

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

CONTENIDO

Información

- Plan Nacional del Tabaquismo
- Acuerdo europeo sobre construcción
- Información sobre amianto
- Breves
- Discapacidad laboral
- Mujer y trabajo
- Insecticidas en el trabajo
- Cáncer de pulmón y trabajo

Opinión



Ángel Luis Sánchez Iglesias

Subdirector General para la Prevención de Riesgos Laborales y las Políticas de Igualdad

Reseña sobre el proyecto de Real Decreto relativo a técnicos habilitados por las comunidades autónomas para el ejercicio de actuaciones comprobatorias

Notas Prácticas

Lactancia materna y vuelta al trabajo

EDITORIAL

Catástrofes naturales, catástrofes artificiales

El reciente maremoto del sudeste asiático, con su consiguiente tsunami, ha llevado a los medios de comunicación múltiples comentarios no sólo sobre la magnitud de la tragedia, sino acerca de las posibilidades de actuar preventivamente sobre las catástrofes naturales. Parece bastante claro que cierto tipo de fenómenos, como los maremotos, son escasamente previsibles pero, en cambio, son fácilmente detectables. Y, cuando se producen, un sistema de comunicación y evacuación efectivos pueden evitar una proporción sustancial de las pérdidas humanas. Pero fiarlo todo a la gestión de la emergencia no es suficien-

te: además hay que planificar las actividades humanas, de manera que su susceptibilidad a las catástrofes sea mínima. A pesar de ello, los ejemplos de lo contrario abundan, y no sólo en países lejanos. Pero por graves que sean los efectos de las catástrofes naturales, las catástrofes artificiales tienen efectos mucho más graves. La diferencia estriba en que, frente a las descomunales cifras de muer-

tes producidas en muy poco tiempo que caracteriza a las catástrofes naturales, las catástrofes artificiales se distinguen por un go-teo constante de fallecimientos que, muchas veces, no merece más que una mínima gacetilla en el periódico local o ni siquiera eso. Sólo cuando la mortalidad es, desgraciadamente, múltiple, se hace acreedora de un espacio mediático importante.

Veamos algunos ejemplos. Según Eurostat, en el año 2001 murieron en la Unión Europea 50.500 personas en accidentes de tráfico; el promedio es de 11 muertos al año por 100.000 habitantes. Los accidentes de trabajo

terminaron en 1999 (datos también de Eurostat excluyendo los accidentes de tráfico) con 3.130 vidas, con un promedio de unos 3 fallecimientos al año por 100.000 trabajadores. El consumo de tabaco termina al año con 500.000 vidas sólo en la Unión Europea.

No olvidemos pues las catástrofes artificiales, porque esas sí que son absolutamente prevenibles. Sólo es cuestión de proponérselo realmente.

Por graves que sean los efectos de las catástrofes naturales, las catástrofes artificiales tienen efectos mucho más graves

Plan Nacional del Tabaquismo

El Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud aprobó en enero de 2003 el Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo, con el fin de disminuir la prevalencia tabáquica, proteger la salud de la población y potenciar la coordinación institucional y la participación social.

La aplicación de las medidas necesarias incluidas en el Plan se irán implantando progresivamente (ver ERGA-Noticias nº 81, apartado "Notas Prácticas") hasta el año 2007, año en el que debe haber sido desarrollado en su totalidad.

En lo que se refiere al año 2005, y para potenciar los espacios sin humo, al menos el 70% de las empresas deberían disponer de espacios libres de humo y, en cuanto al fomento de la norma social de no fumar, el 75% de la población debería, en el 2005, considerar que el tabaco es menos aceptado en su entorno social.

En relación con el anteproyecto de Ley de Prevención del Tabaquismo, que se aprobará en fechas próximas, y que deberá entrar en vigor a primeros del año 2006, fija la edad para poder comprar o vender tabaco (18 años), prohíbe fumar en todos los centros de trabajo situados en locales cerrados, veta el consumo de tabaco en vehículos o medios de transporte colectivos y dificulta la posibilidad de fumar en bares, pubs y restaurantes.

Se puede consultar el Plan Nacional del Tabaquismo en:

www.msc.es/proteccionSalud/adolescenciaJuven/prevenir/cont_planPrevencionTabaco.htm

Acuerdo europeo para reducir los accidentes en la construcción

La Presidencia holandesa de la Unión Europea y seis de las organizaciones más importantes del sector europeo de la construcción han firmado una declaración por la que se comprometen a tomar medidas para mejorar los niveles de seguridad y salud del sector.

Las organizaciones son: la Federación Europea del Sector de la Construcción, la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera, la Confederación Europea de Constructores, la Federación Europea de Asociaciones de Consultores de Ingeniería, el Consejo de Ar-

quitectos de Europa y el Consejo Europeo de Ingenieros Civiles. Se pueden consultar estas medidas en *El correo digital* del 23 de noviembre pasado: <http://servicios.elcorreodigital.com>.

Es de esperar que, con la adopción de medidas preventivas para mejorar los niveles de seguridad y salud en el sector europeo, se reduzcan sustancialmente los costes, tanto humanos como económicos en este sector. Un buen ejemplo de ello ha sido la reciente inauguración del viaducto francés de Millau, el puente más alto del mundo, en cuya construcción no se

registraron accidentes graves, salvo algunos percances mínimos durante el traslado de los materiales o el mal tiempo que impidió acelerar las obras.



Información web sobre amianto

El Institut d'Estudis de la Seguretat ofrece en castellano, en la siguiente dirección de internet: www.csostenible.net/salut.asp, el contenido íntegro de los trabajos: «Prospección sobre la presencia de amianto o materiales que lo contengan en edificios», realizado durante el año 2000 y «Prospección sobre la presencia de amianto o materiales que lo contengan: identificación práctica de amianto en edificios y metodologías de análisis», realizado en 2001. En este proyecto también han colaborado el Col.legi d'Aparelladors i Arquitectes Tècnics de Barcelona y el INSHT,

y ha sido financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Los informes aproximan al problema de la presencia de amianto en los edificios, establecen una metodología de inspección que permite afrontar la localización de los componentes que contienen amianto en los edificios y valoran su grado de peligrosidad.

Se trata de una herramienta puesta a disposición de los profesionales del sector para ayudarlos a identificar la presencia de amianto y establecer las medidas de actuación más adecuadas.

Breves

Directiva sobre transporte de mercancías peligrosas

El Diario Oficial de la Unión Europea de 14 de diciembre de 2004 (DOCE L367/23) publicó la Directiva 2004/112/CE de la Comisión, de 13 de diciembre de 2004, por la que se adapta al progreso técnico la Directiva 95/50/CE del Consejo relativa a procedimientos uniformes de control del transporte de mercancías peligrosas por carretera. Se modifican el *Anexo I* (Lista de control), el *Anexo II* (Infracciones) y el *Anexo III* (Modelo de impreso normalizado para la elaboración del informe sobre infracciones y sanciones que debe dirigirse a la Comisión de Infracciones y Sanciones). La citada Directiva deberá transponerse a las legislaciones nacionales a más tardar un año después de su adopción.

Creación de la REIDE

La REIDE (Red Española de investigadores en dolencias de espalda), creada por la Fundación Kovacs, es la primera iniciativa multidisciplinaria de investigación en esta área en Europa y agrupa a 189 investigadores de 11 Comunidades Autónomas, entre los que se incluyen especialistas en atención primaria, rehabilitación, reumatología, traumatología, neurocirugía, unidades del dolor, psicología, enfermería, epidemiología, estadística, economía, psicometría, ergonomía y biomecánica. Su objetivo es mejorar de forma constante la eficacia, seguridad, efectividad y eficiencia de la práctica clínica de las dolencias de espalda, especialmente en el Sistema Nacional de Salud. Una descripción detallada de sus características, miembros y proyectos puede encontrarse en: <http://www.kovacs.org/REIDE.org>.

Semana Europea 2005: No al ruido

El objetivo de la Semana Europea, que se celebrará los días 24 al 28 de octubre, será difundir el mensaje de que el ruido supone perder algo más que capacidad de audición, ya que puede jugar un papel significativo en los accidentes de trabajo y en el aumento de los niveles de estrés. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo tiene prevista una campaña informativa a escala europea centrada en los riesgos del ruido excesivo en el trabajo y en las buenas prácticas en los más de 30 países que integran su red. En este sentido, cabe recordar que está previsto que la nueva Directiva de ruido de la Comisión Europea se transponga a la legislación española en febrero de 2006 y que dentro de sus actividades formativas, el CNCT tiene programada para este año una Jornada Técnica titulada: Evaluación y control de la exposición al ruido, <http://mtas.es/insht>.

Tiempo de trabajo en Europa

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha publicado un informe relacionado con el tiempo de trabajo en los países europeos entre los años 2002 y 2003. Dicho estudio incluye, también, datos de Noruega y de los 10 países adheridos en mayo de 2004.

Según este informe, Estonia es el país con la jornada semanal efectiva de trabajo más larga (40 h.) y Francia, el país con la jornada más corta (35 h.). España se encuentra en un lugar intermedio, con 38,6 h.

Se puede consultar el informe en la siguiente dirección de internet: www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403104u.html.

Discapacidad laboral

El pasado día 3 de diciembre, Día Europeo de las Personas con Discapacidad, se celebró la primera reunión de constitución del Consejo Nacional de la Discapacidad, que fue presidida por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera y la secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce. El Consejo Nacional permitirá que las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias participen en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas que se desarrollan en el ámbito de la discapacidad.

Ese mismo día se aprobó el Real Decreto 2271/2004, pu-

blicado en el BOE de 17 de diciembre de 2004, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre y que regula la reserva en las ofertas de empleo público de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para personas con discapacidad, cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. Por su lado, la ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) establece que las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deben emplear un número de trabajadores minusválidos no infe-

rior al dos por ciento de la plantilla.

La aplicación práctica de esta legislación supone un paso más para evitar la discriminación y garantizar la salud y la seguridad de los disminuidos adaptando los puestos de trabajo para que permitan la máxima adaptación y reducción de los elementos inadecuados o penosos.

En relación con este tema, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha publicado la «Hoja Informativa» nº 53: «Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad», que se puede descargar en la siguiente dirección de internet: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/53/es/index.htm>.

Mujer y trabajo

La Secretaría Confederal de la Mujer y la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO. han editado una guía relacionada con el trabajo de las mujeres titulada: «Salud, mujeres y trabajos: Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres». La versión completa en formato pdf se puede con-

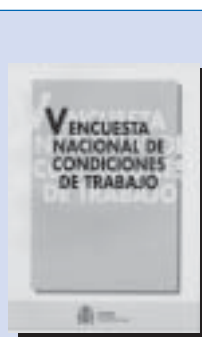
sultar en la siguiente dirección de internet: www.istas.net/sl/ip/salud.pdf.

Igualmente, la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de UGT de La Rioja, en colaboración con el Departamento de la Mujer, ha elaborado una guía sobre Salud Laboral y Mujer. Se puede descargar en la siguiente dirección de internet:

www.ugt.es/Mujer/slaboralygenerorebajado.pdf. Ambas publicaciones informan sobre las principales causas de riesgo en este colectivo y las medidas de prevención que se han de aplicar para evitarlas.

En relación con el mismo tema, en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Barcelona, se celebrará en noviembre de 2005, la Jornada titulada: «La salud de la mujer en el trabajo».

Novedades editoriales



V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Resultados de la opinión que tienen los trabajadores sobre las condiciones en las que se desarrollan su trabajo. Imprescindible para las personas que estén interesadas en tener un conocimiento de primera mano sobre cómo evolucionan las condiciones de trabajo en España.

P.V.P.: 23,33 € IVA incluido



GUÍAS TÉCNICAS

Exponen criterios y recomendaciones para facilitar a las empresas y a los responsables de prevención la interpretación y aplicación de las disposiciones mínimas de seguridad y salud, que establecen los Reales Decretos. La última guía publicada es la relacionada con la evaluación y prevención de los riesgos en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

P.V.P.: 3,20 € IVA incluido

PEDIDOS:

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
Servicio de Ediciones y Publicaciones • Torrelaguna, 73. 28027 Madrid.
Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27 • Correo electrónico: edicionesinsht@mtas.es

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42
Correo electrónico: cncntinsht@mtas.es

LA LIBRERÍA DEL BOE
Trafalgar, 29. 28071 Madrid. Tfno. 91 538 22 95 - 538 21 00. Fax: 91 538 23 49.
Correo electrónico: libreria@com.boe.es

En la siguiente dirección de internet pueden encontrar el formulario de petición de publicaciones a Madrid y Barcelona: <http://10.16.14.2/insht/information/solicitud.htm>

Insecticidas en el trabajo

El mal uso en el lugar de trabajo de productos destinados a combatir los insectos o a limpiar y desinfectar edificios o instalaciones puede llegar a producir graves problemas de salud a las personas expuestas, como alteraciones respiratorias, asma, daños pulmonares y problemas de afectación física, neurológica y mental.

A muchas de estas personas se les ha reconocido el síndrome de sensibilidad química, una afección que les incapacita laboralmente y que les lleva a desarrollar una hipersensibilidad que lleva a rechazar todo producto químico.

Las causas de estos problemas suelen ser el incumplimiento de las normas de desinfección, la aplicación de insecticidas no autorizados o realizada por empresas sin permisos, la ausencia de información a los trabajadores y las desinfecciones en locales sin ventilación con suelos cubiertos por tejidos absorbentes.

Se puede ampliar esta información en el periódico *La Vanguardia*, del 28 de noviembre de 2004.



Ángel Luis Sánchez Iglesias

Subdirector General para la Prevención de Riesgos Laborales y las Políticas de Igualdad

Reseña sobre el proyecto de Real Decreto relativo a técnicos habilitados por las comunidades autónomas para el ejercicio de actuaciones comprobatorias

El pasado día 26 de enero, el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo acordó, por unanimidad de sus cuatro representaciones (Organizaciones Empresariales, Organizaciones Sindicales, Administración General del Estado y Administraciones Autonómicas), dar la conformidad a la tramitación del proyecto de Real Decreto por el que se regula el ejercicio de actuaciones comprobatorias, en materia de prevención de riesgos laborales, en las empresas y centros de trabajo, de las condiciones materiales de seguridad y técnicas, por Técnicos habilitados de las Comunidades Autónomas, como refuerzo a las actuaciones de vigilancia y control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El citado proyecto, que modifica sendos Reales Decretos de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como el de Procedimiento de actuación por infracciones en el Orden Social, se dicta en desarrollo de las previsiones establecidas por la Ley 54/2003, de Reforma del marco normativo de la prevención.

Precisamente, una de las novedades que aparecen recogidas en dicha Ley 54/2003, como su propio preámbulo se ha encargado de subrayar, es el referido a la conveniencia de reforzar las funciones de control público en el cumplimiento de las obligaciones preventivas de los empresarios.

En este sentido, en el Anexo II del Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de 30 de diciembre de 2002, promovida por el Gobierno con las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, figuraba un capítulo relacionado con el "reforzamiento del control público en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales", que igualmente era el resultado de las diversas reuniones celebradas entre el Gobierno y las Comunidades Autónomas

en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales para tratar de ésta y de otras cuestiones de forma conjunta.

A tal efecto, y en desarrollo de tales Acuerdos, la Ley 54/2003, sobre la experiencia de las tres últimas décadas, actualiza la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los Funcionarios Técnicos de dependencia autonómica, que ya disponían de los cometidos de asesoramiento técnico y pericial a la Inspección de Trabajo, complementándose con funciones relacionadas con la comprobación de las condiciones materiales y técnicas de seguridad en las empresas y centros de trabajo, y dotando a las mismas de las correspondientes garantías, en cuanto a su desarrollo, y el respeto al principio de seguridad jurídica, perfectamente compatibles con el impulso de los efectos disuasorios ante incumplimientos que, en definitiva, persigue toda acción pública de verificación y control.

Con dicha finalidad, la Ley 54/2003 ha introducido determinadas modificaciones en los artículos 9 y 43 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, ya citada, y en los artículos 39, 50 y 53 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En diversos apartados de los artículos modificados en esta reforma legal, se remite a la regulación posterior que se efectúe por vía reglamentaria, que es precisamente lo que se efectúa en el Real Decreto que se comenta.

En el texto del Reglamento se regula de un lado, tanto el régimen de habilitación, como el ámbito funcional al que se extiende el ejercicio de sus actuaciones comprobatorias de estos "Técnicos habilitados" (que es la denominación que se establece para estos Funcionarios en el proyecto de

Real Decreto), sus facultades y obligaciones, así como las modalidades, formas y procedimiento de actuación de los mismos, como, de otro lado, el procedimiento sancionador que se puede desencadenar a consecuencia de la actuación previa de dichos Funcionarios Técnicos habilitados por las Comunidades Autónomas.

Es preciso significar que las nuevas funciones comprobatorias atribuidas a los Funcionarios Públicos de las Comunidades Autónomas que ejercen labores técnicas en materia de Prevención, se ejecutan en refuerzo de las funciones de vigilancia y control que tanto el artículo 9 de la Ley 31/95, como la Ley 42/97, de 14 de noviembre, atribuyen a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hasta el punto de que sólo pueden ser desarrolladas en el marco de las actuaciones programadas por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/97, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por ello la nueva regulación se integra en unos mismos textos, junto con los que regulan la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con objeto de dar una homogeneidad y coherencia al conjunto de las actuaciones.

Para poder obtener la condición de "Técnico habilitado" la norma exige los siguientes requisitos: ser Funcionario de los Órganos Técnicos de Prevención de las Comunidades Autónomas (o del INSHT en Ceuta y Melilla), pertenecer a los Grupos A o B, contar con titulación universitaria y con la formación mínima preventiva prevista en el art. 37 del R.D. 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención. Se regula igualmente el régimen de incompatibilidades y las condiciones de pérdida de la habilitación.

En cuanto al ámbito funcional de actuación de los citados Técnicos, se re-

fiere a la fiscalización de las condiciones materiales o técnicas de seguridad, que incluyen: las características de los locales, instalaciones y lugares de trabajo; los equipos, productos y útiles de trabajo; los procedimientos de utilización de todo tipo de agentes; los equipos de protección individual y colectiva; la realización de reconocimientos médicos y la adecuación a los protocolos de salud, y la adaptación de los puestos a exigencias de carácter ergonómico. Todo ello en el marco de los programas que establezcan las Comisiones Territoriales de Inspección.

El procedimiento de actuación de estos Técnicos se concreta en la realización de visitas para la comprobación de dichas condiciones materiales, pudiendo realizar Requerimientos a las empresas sobre las deficiencias observadas; en el caso de que, tras una segunda visita, se compruebe que el Requerimiento ha sido incumplido, se procede a remitir informe a la Inspección provincial de Trabajo, que puede extender, sin más trámite, Acta de Infracción.

En el mismo proyecto de Real Decreto se regulan igualmente el contenido de los citados informes, la presunción de certeza de los hechos incluidos en el mismo, así como otras cuestiones relativas a la actuación de dichos Técnicos, en caso de que comprueben la existencia de riesgo grave e inminente, y de otras funciones de asesoramiento técnico y pericial a la Inspección de Trabajo.

El citado proyecto, en el momento actual, está pendiente del trámite final del Dictamen del Consejo de Estado, previéndose su publicación a finales del mes de febrero o principios de marzo del año 2005, fecha a partir de la cual las Comunidades Autónomas dispondrán de tres meses para la habilitación y formación respecto de las nuevas funciones asignadas a los referidos Técnicos.

Cáncer de pulmón y trabajo

Un estudio publicado en la revista: *Investigación y ciencia*, de octubre de 2004, realizado por los doctores Juan Miguel Barros y Alberto Ruano, del Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública de la Universidad de Santiago de Compostela, informa de que la ocupación, factor epidemiológicamente prevenible o modificable, de-

sempeña una función más importante en el desarrollo del cáncer de pulmón de lo que se ha reconocido hasta ahora, ya que la jornada laboral de 8 h. supone una larga exposición a sustancias dañinas que, sumado al humo de tabaco o a otras exposiciones de riesgo, como el radón residencial, incrementa el riesgo de aparición

de cáncer de pulmón.

Según el informe, el 23% de los trabajadores de la Unión Europea están expuestos a carcinógenos en su trabajo (polvo de madera, sílice, humo de tabaco ambiental y radiación solar).

Las ocupaciones en las que se manejan compuestos químicos o se entra en contacto con polvos o partículas microscópicas (amianto, polvo de madera o sílice) tienen un riesgo relativamente elevado de presentar cáncer de pulmón, éste es el caso de los

trabajadores de la construcción, de empresas químicas y de la madera y carpinteros.

También se encuentran en este grupo los mineros, por su exposición al gas radón y por su riesgo de presentar silicosis, que es otro factor de riesgo del cáncer de pulmón. El estudio analiza otros de los factores modificables o prevenibles en relación con el cáncer de pulmón, como son el tabaco, la dieta y la contaminación ambiental y los factores no modificables, como el sexo, la edad, las

enfermedades respiratorias previas, la raza, la historia familiar y la susceptibilidad genética.



NOTAS PRÁCTICAS

Lactancia materna y vuelta al trabajo

Una de las causas de abandono de la lactancia materna antes de los seis meses recomendados por la Organización Mundial de la Salud es la vuelta al trabajo. Reanudar la jornada laboral y seguir

lactando a un hijo puede ser posible si en la empresa se llevan a cabo iniciativas que faciliten la labor a las mujeres que han decidido compatibilizar lactancia y trabajo. A continuación se ofrecen algunas

medidas para ayudar a conseguir que la trabajadora mantenga la lactancia produciendo con ello un beneficio no tan sólo para el niño sino también para ella misma y para la empresa en la que trabaja.

LA TRABAJADORA EN PERÍODO DE LACTANCIA

Las principales opciones de la trabajadora para seguir amamantando a su hijo, podrían resumirse en una lactancia natural exclusiva o mixta.

Lactancia natural exclusiva

Asumir el mantenimiento de la lactancia natural exclusiva por parte de una trabajadora que se reincorpora a su trabajo requiere ayuda y una buena planificación tanto laboral como familiar. La situación de cada mujer debe analizarse precozmente y de forma individual, con el fin de determinar cuál o cuáles son las alternativas más convenientes.

En algunos casos, la única posibilidad de seguir con una lactancia natural exclusiva irá ligada a la extracción de la leche durante la jornada laboral, almacenamiento, conservación y uso de la misma en aquellas tomas en las que la madre no pueda acudir a darle el pecho a su hijo. La idea es que la madre amamante a su hijo directamente antes de ir y al volver del trabajo y, naturalmente, el resto del tiempo que esté con él. Para las otras tomas, la persona que cuida al bebé puede suministrarle la leche extraída conservada a la temperatura y en los recipientes adecuados.

Algo de flexibilidad en la organización del trabajo y un lugar adecuado para la lactancia directa o la extracción de la leche pueden ser de gran ayuda. Incluso la posibilidad de un regreso gradual al trabajo o la de llevar parte del trabajo a casa son también medidas a tener en cuenta por la empresa.

Por último, la posibilidad de que un familiar acerque al bebé al trabajo para que la madre lo pueda amamantar o que la madre pueda salir del trabajo para hacerlo ya en casa, ya en una guardería cercana o algún otro lugar, favorecerá el mantenimiento de la lactancia natural.

Lactancia mixta: natural y artificial

Si la madre no puede o no desea extraerse la leche, puede optar (siempre en función de la edad del niño y con el consejo del pediatra) por adelantar la introducción de la alimentación complementaria (bebés de más de 4 meses) o por usar leche de fórmula (bebés de menos de 4 meses) en aquellas tomas en las que esté trabajando. El resto del tiempo y durante los fines de semana puede seguir con la lactancia natural directa.

OBLIGACIONES LEGALES EN LA EMPRESA

Las obligaciones del empresario en lo relativo a la mujer en período de lactancia son similares a las concernientes a la mujer embarazada o que ha dado a luz recientemente. Dichas obligaciones se desarrollan en torno a la evaluación de riesgos, la información y formación, la vigilancia de la salud y la adopción de las medidas preventivas.

A tenor de los artículos 16, 25.2 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el art. 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario debe evaluar los riesgos para la reproducción y la maternidad que no se puedan evitar. La evaluación inicial de riesgos se ha de realizar con carácter general teniendo en cuenta los riesgos que afecten a la función de procreación y a la maternidad; y, finalmente, conocida la situación de embarazo, parto reciente o lactancia, el empresario debe realizar una evaluación adicional para determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto y del hijo lactante.

Cuando el resultado de la evaluación revelase un riesgo para la lactancia, el empresario ha de adoptar las medidas necesarias para evitar los daños de exposición a dicho riesgo, con prioridades ordenadas (arts. 15.1.g, 16.2, 25.2 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; y arts. 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención):

1º Mantenimiento del puesto de trabajo con eliminación del riesgo por adopción de medidas preventivas: adaptación de las condiciones de trabajo en términos de organización del trabajo y de área de descanso apropiada o del tiempo de trabajo en lo relativo a una mayor flexibilidad horaria o pausas adecuadas en frecuencia y duración.

2º Cambio de puesto de trabajo o de función compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente o, de no ser posible, otro fuera de su grupo profesional o categoría equivalente según reglas y criterios aplicables a los supuestos de movilidad funcional.

La suspensión del contrato por riesgo no se aplica en este caso al período de lactancia.

MEDIDAS DE APOYO EN LA EMPRESA

Las principales acciones que el empresario puede poner en marcha para proteger el derecho a la lactancia natural son:

- Asegurarse de que cumple la normativa vigente en lo relativo a la protección de la lactancia.
- Elaborar y aplicar estrategias en la empresa que permitan a la trabajadora en período de lactancia tener acceso a permisos por maternidad más largos u horarios laborales más flexibles.
- Permitir la realización de las pausas necesarias para amamantar a sus hijos o para extraer la leche.
- Poner a disposición de la trabajadora algún lugar limpio, confortable y privado para la extracción y almacenamiento de la leche materna.
- Facilitar el acceso al consejo individual, en el caso de existir personal sanitario en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

FACILIDADES PARA DAR DE MAMAR O PARA LA EXTRACCIÓN DE LA LECHE

Si una de las acciones que se van a poner en marcha en la empresa es facilitar que la mujer amamante a su hijo o proceder a la extracción de la leche, se deberá poner a disposición de la misma un lugar confortable y adecuado para hacerlo y algún medio para la conservación de la leche.

Las condiciones ideales de esa sala pasan por la limpieza, una temperatura adecuada y la posibilidad de una cierta privacidad, además de disponer de una toma de corriente para el sacaleches eléctrico y de un punto de agua para la higiene personal y los instrumentos utilizados en la extracción. Sería conveniente también que en la sala existiera una nevera para el almacenamiento y conservación de la leche.

DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales relacionados directamente con la lactancia se circunscriben al permiso por lactancia contemplado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral. Estos derechos se pueden resumir en:

- Derecho de ausencia de una hora que puede dividirse en dos fracciones o reducción de jornada en media hora.
 - Duración máxima de 9 meses.
 - Mantenimiento de la retribución normal como tiempo de trabajo.
 - La concreción del horario corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
 - Exige un preaviso al empresario de 15 días para la reincorporación a la jornada ordinaria.
 - Es un derecho de disfrute indistinto por madre o padre.
 - Las discrepancias se resuelven en la jurisdicción social.
- No hay que olvidar, sin embargo, que los convenios colectivos pueden mejorar estas condiciones. Existen, además, otras leyes que, sin estar directamente relacionadas con la lactancia, pueden ser útiles para las trabajadoras que hayan escogido amamantar a sus hijos.
- El período de 16 semanas de suspensión en caso de parto único o de 18 semanas en el múltiple.
 - Excedencia no superior a 3 años con derecho a antigüedad y formación profesional y con reserva de puesto de trabajo durante el primer año.
 - La reducción de jornada laboral por cuidado de un menor de menos de 6 años de edad. Mínimo 1/3 y máximo 1/2.

Se puede ampliar esta información consultando la Nota Técnica de Prevención nº 664. Lactancia materna y vuelta al trabajo. M^a Dolores Solé. INSHT. www.mtas.es/insht/ntp/index.htm.

