	H	?	H
Arsénico		Hs	H	A	H	
Benceno	A	H si		A	?	H
Bifenilos policlorados		A	H	H	?	
Cadmio		HA si	H	H	H	
Cellosolve clorado hidrocarburos (varios tipos)				H/A	?	
Clorobenceno	A	A			?	
Cloroformo			A		?	
Cloruro de etilideno	A					
Cloruro de metileno				H		
Cloruro de zinc	A				?	
Cloruro vinílico	H	H	H	H/A	?	
Dibromuro de etileno		HA s	H/A	H/A	?	
Dicloruro de etileno	H		H	H	?	
Dimetilfomamida	A					
Dióxido de carbono	HA					
Disulfuro de carbono		HA si	H/A	H/A		
Epiclorhidrina	A	HA s			?	
Eter diglicidálico		A			?	



Nombre químico	Teratógeno	Disminuye la fertilidad o la esterilidad	Aborto o muerte del feto	Defectos al nacimiento, mutaciones, daños en el feto	Cáncer del órgano de reproducción	Problemas menstruales
Fósforo		H s				
Freón 31 (clorofluorome-tano)	A					
Litio	A					
Manganeso		H si			?	
Mercurio		H A si	H/A	H/A		
Metacrilato de metilo	A					
Metil etil cetona				H		
Monóxido de carbono		H si		H A		
Níquel	A				?	
Oxido de etileno		A		A	?	
Oxidos nitrosos			H/A	H/A		
Percloroetileno				A	?	
Plomo		H A si	H	H	?	H
Selenio	A					
Telurio	A					
Tetracloruro de carbono		A		A	?	
Tolueno	A			A		H
Tricloroetileno		H si	H	H A	?	
1,1,1-tricloroetano	A			A		
Xileno	A			A		H
Radiaciones		H A	H A	H A	H	
Turnos rotatorios						H

Fuente: Asia Monitoring Centre.

- H** = se ha demostrado en los seres humanos
A = se ha demostrado en los animales
H/A = se ha demostrado en los seres humanos y en los animales
e = se sabe que provoca esterilidad
i = asociado con la impotencia masculina
? = se sabe que provoca cáncer en otras partes del organismo.



Peligros para la función reproductora de hombres y mujeres

Riesgo	Consecuencias
Riesgos demostrados para la función reproductora (basándose en estudios con seres humanos)	
Gases anestésicos	Abortos, fallecimientos de recién nacidos
Dietilestilbestrol (DES)	Cáncer
Hepatitis B	Hepatitis de los recién nacidos, cáncer del hígado
Mercurio orgánico	Parálisis cerebral, malformación del cerebro
Plomo	Abortos, nacimientos prematuros
Bifenilos policlorados (BPC)	Escaso peso al nacimiento
Riesgos sospechados para la función reproductora (basándose en estudios con seres humanos)	
Monóxido de carbono	Retraso del crecimiento
Drogas citotóxicas	Abortos
Oxido de etileno	Abortos
Hexaclorofeno	Defectos al nacimiento
Solventes orgánicos	Paladar hendido, abortos, infecciones de recién nacidos, cáncer infantil
Tensión física (comprendido el calor)	Nacimientos prematuros
2,4,5 triclorofenol	Abortos
Cloruro de vinilo	Defectos del cerebro
Riesgos sospechados para la función reproductora (basándose en estudios efectuados con animales)	
Acrlonitrilo	
Arsénico	
Cadmio	
Dioxina	
Eteres de glicol	
Mercurio inorgánico	
Plaguicidas organoclorados	
Bifenilos polibromados (BPB)	

Fuente: *Clinical occupational medicine*, de L. Rosenstock y M.R. Cullen, W.B. Saunders Company, Londres, 1986.



Riesgos químicos para la función reproductora que afecta tanto a los hombres como a las mujeres

Factores profesionales que se ha demostrado que dañan el espermatozoides
Sustancias químicas
Carburo
Disulfuro de carbono
Drogas citotóxicas
DBCP
Plomo
Toluenodiamina y ditrotolueno
Otras
Calor
Radiaciones
Sustancias químicas que se sospecha que dañan el espermatozoides*
Arsénico
Benceno
3-,4-benzopireno
Boro
Cadmio
Cloropreno
Epiclorohidrina
Dibromuro etilénico
Esteres de etilenglicol
Oxido de etileno
Halotano
Kepone
Mercurio
Oxido nítrico
BPB
Tricloroetileno
Trietileneamina



Fuente: *Clinical occupational medicine*, de L. Rosenstock y M.R. Cullen, W.B. Saunders Company, Londres, 1986.

* (Basándose fundamentalmente en pruebas con animales)

Ejemplos de agentes tóxicos para el sistema reproductor de los hombres

Riesgos químicos	Efectos observados en la especie (h = seres humanos a = animales)	Ejemplos de profesiones en las que puede haber estos riesgos
Agentes alquilizantes	h, a	Fabricación de sustancias químicas y medicamentos
Alcohol	h	Riesgos sociales
Cadmio	h, a	Acumuladores; fundidores
Carbarilo		
Cloropreno	h, a	Trabajadores del caucho
Cloruro de vinilo	h	Fabricación y tratamiento de cloruro de polivinilo
Compuestos de mercurio orgánico	a	Manipuladores de plaguicidas
Concentración elevada de dióxido de carbono	a	Fábricas de cerveza; fabricación de sustancias químicas
DDT		
DDVP		
Dibromocloropropano (DBCP)		Exterminadores de plagas
Dietilestilbestrol (DES)	h, a	Fabricantes del producto
Disulfuro de carbono	h, a	Fabricación de rayón de viscosa; purificadores de suelos
Gases anestésicos; óxido nítrico	a, h	Personal médico, de odontología y veterinario
Instrumentos de combustión lenta	a, h	Confección y textiles
Kepone		
Malatión		
Manganeso	h	Soldadores, fundidores de mineral y tostadores, calcinadores
Microondas	h, a	Operarios de radares; tripulaciones de aviones; operarios de transmisores



Riesgos químicos	Efectos observados en la especie (h = seres humanos a = animales)	Ejemplos de profesiones en las que puede haber estos riesgos
Níquel	a	Fundidores, soldadores
Oxido de etileno	a, h	Personal sanitario (desinfectantes); usuarios de resinas epoxi
Plaguicidas	a, h	Trabajadores agrícolas; fabricación de plaguicidas; aplicadores
Plomo	h, a	Acumuladores; policías; fundidores
Rayos X	h, a	Trabajadores sanitarios; manipuladores de radiaciones
Riesgos físicos Temperaturas elevadas	h, a	Panaderos; sopladores de vidrio; trabajadores de fundiciones y hornos
Tetracloruro de carbono	a	Laboratorios químicos; limpieza en seco
Tintes del pelo peluqueros y barberos	a	Fabricantes de cosméticos;

Fuente: *Environmental and occupational medicine*, comp. de W.N. Rom, Little, Brown and Company, Boston, 1983.



Ejemplos de sustancias que se han observado que tiene consecuencias negativas en la reproducción de las mujeres embarazadas expuestas a ellas

Sustancia	Profesiones en las que puede darse la exposición
Agentes alquilizantes	Fabricación de medicamentos
Agentes infecciosos	Agentes sanitarios, asistentes sociales, profesores, manipuladores de animales, cortadores de carne, inspectores, trabajadores de lavanderías
Arsénico	Trabajadores agrícolas
Benceno	Trabajadores de la industria química, técnicos de laboratorio
Bifenilos policlorados*	Electricistas, microscopistas (baño de aceite)
Captán	
Carbarilo	
Citomegalovirus	
Compuestos de mercurio orgánico	
DFP	
Dietilestilbestrol*	Trabajadores de fábricas de medicamentos
Dioxina*	Trabajadores agrícolas
Gases anestésicos* odontología y veterinaria)	Personal de quirófano (comprendido el personal de
Herpes virus hominis	
Hidrocarburos clorados	Trabajadores de laboratorio, artesanos
Monóxido de carbono fumadores	Trabajadores en el exterior, oficinas en las que hay
Parationa	
Plaguicidas organofosfatados	Trabajadores agrícolas
Radiaciones ionizantes*	Técnicos y tecnólogos de rayos X, trabajadores de centrales atómicas y trabajadores de fábricas de medicamentos
Sífilis*	
Sulfóxido de dimetilo	Trabajadores de laboratorio
Theram	
Toxoplasma	
Virus de la rubeola*	

Fuente: *Environmental and occupational medicine*, comp. de W.N. Rom, Little, Brown and Company, Boston, 1983.

* Se han observado efectos en los seres humanos



9

BIBLIOGRAFÍA





Advertencia: La mayoría de la bibliografía se ha obtenido directamente de internet, por ello sólo se aportan los datos de que se dispone de los documentos, fechando su información en el 2001, momento de la consulta, por no figurar en la mayoría de los casos el momento de elaboración.

- OIT, *Los riesgos para la función reproductora del hombre y la mujer*, 2001.
- Lousada Arochena, F., *La protección de la salud laboral de las trabajadoras embarazadas, parturientas o en período de lactancia*, 1998.
- Nacer sano, *El estrés durante el embarazo*, 2001.
- EFPIA, *Prevención del sarampión, las paperas y la rubéola*, 2000.
- INSHT, NTP 414: *Reproducción: fuentes de información*, 2001.
- INSHT, NTP 413: *Carga de trabajo y embarazo*, 2001.
- INSHT, NTP455: *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*, 2001.
- INSHT, NTP 245: *Sustancias químicas y efectos sobre la reproducción humana*, 2001.
- INSHT, NTP 459: *Peligrosidad de productos químicos: etiquetado y fichas de datos de seguridad*, 2001.
- INSHT, Guía Técnica de cargas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 2001.
- INSHT, Guía Técnica de Agentes biológicos. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 2001.
- INSHT, NTP 519: *Exposición ocupacional a medicamentos administrados en forma de aerosol. Ribavirina*, 2001.
- INSHT, NTP 141: *Exposición laboral a gases anestésicos*, 2001.
- INSHT, NTP 244: *Criterios de valoración en Higiene Industrial*, 2001.
- INSHT, NTP 522: *Radiofrecuencias y microondas (I): evaluación de la exposición laboral*, 2001.
- INSHT, NTP 523: *Radiofrecuencias y microondas (II): control de la exposición laboral*, 2001.
- MTAS, *Prestación por riesgo durante el embarazo*, 2001.

