

Konecta

PROTOCOLO DE ACTUACION

EMBARAZO, LACTANCIA Y CUIDADO DEL LACTANTE

INDICE

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN	3
3. RESPONSABILIDADES.....	4
4. PROCEDIMIENTO.....	5
4.1 EMBARAZO.....	5
4.2 LACTANCIA NATURAL.....	7
5. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL MENOR Y CUIDADO DEL LACTANTE.....	8
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	10
6. MARCO NORMATIVA BÁSICO.....	11
ANEXO I	13
ANEXO II	16
ANEXO III	19

Fecha : 17 de octubre de 2022

1. INTRODUCCION

El embarazo es un estado natural que puede acaecer en la vida de la mujer, que aun no siendo una enfermedad, merece una protección y prevención específica debido a los cambios fisiológicos y anatómicos que ocurren durante un embarazo, el post-parto o la lactancia y las posibles complicaciones ligadas a las mismas.

Si bien la mujer embarazada puede trabajar durante el embarazo e igualmente durante el periodo de lactancia, los cambios fisiológicos y psicológicos que se producen pudieran necesitar la adaptación del puesto de trabajo con el objeto de evitar riesgos que repercutan en el estado de salud de la trabajadora y del bebé que espera.

El objeto de este protocolo es informar a la plantilla de Konecta, de las medidas preventivas y de protección a las mujeres embarazadas y lactantes , así como de las medidas de corresponsabilidad para el cuidado del lactante de ambos progenitores, que permitan el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

El presente protocolo no será utilizado con fines diferentes a la prevención de riesgos laborales, y en ningún caso, con fines discriminatorios.

2. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

El protocolo de embarazo, lactancia natural y cuidado de lactante, será de aplicación para todo el personal que se encuentren dentro de la aplicación de mismo , es decir situación de embarazo y/o lactancia natural y progenitores hasta 12 meses de vida del bebe

Los objetivos principales de este procedimiento son:

En primer lugar, identificar a trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia natural

En segundo lugar, informar sobre los riesgos laborales presentes en dichas situaciones y de las medidas preventivas a adoptar por parte de la trabajadora

y responsable de centro a fin de proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras, en situación de embarazo o lactancia natural.

Tercero, poner en conocimiento de todo el personal implicado, el procedimiento a seguir ante esta posible situación y adaptarlo a las especificidades de cada centro, teniendo presente que las mujeres embarazadas, con parto reciente, o en lactancia natural se consideran personal trabajador especialmente sensible.

3. RESPONSABILIDADES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de noviembre, recoge la obligación de la empresa de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora. Es importante identificar los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia, incluso antes de que se den estas situaciones, es decir en la evaluación de riesgos, ya que es la manera más eficaz de realizar prevención. Se trata, una vez más, de adelantarnos a exposiciones que puedan provocar daños a la salud. Igual de importante es eliminar los riesgos identificados que actuar en origen.

Todo el personal de la organización colaborará en la divulgación del presente protocolo. No obstante, serán cuatro grupos de personal trabajador los responsables por velar por el bienestar de la persona en situación de embarazo, lactancia y cuidado del lactante, dentro del entorno laboral :

- RRHH.

El Departamento de Recursos Humanos deberá llevar a cabo los trámites administrativos oportunos ante personas trabajadoras contratadas en situación de embarazo o cuidado del lactante

- OPERACIONES (RESPONSABLES DE LA CAMPAÑA)

Las personas con mandos intermedios se encargaran de velar por el bienestar de su personal trabajador, incluyendo a las mujeres en situación de embarazo,

parto reciente, o lactancia natural, trasladando al dpto. de PRL-IGUALDAD (en adelante PRL-I) cualquier duda o incidencia que pudiera surgir de este colectivo.

- DELEGADOS/AS DE PRL

Los/as delegados/as de PRL, velarán por la seguridad de la persona empleada, ya sea en el embarazo y/o en periodo de lactancia natural.

- DPTO PRL-I

El dpto. de PRL-I se encargará de asesorar ante cualquier situación referente a este protocolo.

Los cuatro bloques responsables antes mencionados velarán por la implantación de las medidas preventivas en caso de que corresponda alguna adaptación.

4. PROCEDIMIENTO

El presente protocolo se centrará en dos etapas dentro de la maternidad con sus respectivos procedimientos: embarazo y lactancia natural

4.1 EMBARAZO.

Desde el Dpto. de PRL-I de Konecta se seguirá el mencionado procedimiento en el caso que la persona trabajadora comunique su estado de embarazo, así como la normativa vigente (punto 6).

Los pasos a seguir por la empresa, departamento de PRL-I y la trabajadora son:

1. La trabajadora informará a la campaña o RRHH de su estado o situación.

2. La campaña o RRHH avisará al Departamento de Prevención de Riesgos Laborales e igualdad para la adaptación del puesto e informará a la trabajadora respecto a la prevención de riesgos (ANEXO 1).
3. El dpto. de PRL-I informará de las medidas preventivas a la trabajadora mediante carta informativa y tríptico informativo. La trabajadora firmará el registro de entrega de la información, quedando registrada debidamente. (ANEXO 2).
4. El dpto. de PRL-I informará a la trabajadora que existe una sala de primeros auxilios, en la que podrán tumbarse y tener las piernas elevadas. Podrá disponer de ella siempre que sea necesario, para ello ha de comunicárselo al personal de seguridad para facilitar el acceso.
5. Asimismo, se le informará de la posibilidad de coger descansos cuando así lo necesite, por urgencias físicas derivadas del embarazo, siempre avisando a su responsable, para que esté informado/a.
6. El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales realizará la evaluación de riesgos necesaria para la empleada dentro del centro de trabajo si los hubiese, adaptando el puesto en caso de ser necesario. Se cumplimenta el CHECKLIST EMBARAZO (ANEXO 3).
7. El dpto. de PRL entregará un reposapiés a la trabajadora siempre que así lo solicite. En ese caso la trabajadora firmará el registro de entrega de reposapiés, así como cualquier otra medida de protección si se considera necesaria.
8. Ante cualquier cambio en la gestación, la trabajadora embarazada podrá pedir una nueva revisión de su puesto de trabajo, con el fin de solventar los riesgos detectados. Lo puede solicitar al departamento de PRL-I del centro de trabajo o por medio del canal de Igualdad.
9. En caso de haber algún riesgo, la empresa informará a los/as delegados/as de PRL para que ponga en funcionamiento todos los mecanismos de seguridad y seguimientos oportunos.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA DESDE EL PUNTO DE VISTA PREVENTIVO

JORNADA:

La jornada nocturna y las jornadas a turnos deberán ser evitadas durante el periodo de embarazo,

DESCANSOS

En aplicación del artículo 61.5 del convenio de Contact center se aplicará el doble de descanso a partir de la semana 22 de embarazo

POSICIÓN

La posición sedentaria se deberá alternar con la bipedestación para evitar que la circulación sanguínea se vea afectada, por ello se recomienda que los descansos y pausas de visualización de datos se utilicen para andar

HORAS MÉDICAS : Las trabajadoras embarazadas, con independencia de sus 35 horas médicas retribuidas anuales recogidas en el convenio colectivo de Contact Center , tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo de forma remunerada, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Muy importante: en el justificante médico que la trabajadora debe entregar a la empresa debe figurar obstetricia, matrona o enfermería.

4.2 LACTANCIA NATURAL

Desde el Dpto. de PRL-I de Konecta se seguirá el mencionado procedimiento en el caso que la persona trabajadora comunique su estado de lactancia natural.

Lactancia materna natural

La lactancia es un proceso natural que requiere del tiempo y la organización de la madre, pudiendo interferir en ocasiones en su vida laboral. A pesar de haberse ampliado el tipo de alimentación en neonatos, son muchas las

personas que deciden utilizar la leche materna, ya sea de manera presencial, como a través de aparatos como bombas de extracción. Para poder realizar esta tarea, es preferible disponer de un espacio privado donde amamantar o extraerse la leche, teniendo la intimidad que puede ser necesaria. La sala que se utilizará será la de primeros auxilios teniendo lo necesario para esta función:

- Espacio privado.
- Lugar donde poder colocar el equipo de la bomba de extracción.
- Silla o camilla.
- Toma de electricidad / enchufes.
- Papelera.
- Material esterilizado (papel, desinfectantes de manos)

La sala utilizada para la lactancia en cada centro de trabajo será revisada trimestralmente.

Además, existen una serie de recomendaciones que se entregarán a la trabajadora.

Aunque se intenta dar soluciones en un ámbito de aplicación amplio, resulta obvio que las necesidades de los casos concretos pueden no verse reflejadas. Por ello aquella necesidad que no se encuentre cubierta deberá comunicarla al equipo de coordinación de su campaña o RRHH, para que este la traslade al Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad.

5. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL MENOR Y CUIDADO DEL LACTANTE

En aras de favorecer la corresponsabilidad y la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, recientemente se han equiparado los permisos para los progenitores, lo que sin duda facilita la implicación de ambos, sin distinción de sexo, en el cuidado del bebé y permitirá generar vínculos familiares muy positivos

Nacimiento del menor

Desde el nacimiento ambos progenitores dispondrán de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo con prestación de la seguridad social y reserva de puesto.

De estas 16 semanas, son de disfrute obligatorio las 6 primeras semanas inmediatas al parto y a jornada completa, tanto para la madre biológica, de cara a asegurar la protección de su salud, como para el otro progenitor de cara a compartir las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Las 10 semanas restantes podrán distribuirse a voluntad de los progenitores, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso de la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto

Cuidado del lactante

Para el cuidado del lactante la legislación contempla el permiso para ambos progenitores por igual y de manera simultánea si así lo desean, hasta los 9 meses del bebé, prorrogables hasta los 12 meses en cuyo caso se aplicará la correspondiente reducción salarial

El disfrute del permiso puede realizarse en tres modalidades:

Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora.

En este caso la persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación después del permiso de maternidad/paternidad hasta que el bebé cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que se deberán disfrutar en medio de la jornada de trabajo

Reducción de jornada de trabajo de media hora. Si la persona trabajadora quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración del mismo será de sólo media hora y no de una hora, siempre hasta que él bebe cumpla nueve meses

Permiso de lactancia acumulada.

Este permiso consiste en sumar la hora a la que se tiene derecho por lactancia y convertirlas en jornadas de trabajo. Es una hora por día de trabajo efectivo, independientemente de su jornada, que puede solicitarse en cualquier momento hasta los 12 meses del bebé.

Estos derechos están recogidos tanto en el nuevo articulado del estatuto de los trabajadores, como en el convenio colectivo de Contact Center.

Konecta, en consonancia con su compromiso con la igualdad y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado, facilita el acogimiento a estos derechos y para ello se ha incorporado en el portal de Talento K un apartado de formularios donde solicitar esta medida y facilitar las gestiones de la misma

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

En la maternidad, especialmente en las primerizas, pueden ser habituales las dudas en torno al ámbito laboral.

Aunque no haya una obligación legal de comunicar el embarazo a la empresa, la recomendación es la de comunicarlo para que pueda activar las medidas de prevención y protección ante esta nueva situación.

Además de la comunicación a través de campaña se pone a disposición el siguiente correo: prl.igualdad@grupokonecta.com, así como el “Canal de comunicación: línea de igualdad” en el portal de talento K , para facilitar a la

trabajadora embarazada o en periodo de lactancia presente las consultas, reclamaciones que desee o necesite.

Las delegadas y delegados de prevención deben de disponer de información sobre los cauces de comunicación y siempre que la trabajadora preste su consentimiento podrán ser quienes comuniquen la situación de la trabajadora.

6. MARCO NORMATIVA BÁSICO

La normativa a cumplir viene determinada por:

- Constitución Española Artículo 15, 40.2 y 43.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, 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 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) art. 15, Art 16, Art 25, Art 26
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 8 y 44.
- Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- RD 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, art. 4., anexo 7 y 8
- Ley General de la Seguridad Social art. 182
- Estatuto de los Trabajadores. Art. 38.3, 45.1, 48.4, 48.5, 48.6, 48.9
- Convenio Colectivo Contact Center Art 61
- La NTP 914: Embarazo, Lactancia Y Trabajo: Promoción De La Salud así como en al protocolo SEGO- Sociedad Española Ginecología y Obstetricia.

- La NTP 992 de 2013, Embarazo y Lactancia natural: Procedimiento para la Prevención de riesgos en las empresas
- El propio protocolo de maternidad: embarazo y cuidado del lactante.

ANEXO I

INFORMACION PRL-I – TRABAJADORA EMBARAZADA

Trabajadora: _____

Centro: _____

Campaña: _____

Puesto: _____

Información respecto a Prevención de Riesgos Laborales para la trabajadora embarazada:

A continuación, se facilita cierta información que puede ser de interés para aquellas trabajadoras que se encuentren en estado de gestación con el objeto de controlar, prevenir o minimizar los factores de riesgo a los que se encuentren sometidos este tipo de trabajadoras.

Así mismo, se informa a todas aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas que existe una sala de primeros auxilios, en la que podrán tumbarse y tener las piernas elevadas. Podrán disponer de ella siempre que sea necesario, para ello han de comunicárselo al auxiliar de seguridad para que les permita el acceso.

Existen una serie de recomendaciones generales para trabajadoras que se encuentren en estado:

- ⇒ A la trabajadora se le permitirá alternar entre la postura de pie y sentada al realizar sus tareas.
- ⇒ Se recomienda evitar estar de pie tiempos mayores de 1h y sentada mayores de 2h sin cambiar de posición. Aprovechemos las pausas visuales y las pausas referidas al art 25 con las que contamos para recolocarnos. Si alguna trabajadora se encuentra indispuesta debido al estado en el que se encuentra, poneros en contacto con vuestro mando intermedio para que os pueda ayudar.
- ⇒ Se deben de evitar los turnos de trabajo rotativos.
- ⇒ Es recomendable el uso de un calzado cómodo, estable y seguro. Es recomendable realizar ejercicio físico, siempre de una forma moderada.
- ⇒ Mantener una dieta equilibrada con un aporte especial de calcio. Se aconseja reducir el consumo de cafeína.
- ⇒ A partir de la semana 22 de embarazo y de acuerdo al artículo 61.5 del convenio de Contact Center, podrás contar con el doble de los descansos. Los descansos se establecerán de la siguiente manera de acuerdo al art 24 del Convenio de Contact Center
 - Para jornadas diarias continuadas o tramos si es horario partido de entre cuatro y seis horas, el art 24 establece un descanso de diez minutos, que a partir de la semana 22 de embarazo podrán ser el doble, es decir veinte minutos
 - Para jornadas diarias continuadas o tramos si es horario partido de entre seis y ocho horas, dicho descanso será de veinte minutos, que a partir de la semana 22 de embarazo podrán ser el doble, es decir cuarenta minutos

- Para jornadas diarias continuadas o tramos si es horario partido superiores a ocho horas, el descanso será de treinta minutos, que a partir de la semana 22 de embarazo podrán ser el doble, es decir sesenta minutos
- En el apartado 6 del protocolo de embarazo y lactancia se podrá revisar el resto de la normativa referente.

Aunque se intenta dar soluciones en un ámbito de aplicación amplio, resulta obvio que las necesidades de su caso concreto pueden no verse reflejadas. Por ello aquella necesidad que no se encuentre cubierta deberá comunicarla al coordinador de su campaña.

Fecha:

Firma:

ANEXO II TRIPTICO EMBARAZO

ESPECIFICACIONES

- Durante el embarazo debido al aumento del abdomen de la trabajadora, se incrementa la distancia al plano de trabajo de trabajo y el centro de gravedad se ve desplazado, lo que puede ocasionar dolores de espalda y distensión muscular.

La trabajadora embarazada puede solicitar un **reposapiés** a fin de mejorar la posición ergonómica en el puesto y facilitar el flujo sanguíneo.

- En el embarazo la presión **intra**-abdominal aumenta, y con ello el riesgo de sufrir edemas y varices en las extremidades inferiores. Por ello y a fin de prevenirlas, se recomienda andar con frecuencia.
- Se informará a cada trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas preventivas aplicables a dichos riesgos debido a su estado de embarazo.
- Se debe indicar a las trabajadoras la importancia de que comuniquen su estado de embarazo antes de que exista riesgo en sus puestos para poder activar a tiempo las medidas preventivas establecidas.
- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al equipo de Supervisión - Coordinación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

CRITERIOS LEGALES

Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales artículo 26 "Protección a la maternidad"

- Convenio colectivo de ámbito estatal del sector
- Ley Orgánica 3/2007
- Real Decreto-ley 6/2019

Permisos relevantes

Maternidad: 16 semanas, seis semanas ininterrumpidas tras el parto

Otro/a progenitor/a:

- 16 semanas, seis semanas de permiso obligatorio tras el parto.

Permiso de cuidado del lactante:

- Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora hasta los 9 meses.
- Permiso de lactancia acumulada. (Por convenio)
- Posibilidad de ampliar la lactancia de 9-12 meses con la consecuente reducción de salario.



INFORMACIÓN PREVENTIVA

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD



SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO
MANCOMUNADO
Konecta

RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA EMBARAZADAS

- En posición sentada, coloca el dorso erguido y la espalda recta. La pelvis debe estar **bien apoyada en el respaldo de la silla**, asegurándose de que la curvatura lumbar de la columna vertebral quede apoyada.
- No cruces las piernas.
- Evita la presión del asiento en los muslos y en la parte de atrás de las rodillas. Para ello, solicita un **reposapiés** a tu equipo de Supervisión - Coordinación para así poder **eleva las rodillas** a la misma altura o por encima de las caderas. Esto evitará que se produzca presión y facilitará el flujo sanguíneo.
- Si trabajas con ordenador, el monitor debe estar a la altura de los ojos y el teclado lo más cerca posible de la silla, sin elevar los hombros al escribir.
- **Haz respiraciones:** las respiraciones profundas te ayudarán a relajarte y a mantener la columna vertebral y el abdomen en la mejor posición.
- **Haz ejercicios:** sentada en tu puesto puedes aprovechar hacer algunos sencillos ejercicios mientras trabajas. Coloca la espalda recta y luego gira el tronco, primero hacia la izquierda y luego hacia la derecha. Repite varias veces.

DESDE KONECTA TE RECOMENDAMOS:

- Alternancia de postura, sentada al realizar sus tareas. Procura levantarte y anda un poco durante las pausas.
- Evita estar de pie tiempos mayores de 1h y sentada mayores de 2h SIN cambiar de posición.
- Usa calzado cómodo, estable y seguro.
- Realiza ejercicio físico, siempre de una forma moderada.
- Mantén una dieta equilibrada con aporte especial de calcio.
- Varía al máximo la alimentación, incluyendo todos los grupos básicos de alimentos (fruta, verdura, etc...)
- Come despacio, masticando bien los alimentos, en ambiente relajado, tranquilo, evitando distracciones.
- Reduce el consumo de cafeína.
- Bebe abundante líquido a lo largo del día.
- No fumes ni consumas bebidas alcohólicas.

EJERCICIOS DE KEGEL

Los ejercicios pueden realizarse en cualquier momento y lugar. Mucha gente prefiere hacerlos acostado o sentado en una silla.

Tras un plazo de 4 a 6 semanas se debe advertir una mejoría, pero en algún caso pueden transcurrir hasta 3 meses para notar cambios. Cuanto más se practiquen más eficaces son los ejercicios en los músculos.

1. Vaciar la vejiga.
2. Contraer y relajar lo más rápido que se pueda. Repetir 25 veces.
3. Contraer y expandir los músculos, mantener la posición durante 3 segundos y relajar. Repetir 10 veces.
4. Contraer los músculos de forma muy lenta, mantener la posición durante 3 segundos y relajar. Repetir 10 veces.
5. Estos ejercicios hay que realizarlos tres veces al día.

ANEXO III

CHECK-LIST REVISIÓN CONDICIONES DE SEGURIDAD

**CHECK-LIST REVISIÓN PERIÓDICA
CONDICIONES DE SEGURIDAD
PUESTO DE TRABAJO DE LA
TRABAJADORA EMBARAZADA**

Konecta

Nombre y Apellidos de la trabajadora _____

Inspección realizada por		Cargo	
Centro de Trabajo		Firma	
Periodo de Control	Semestral		
Fecha			

CUESTIONES A REVISAR	SUCEDE	NO SUCEDE	Observaciones
POSTURAS Y MOVIMIENTOS			
1) Se requiere estar sentada más de 2 horas seguidas.			
2) Estando sentada, las piernas cuelgan del asiento y los pies no tienen apoyo.			
3) Estando sentada, no existe un apoyo adecuado del tronco en un respaldo.			
4) Estando sentada, no hay suficiente espacio para mover cómodamente las piernas debajo de la superficie de trabajo			
ENTORNO			
5) Se requiere desplazarse sobre superficies inestables, irregulares o resbaladizo (suelos con obstáculos, aberturas, deslizantes, etc.)			
6) Existe la posibilidad de golpes y compresión del abdomen (espacios muy reducidos, objetos o máquinas en movimiento, arneses de seguridad constrictivos, arranques y paradas súbitas de vehículos)			
ORGANIZACIÓN			
7) Se requiere trabajo nocturnos, de manera habitual o rotatoria			
8) Se requiere trabajar con un ritmo impuestos, sin posibilidad de realizar pausas autoseleccionadas.			

Los elementos se han seleccionado bajo criterio técnico en base a los aspectos a analizar de los puestos de trabajo propuestos por el método "Ergomater" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo para trabajadoras en estado de embarazo.

La Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz. Según el artículo 6 de la misma serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.

Así mismo en el artículo 25 de la citada ley de Prevención de Riesgos Laborales:

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

Legislación:

- REAL DECRETO 486/1997 Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- REAL DECRETO 488/1997 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativos al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.