Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 48 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 129-144

Lactancia y evaluación de riesgos específica. Comentario a la STS de 17 de diciembre de 2025, rec. n. 2833/2024

Breastfeeding and specific risk assessment. Commentary on the Supreme Court ruling of December 17, 2025, appeal no. 2833/2024

Raquel Poquet Catalá *Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universitat de València
https://orcid.org/0000-0001-9606-8832

Sumario

1. Introducción
2. Supuesto de hecho
3. Iter procesal
4. Normativa reguladora
5. Doctrina del Tribunal Supremo
   5.1. Cuestiones jurídicas analizadas
   5.2. Requisitos legales de la evaluación de riesgos
   5.3. Evaluación de riesgos realizada en el caso en concreto
6. Lactancia y evaluación de riesgos
   6.1. Necesidad de una evaluación de riesgos específica
   6.2. Ausencia de evaluación de riesgos específica y discriminación por razón de sexo
   6.3. Distribución de la carga de la prueba
7. Conclusión
8. Bibliografía

Fecha Recepción: 26/3/2026
Fecha Revisión: 5/6/2026
Fecha Aceptación: 12/6/2026

Cita Sugerida: POQUET CATALÁ, R.: «Lactancia y evaluación de riesgos específica. Comentario a la STS de 17 de diciembre de 2025, rec. n. 2833/2024». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 48 (2026): 129-144.

Resumen

En este trabajo se lleva a cabo un análisis sobre la importancia de realizar la correspondiente evaluación de riesgos específica tal y como viene descrito en el art. 26 LPRL, y el art. 4 RSP, de tal forma que su incumplimiento supone no otorgar la adecuada protección a la mujer en periodo de lactancia. Por consiguiente, dicho incumplimiento constituye una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo, y como tal, a efectos probatorios, tiene lugar la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba.

Palabras clave

Evaluación de riesgos específica; lactancia natural; discriminación directa por razón de sexo; inversión de la carga de la prueba.

Abstract

This paper analyzes the importance of carrying out the corresponding specific risk assessment as described in article 26 of LPRL and article 4 RSP, such that failure to do so results in a lack of adequate protection for breastfeeding women. Consequently, this non-compliance constitutes a violation of the right to non-discrimination on the grounds of sex, and as such, for evidentiary purposes, the principle of reversal of the burden of proof applies.

Keywords

Specific risk assessment; breastfeeding; direct discrimination on the grounds of sex; reversal of the burden of proof.

1. INTRODUCCIÓN

A pesar del expreso reconocimiento del derecho a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en numerosos textos legales, todavía es frecuente encontrarnos con situaciones donde se desconoce este derecho fundamental, incurriendo en discriminación en perjuicio de la mujer trabajadora.

En este sentido, la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral es una característica común propia de cualquier sociedad democrática avanzada. Así, la Directiva 89/391/CEE[1] establece la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 5), así como de disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de personas trabajadoras con riesgos especiales (art. 6), y adaptar el trabajo a la persona (art. 9).

De hecho, la Comisión de la UE[2] ha señalado que la política comunitaria de salud y seguridad en el trabajo debe tener como objetivo la mejora continua del bienestar en el trabajo, un concepto que integra dimensiones físicas, morales y sociales, en cuyo ámbito todos los agentes interesados deben perseguir una serie de objetivos complementarios, entre los que figura la integración de la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo[3].

El problema se plantea cuando la protección a la mujer trabajadora en materia de seguridad y salud laboral se halla entre dos puntos conflictivos. Por un lado, no se quieren poner obstáculos a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pero, por otro lado, nadie duda que existen una serie de diferencias de tipo biológico entre hombres y mujeres.

En este sentido, históricamente se dio un trato proteccionista a la mujer prohibiéndole la realización de determinados trabajos considerados peligrosos a través del Decreto de 27 de julio de 1957[4]. La concepción social de la mujer se basaba en un planteamiento paternalista, asociando a la mujer con la debilidad y la fragilidad, y la necesidad de protegerla de forma especial. Por tanto, las primeras normas que surgieron en materia de protección a las personas trabajadoras frente a los riesgos que se pudieran derivar del trabajo estaban dirigidas a grupos de personas trabajadoras más débiles, teniendo pues como base consideraciones caritativas, tuitivas y filantrópicas[5]. De esta forma, a pesar de esta innegable finalidad protectora, late en el trasfondo de dicha normativa, prejuicios de tipo cultural que ubican a la mujer en una situación social y laboral de inferioridad. De ahí, que la normativa sobre seguridad y salud laboral haya servido, en cierta forma, para aumentar las diferencias entre hombres y mujeres.

[1] De 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud laboral de los trabajadores en el trabajo.

[2] Comunicación de 11 de marzo de 2002, relativa a la Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006).

[3] Ferradans Caramés, C.: «Género y prevención de riesgos laborales», *RDS*, n. 53, 2011, p. 146.

[4] STC 22/1992, de 14 de diciembre, declara inconstitucional la prohibición del trabajo de la mujer en la mina contenida en el citado Decreto de 1957.

[5] Mercader Uguina, J.R.: «Filantropía, beneficencia y caridad en el primer derecho obrero», *REDT*, n. 137, 2008, p. 27.

La actual LPRL[6] centra su protección en las etapas de la gestación, parto y lactancia de la mujer trabajadora. En esta línea de diferenciar la salud laboral de hombres y mujeres, desde hace unos años, diversos estudios constatan que el desarrollo del trabajo por la mujer puede tener distintas repercusiones sobre la salud[7] ya que al entrar en contacto con algunos riesgos puede ser diferentemente afectada por los mismos.

Uno de los aspectos cruciales en materia de protección de la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras lo es en relación con las situaciones de gestación, posparto y lactancia, siendo una de las claves para conseguir dicho objetivo realizar una adecuada evaluación de riesgos. De todas estas situaciones, cabe destacar la de la lactancia natural por ser uno de los momentos en los cuales más obstáculos encuentran las trabajadoras a la hora de recibir una adecuada protección de la seguridad y salud laboral del lactante por parte de la empresa.

Y, en este contexto, cabe recordar que la ciencia médica ha evidenciado que la lactancia natural es un proceso **único** que proporciona la alimentación ideal al lactante durante los primeros meses de vida y contribuye a su desarrollo tanto desde el punto de vista de la salud como emocional. Asimismo, se manifiesta que los beneficios redundan también en la salud de la madre y, por consiguiente, en la sociedad en su conjunto. Así cabe destacar la existencia de diversos organismos que fomentan la lactancia natural. Pero uno de los obstáculos con los que se encuentra la lactancia natural es poder compatibilizar el trabajo con la lactancia, ya sea por el horario de trabajo, o las dificultades para extraer la leche materna, o para su conservación y mantenimiento.

De cualquier forma, cabe indicar que, en ciertos elementos, el INSST ha previsto, entre otros aspectos, en las NTP y las guías técnicas[8], las diferencias preventivas derivadas del sexo de la persona trabajadora como argumento diferencial en los efectos de la exposición a determinados riesgos, estableciendo así valores límite biológicos inferiores para la mujer, o la frecuencia de aparición de sensibilidad química múltiple de forma superior a las mujeres, o la mayor sensibilidad a los alteradores endocrinos que padecen las mujeres frente a los hombres.

2. SUPUESTO DE HECHO

Una trabajadora presta servicios como veterinaria en una clínica de animales. La trabajadora tenía reconocida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, solicitando la prestación por riesgo durante la lactancia natural antes de la finalización de aquella. La trabajadora acompañó a la solicitud una valoración del riesgo específico de su lugar de trabajo durante la situación de riesgo durante la lactancia natural elaborado por el servicio de prevención de la empresa donde se indicaba que en su lugar de trabajo de veterinaria existía contacto con gases de anestesia y riesgo de manipulación de productos citostáticos, sin que se pudiesen establecer medidas preventivas suficientes para evitar el riesgo, por lo que debería ser apartada de su lugar de trabajo, sin que existiera otro lugar de trabajo donde poderla reubicar o sin dichos riesgos. Asimismo, acompañó a la solicitud una declaración de la empresa sobre la inexistencia de lugares de trabajo compatibles.

[6] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

[7] Pérez del Río, T., Ballester Pastor, M.A.: *Mujer y salud laboral,* Madrid, La Ley, 2000, p. 4.

[8] Entre otras, *NTP 109: Valores límite exposición a metales; NTP 147: Valores límite exposición a agentes orgánicos; NTP 165: Normal control exposición al plomo; NTP 175: Evaluación de condiciones trabajo: NTP 199: Reconocimientos médicos en exposición a plaguicidas; NTP 450: Evaluación de factores psicosociales; NTP 487: Agentes neurotóxicos; NTP 507: Acoso sexual en el trabajo; NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina; NTP 557: Sensibilidad química múltiple:* NNTTPP 657-658*: Trastornos musculo-esqueléticos de las mujeres*.

La evaluación de riesgos laborales preveía un riesgo para la salud derivado de la manipulación de productos químicos en la anestesia general en el quirófano (isoflurano) y en la utilización de productos citostáticos para quimioterapia con los animales.

La Mutua contesta en el sentido de que no procede la expedición del certificado médico sobre la existencia de riesgo durante la lactancia natural, por considerar que no había situación de riesgo, y, por consiguiente, no se iniciaba el procedimiento para obtener la prestación por riesgo durante la lactancia natural.

3. ITER PROCESAL

La trabajadora presentó demanda contra el INSS, la Mutua y la empresa ante el Juzgado de lo Social, quien la desestimó en base a que, atendiendo a los posibles agentes calificados como peligrosos y a las medidas preventivas implementadas, no se podía concluir que existiera un riesgo durante la lactancia natural.

Frente a dicha resolución la trabajadora interpuso recurso de suplicación ante el TSJ, quien lo desestimó confirmando la sentencia de instancia. El TSJ sostuvo que, en atención a los hechos probados, la evaluación de riesgos laborales prevé un riesgo para la salud derivado de la manipulación de productos químicos en la anestesia general en quirófano, y en la utilización de productos citostáticos con los animales. No obstante, alega que la evaluación de riesgos laborales señala que los citados riesgos pueden ser evitados con las medidas adecuadas.

Posteriormente, se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS, y se aporta como sentencia de contraste la STS de 27 de enero de 2021, rec. n. 3263/2018.

La trabajadora invoca la STJUE de 19 de octubre de 2019, C-531/2017, Asunto Otero Ramos, según la cual, si la evaluación de riesgos no especifica de modo concreto la incidencia de los riesgos en el puesto de trabajo durante la lactancia, incumbe a la parte que niega el riesgo desarrollar la actividad probatoria en contrario.

La sentencia de contraste analiza el caso de una trabajadora que era enfermera en un servicio de emergencias sanitarias, con una jornada de 24 horas de disponibilidad permanente y presencial cada 6 días. El informe de prevención recomendó proporcionar condiciones adecuadas para la lactancia natural y evitar agentes citostáticos. La empresa certificó la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo. La controversia se centró en la falta de prueba de riesgos específicos y la sentencia aplicó la jurisprudencia del TJUE -Otero Ramos- aplicando la inversión de la carga de la prueba cuando la evaluación de riesgos no sea específica, recayendo en la empresa la obligación de acreditar que la adaptación o cambio no son factibles.

La cuestión de este recurso de casación es, por un lado, la forma de determinar la existencia de riesgo durante la lactancia y, en concreto, la distribución de la carga probatoria a efectos de la suspensión del contrato de trabajo y el reconocimiento de la correspondiente prestación. Y, por otro lado, la consecuencia de no contar con una evaluación de riesgos específica a efectos de considerarlo como discriminación directa por razón de sexo.

4. NORMATIVA REGULADORA

La protección de la mujer trabajadora embarazada o en período de lactancia ya vino establecida por la OIT en su Convenio n. 103[9], así como en la Recomendación n. 95[10], previendo, a tal efecto, una serie de medidas preventivas para la salud laboral de las trabajadoras en dichas situaciones. De hecho, la Recomendación n. 95 invita a la prohibición a las trabajadoras embarazadas o lactantes que realicen trabajo nocturno, así como horas extraordinarias, y trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, un equilibrio especial o la utilización de máquinas de trepidación.

En el ámbito comunitario, tanto la Directiva Marco 89/391/CEE, como la Directiva 92/85/CEE[11] establecen medidas tendentes a evitar que la mujer embarazada o en período de lactancia quede expuesta a determinados riesgos que podrían ser perjudiciales para su salud o la del feto[12]. Cabe destacar como tanto en la normativa internacional citada como en la comunitaria destaca la obligación de la empresa de determinar para toda actividad que pueda presentar un riesgo, la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras con el fin de poder apreciar cualquier riesgo y establecer las medidas que deban adoptarse, así como la necesidad de comunicar a las trabajadoras los resultados de la evaluación, y todas las medidas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo.

Por otro lado, la Directiva 2006/54/CE[13] señala que dentro del concepto de discriminación se incluye el trato menos favorable a una mujer en relación con el periodo de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE. En lo que atañe a la carga de la prueba y el acceso a la justicia en supuestos de discriminación, establece que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que, cuando una persona se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, presente ante un órgano judicial hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, correspondiendo a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

En el ámbito nacional, destaca el art. 26 LPRL que fue modificado por la Ley 39/1999[14] y la LO 3/2007[15]. Concretamente, su apartado 4 considera a la trabajadora en situación de lactancia natural como uno de los colectivos de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y, por consiguiente, tienen derecho a una mayor protección que el resto de personas trabajadoras.

Además, a través del RD 289/2009[16] se modificó el RSP[17], en este aspecto, y se adhirieron al mismo dos anexos de la Directiva 92/85/CEE que recogen una lista no exhaustiva de condiciones de trabajo que potencialmente pueden dañar a la empleada y catalogadas en elementos químicos, físicos o biológicos.

---

[9] De 28 de junio de 1952, sobre la protección de la maternidad.

[10] De 28 de junio de 1952, sobre la protección de la maternidad.

[11] De 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia.

[12] Ballester Pastor, M.A.: (Coord.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español,* Valencia, 2010.

[13] De 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

[14] De 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

[15] De 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[16] De 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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.

[17] RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

Resalta, pues, la importancia que adquiere, según el art. 26.4 LPRL, la evaluación de riesgos que debe realizar la empresa para conocer cuáles son los riesgos y su incidencia en la salud de la trabajadora o de su hijo a efectos de poder conceder la protección necesaria a la trabajadora y al menor.

5. DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

5.1. Cuestiones jurídicas analizadas

El TS recurre a la doctrina del TJUE en el Asunto Otero Ramos sobre los criterios aplicados por el órgano judicial a la hora de distribuir la carga de la prueba sobre la existencia o inexistencia del riesgo.

De dicha doctrina se desprende que, en los casos en que la evaluación de riesgos no perfile de modo específico la incidencia de los riesgos del puesto de trabajo durante el periodo de lactancia, resultaría contrario al derecho a la igualdad y no discriminación de la trabajadora que se le negara la posibilidad de acreditar que, efectivamente, los riesgos sí constatados con carácter general pueden tener una incidencia específica durante el periodo de lactancia. Es suficiente para la trabajadora acreditar que la evaluación de riesgos no se acomodaba a las premisas esenciales.

El TS resalta que se cuenta con un documento de evaluación de riesgos que señala que «se debe evitar la exposición durante la lactancia a agentes citostáticos» sin mayores especificaciones. Tanto en la sentencia de contraste como en la recurrida aparece un riesgo químico identificado en la evaluación.

A partir de la identificación de la existencia de dicho riesgo, el TS analiza cómo es evaluado dicho riesgo, es decir, cómo se determinó el concreto tipo de efectos que puede producir sobre la lactancia, su gravedad y probabilidad. En este sentido, queda constatado que no se cuenta con una medición de la concentración de los agentes químicos peligrosos en la atmósfera de trabajo y el nivel de exposición al que la trabajadora está sometida o el nivel de exposición. Además, la evaluación se limita a establecer unas medidas preventivas genéricas.

En definitiva, se cuenta con una identificación de un riesgo por exposición a sustancias químicas, pero no se realiza una evaluación del riesgo específica analizando su incidencia sobre la lactancia, y no existe medición ni estudio sobre la exposición. Y, por consiguiente, solo se establecen unas medidas preventivas generales, sin analizar el concreto puesto de trabajo para establecer la incidencia real de dichas medidas sobre el nivel de exposición al agente que tiene en el puesto de trabajo.

Al respecto, el TS señala, en primer lugar, que, efectivamente, en materia de derechos fundamentales las normas sobre inversión de la carga de la prueba o prueba indiciaria se configuran como elementos básicos de la construcción jurídica del propio derecho fundamental. Recuerda la doctrina del TC[18] sobre la importancia del control de aplicación de las reglas sobre distribución de

[18] STC 79/2023, de 3 de julio, que señala que «la inversión de la carga de la prueba para la efectividad de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: este tribunal ha venido resaltando de forma inveterada la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para alcanzar la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, hemos señalado que, cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe a su autor la carga de probar que su actuación obedece a motivos extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. No obstante, para imponer tal carga, quien denuncia la conducta debe aportar previamente unos indicios razonables y suficientes de que el acto impugnado ha podido lesionar sus derechos fundamentales».

la carga de la prueba, ya que es esencial para alcanzar la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.

En segundo lugar, el TS recuerda la doctrina sobre la vinculación de las normas de prevención de riesgos laborales con el derecho fundamental a la vida y la integridad física y moral. Recuerda que la tutela del derecho a la seguridad y salud en el trabajo puede, en ocasiones, considerarse como una tutela del derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral ex art. 15 CE[19]. Así, señala que estos derechos, «destinados a proteger la incolumidad corporal (STC 207/1996, de 16 de diciembre), han adquirido también una dimensión positiva en relación con el libre desarrollo de la personalidad, orientada a su plena efectividad, razón por la que se hace imprescindible asegurar su protección no solo frente a las injerencias ya mencionadas, sino también frente a los riesgos que puedan surgir en una sociedad tecnológicamente avanzada».

Todo ello no implica situar en el ámbito del art. 15 CE una cobertura constitucional frente a cualquier otro de trabajo que pudiera afectar a la salud, sino que supone únicamente «admitir que una determinada actuación u omisión de la empleadora en aplicación de sus facultades de especificación de la actividad laboral podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño par a la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevara la vulneración del derecho fundamental citado». En concreto, considera que ello podría afectar al bien jurídico protegido por el art. 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud.

En definitiva, «el derecho a la seguridad y salud laboral puede encontrar su cauce procesal de protección por el proceso de tutela de derechos fundamentales cuando conste un riesgo relevante y cierto daño para la vida, la integridad física o la salud»[20].

En tercer lugar, declara que, en relación con la prestación por riesgo durante la lactancia natural, a diferencia de lo que ocurre ordinariamente en la regulación de la prevención de riesgos laborales, lo que está en cuestión no es solo la salud de la trabajadora, sino la del recién nacido. No se trata de que lo que pueda ponerse en riesgo sea la continuidad de la propia lactancia natural, con los efectos beneficiosos sobre la salud del niño que la misma tiene reconocidos, sino que, aunque se mantenga la lactancia natural, aparezca un riesgo para la salud del menor. Y esta situación debe evaluarse siempre que las trabajadoras pudieran resultar expuestas a agentes susceptibles de producir tales efectos.

En cuarto lugar, siguiendo la doctrina del TJUE en el Asunto Otero Ramos, entra en juego otro derecho fundamental, cual es el de igualdad por razón de sexo. Así, en aplicación de la Directiva 92/85/CEE, y de la Directiva 89/391/CEE, así como la Directiva 2006/54/CE, declara que el objetivo perseguido por estas normas comunitarias es la protección de las mujeres antes y después del parto, estando la mujer en periodo de lactancia estrechamente ligada a la maternidad. Por ello, la trabajadora en periodo de lactancia debe tener la misma protección que la trabajadora embarazada, de manera que el trato menos favorable a una trabajadora debida a su condición de mujer en periodo de lactancia debe considerarse incluida en el art. 2.2 c) Directiva 2006/54/CE, es decir, constituye discriminación directa por razón de sexo.

Además, en aplicación de las normas sobre la carga de la prueba, «cuando los riesgos que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en periodo de lactancia no hayan sido evaluados con

[19] STC 160/2007, de 2 de julio.

[20] En el mismo sentido, SSTC de 5 de mayo de 2021, rec. n. 1634/2019; de 19 de julio de 2021, rec. n. 2282/2020; de 10 de noviembre de 2021, rec. n. 2061/2019; de 18 de mayo de 2022, rec. n. 624/2019.

arreglo a las exigencias establecidas en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85, se priva a la trabajadora afectada y a su hijo de la protección que ha de otorgárseles en virtud de esta Directiva, ya que pueden estar expuestos a los riesgos potenciales cuya existencia no haya sido correctamente demostrada al evaluar los riesgos que presenta el puesto de trabajo de la trabajadora afectada».

En definitiva, la «inexistencia de evaluación del riesgo que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en periodo de lactancia, con arreglo a las exigencias establecidas en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85, debe considerarse un trato menos favorable a una mujer vinculado al embarazo o al permiso de maternidad, en el sentido de esta Directiva, y constituye (…) una discriminación por razón de sexo».

Por otro lado, en relación con la distribución de la carga de la prueba, el TJUE señala que la trabajadora debe presentar hechos o elementos de prueba que puedan demostrar que la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo no se llevó a cabo según el art. 4.1 Directiva 92/85/CEE y que, por tanto, ha sido discriminada, y si se produce la inversión de la carga de la prueba incumbe a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de no discriminación.

Todo ello conduce a declarar que es contrario a la norma comunitaria la denegación de medidas preventivas en un caso en que la trabajadora presenta indicios de que «su puesto de trabajo presenta riesgos físicos químicos, biológicos y psicosociales para la lactancia natural» y la evaluación de riesgos no incluye un examen específico que tenga en cuenta la situación individual, de manera que no es conforme con las exigencias ex art. 4.1 Directiva 92/85/CEE[21].

5.2. Requisitos legales de la evaluación de riesgos

El TS señala que la cuestión no se centra en determinar si se ha llevado a cabo o no una evaluación de riesgos, sino si la misma se acomoda a la normativa, pues en el caso de que no sea así, llevaría a declarar que la denegación de la prestación por riesgo durante la lactancia natural sería contraria al derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo, así como también al derecho a la vida e integridad física.

Para ello, el TS recuerda que cabe diferenciar dos conceptos de «evaluación de riesgos». Por un lado, un concepto amplio, referido al conjunto del proceso que se desarrolla desde el plan de prevención de riesgos laborales hasta la planificación preventiva y, otro, restringido, relativo a una de las fases. Al respecto, cabe tener en cuenta el concepto amplio.

De esta forma, cabe diferenciar varias fases del proceso de evaluación de riesgos. Una primera fase de elaboración del plan de prevención de riesgos laborales, donde se determinan los medios preventivos de la empresa y las actividades que se deben realizar, incluyendo como instrumentos para su gestión y aplicación la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Una segunda fase en la que deben identificarse los concretos riesgos para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, determinando aquellos que puedan evitarse por completo y respecto a aquellos riesgos que no puedan evitarse, debe hacerse la evaluación del riesgo propiamente dicho. En tercer lugar, cuando los resultados de la evaluación pongan de manifiesto situaciones de riesgo ser**á** necesario adoptar medidas destinadas a eliminar el riesgo o reducirlo a un nivel residual tolerable, así como

[21] Lo recoge así también la STJUE de 19 de septiembre de 2018, C-41/2017, Asunto González Castro, que recoge la doctrina de la sentencia Otero Ramos, señalando que «para ser conforme con las exigencias establecidas en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85, la evaluación de los riesgos que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en periodo de lactancia debe incluir un examen específico que tenga en cuenta la situación individual de la trabajadora de que se trate, para determinar si su salud o su seguridad o las de su hijo están expuestas a un riesgo».

establecer controles sobre la evaluación del riesgo y su afectación sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Estas medidas deben integrarse en una planificación preventiva.

Y, para ello, el TS recuerda que la evaluación de riesgos no es una mera descripción genérica de los mismos, sin identificar y evaluar los riesgos reales y concretos presentes en los lugares de trabajo, ni tampoco la situación final consiste siempre en eliminar el riesgo, sino que en muchos casos la finalidad es «reducir y controlar».

A continuación, el TS analiza la normativa específica en materia de riesgos químicos -RD 374/2001, de 6 de abril y RD 665/1997, de 12 de mayo-, y concluye que las sustancias que pueden producir efectos adversos sobre la lactancia constituyen una categoría única y diferente a la toxicidad para la reproducción.

Asimismo, el TS destaca que los arts. 4 y 5 Directiva 92/85/CEE contienen una regulación específica de los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, tanto en relación con la evaluación específica de riesgos que se debe realizar, como en las medidas a tomar por parte de la empresa si de los resultados resultasen riesgos para la salud de la madre o del menor. Para ello, recuerda también la doctrina judicial comunitaria del Asunto Otero Ramos, recalcando la obligación de la empresa de evaluar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, de lo que el anexo I de dicha Directiva incluye una lista no exhaustiva, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico a este respecto.

En definitiva, la evaluación de riesgos debe ser un «examen sistemático de todos los aspectos de la actividad profesional» que comprende tres fases. La primera es la identificación de los peligros; la segunda la identificación de las categorías de trabajadoras expuestas a uno o varios de estos riesgos; y la tercera, es la evaluación cualitativa y cuantitativa de los riesgos. Además, según las Directrices publicadas por la Comisión para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales, considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia[22], la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo de una trabajadora en periodo de lactancia debe incluir un examen específico que tenga en cuenta la situación individual de la trabajadora de que se trate, para determinar si su salud o su seguridad o las de su hijo están expuestas a un riesgo.

5.3. Evaluación de riesgos realizada en el caso en concreto

El TS señala que la evaluación de riesgos realizada por la Mutua no es propiamente una evaluación de riesgos, y ello por varios motivos. En primer lugar, porque la misma ha sido elaborada por un médico especialista en medicina familiar y comunitaria, no cumpliendo, por tanto, con los requisitos del art. 37 y anexo VI RSP, ya que la evaluación de riesgo químico exige una medición que queda reservada a los técnicos superiores, es decir, a un especialista en higiene industrial.

En segundo lugar, porque toma como fuente de información la evaluación general de riesgos realizada por la empresa, evaluación que no indica el nivel de concentración en la atmósfera de trabajo ni el nivel de exposición esperable, es decir, evaluación totalmente incompleta y sin haberse realizado medición alguna.

Por tanto, considera que «la Mutua podría haber desarrollado una evaluación del riesgo durante la lactancia propia y discrepante de la realizada por la empresa, la presentada por esta mediante un informe pericial no cumple los requisitos mínimos para considerarla suficiente a efectos de descartar

[22] De 5 de octubre de 2000, COM, 2000, 466 final.

la existencia de riesgos de exposición a agentes químicos susceptibles de producir un efecto tóxico para la lactancia, de manera que estamos en el escenario jurídico de aplicación de la doctrina de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de octubre de 2017 en el asunto C-531/2015, Otero Ramos».

6. LACTANCIA Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Tal y como se ha señalado anteriormente, en relación con las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural, el art. 26 LPRL configura la obligación empresarial de realizar una evaluación de riesgos específica, siendo esta la primera medida y fundamental que debe realizar la empresa para otorgar la protección de esos colectivos especialmente sensibles.

6.1. Necesidad de una evaluación de riesgos específica

Según el art. 4 Directiva 92/85/CEE y el art. 26 LPRL, la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta aquellos riesgos específicos en relación con las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o en periodo de lactancia natural, teniendo presente la naturaleza, el grado y la duración de la exposición 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. Ello significa que los riesgos existentes en un concreto puesto de trabajo han de ser precisados tras la realización de la pertinente evaluación de riesgos laborales que debe permitir la creación de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo y de actuar preventivamente sobre aquellos que presenten riesgos.

Por tanto, el punto de partida es la evaluación de riesgos[23], siendo, además, el pilar de la tutela que la empresa está obligada a proporcionar a la trabajadora[24].

La Comisión publicó las citadas directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales, considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. En las mismas se señala que la evaluación de riesgos constituye un examen sistemático de todos los aspectos de la actividad profesional, que comprende tres fases: identificación de los peligros; identificación de las categorías de trabajadoras expuestas a los riesgos; evaluación cualitativa y cuantitativa de los riesgos.

El art. 4 RSP concreta que la evaluación inicial debe realizarse teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal y como quedan definidas en el art. 4.7 LPRL. De igual forma, se debe tener en cuenta la posibilidad de que la persona trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible. Y añade que, a efectos de lo dispuesto en relación con la evaluación de riesgos ex art. 26.1 LPRL debe tenerse en cuenta la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, del feto o del lactante, así como la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que la trabajadora no puede verse sometida, previstas en los anexos VII y VIII RSP. Por consiguiente, en esta evaluación inicial se

[23] López Rubia, E.: «Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo: nueva redacción del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *TS*, n. 115, 2000, p. 30.

[24] García Testal, E.: «Lactancia y protección de la salud: la evaluación de riesgos y el carácter subsidiario de la dispensa de trabajo», *RGDTSS*, n. 28, 2012 (versión on line).

deben determinar los puestos exentos de riesgos, y en el caso de los puestos con riesgos, las tareas o actividades que conllevan riesgos para las situaciones de embarazo o lactancia[25].

A partir de esta evaluación inicial, se debe realizar una nueva evaluación de los puestos de trabajo que se puedan ver afectados por la incorporación de una persona trabajadora especialmente sensible, siendo esta la evaluación de riesgos específica del puesto que ocupa la trabajadora ex art. 26.4 LPRL. Es decir, esta evaluación debe analizar la determinación de la naturaleza del riesgo, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora a dichos agentes, procedimientos y condiciones de trabajo regulados en los citados anexos VII y VIII.

Por consiguiente, esta evaluación debe ser específica, valorando la situación individual de la trabajadora de que se trate[26], no cubriéndose este aspecto si de forma genérica se efectúan valoraciones, pues se requiere la apreciación de factores de riesgo que concurran «de manera concreta y efectiva en el trabajo desempeñado»[27]. Es decir, y tal y como indican las citadas Directrices, constituye un «examen sistemático de todos los aspectos de la actividad profesional», que comprende, al menos, tres fases: «la primera fase consiste en la identificación de los peligros (agentes físicos químicos y biológicos; procedimientos industriales; movimientos y posturas; fatiga mental y física; otras cargas físicas y mentales). La segunda fase prevé la identificación de las categorías de trabajadoras (trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia) que están expuestas a uno o varios de estos riesgos. La tercera fase, la evaluación cualitativa y cuantitativa de los riesgos, representa «la fase más delicada del proceso, ya que la persona que lleva a cabo la evaluación debe ser competente y tener debidamente en cuenta la información pertinente […] a la hora de aplicar los métodos adecuados para decidir si el peligro detectado conlleva efectivamente una situación de riesgo para los trabajadores»[28].

Además, como señala el TS, dicho riesgo ha de ser «específico, esto es, de un riesgo relevante para la salud de las personas protegidas que a) se presenta solo o con mayor intensidad en la concreta actividad desempeñada por la trabajadora o en el concreto medio de trabajo en que tal actividad se desenvuelve y b) que afecta también de manera particular a la situación de lactancia natural»[29].

En definitiva, junto a la evaluación genérica del puesto en la que se determinarán los riesgos específicos de cada uno y los riesgos para el caso en el que el puesto sea ocupado por una mujer en situación de embarazo o lactancia y para que la empresa pueda cumplir de forma adecuada el resto de obligaciones que la ley le impone, será necesario la realización de una evaluación específica y diferente en cada supuesto de mujer embarazada[30]. Es decir, no será suficiente con realizar una evaluación de riesgos funcional y por puesto de trabajo, sino que se requiere una evaluación específica y concreta para cada mujer en función del momento del ciclo biológico en el que se encuentre[31].

[25] Romeral Hernández, J.: «El riesgo durante la lactancia natural: prevención y protección social», *REDT*, n. 217, 2019, p. 6.

[26] STJUE de 19 de septiembre de 2018, C-41/2017, Asunto González Castro.

[27] SSTS de 17 de diciembre de 2025, rec. n. 2833/2024; de 18 de marzo de 2011, rec. n. 1863/2010.

[28] STS de 17 de diciembre de 2025, rec. n. 2833/2024.

[29] STS de 18 de marzo de 2011, rec. n. 1863/2010.

[30] Fernández Costales Muñiz, J.: «La movilidad del trabajador como fuente de riesgos profesionales y como medida preventiva en colectivos especialmente protegidos», VV.AA., *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización en el trabajo,* Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008, p. 254.

[31] STC 161/2004, de 4 de octubre.

6.2. Ausencia de evaluación de riesgos específica y discriminación por razón de sexo

Teniendo presente que, dado que la condición de mujer en período de lactancia está estrechamente ligada a la maternidad y, en particular, al embarazo o permiso por maternidad, las trabajadoras en período de lactancia deben tener la misma protección que las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz, y asimismo debe considerarse incluido el posible trato menos favorable a una trabajadora debido a su condición de mujer en período de lactancia en el ámbito de aplicación del art. 2.2. c) Directiva 2006/54/CE. Y, por tanto, constitutivo de una discriminación directa por razón de sexo.

Además, según el TS[32], en estos casos, no solo está afectando a la salud de la trabajadora sino también a la del lactante, la cual podría ser puesta en riesgo por el trabajo de la madre, de manera indirecta, a través de la leche materna. No se trata ya de que lo que pueda ponerse en riesgo sea la continuidad de la propia lactancia natural, con los efectos beneficiosos sobre la salud del menor que la misma tiene reconocidos, sino que puede aparecer un riesgo para la salud del lactante por la presencia de sustancias en la leche materna que vengan por la exposición laboral.

De ahí, que se haya planteado si cuando los riesgos que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en período de lactancia no han sido evaluados con arreglo a las exigencias establecidas en el art. 4.1 Directiva 92/85/CEE, se priva a la trabajadora afectada y a su hijo de la protección que ha de otorgárseles en virtud de la citada Directiva, ya que pueden estar expuestos a los riesgos potenciales cuya existencia no haya sido correctamente demostrada al evaluar los riesgos que presenta el puesto de trabajo de la trabajadora afectada. No se puede tratar del mismo modo a una trabajadora en período de lactancia que a cualquier otra persona trabajadora, ya que su situación específica requiere imperativamente un trato especial por parte de la empresa[33].

Por ello, ante la pasividad de la empresa, ya sea por no realizar la evaluación de riesgos pasando la trabajadora directamente a situación de suspensión del contrato de trabajo, o bien por limitarse a observar las medidas establecidas para el resto de personas trabajadoras en la posibilidad de adaptación de las condiciones de trabajo, ello ha sido considerado tanto por el TC[34], como por el TJUE[35], y nuestro TS[36] como discriminación directa por razón de sexo, poniéndose en peligro la salud de la embarazada y del feto. Así, se estima que la inexistencia de evaluación de los riesgos del puesto de trabajo de las trabajadoras en período de lactancia, según el art. 4.1 Directiva 92/85/CEE, constituye una discriminación directa por razón de sexo por otorgar un trato menos favorable a la mujer vinculado por el embarazo o permiso de maternidad.

En definitiva, dicha evaluación de riesgos no debe confundirse con «meros documentos genéricos sobre riesgos, sino que consiste en un estudio específico del puesto de trabajo en concreto y de los trabajadores concretos. En este sentido el artículo 39.4 b) RD 295/2009 de 6-3 (Regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural) exige la prestación a la Entidad Gestora de un servicio de prevención de la empresa, propio o ajeno y, en concreto, de los responsables de dicho

[32] STS de 17 de diciembre de 2025, rec. n. 2833/2024. Doctrina reiterada en la STS de 15 de enero de 2026, rec. n. 176/2024.
[33] STJUE de 19 de octubre de 2017, asunto Otero Ramos, C-535/2015.
[34] SSTC 62/2007, de 27 de marzo; 161/2004, de 4 de octubre.
[35] STJUE de 19 de octubre de 2017, asunto Otero Ramos, C-535/2015.
[36] STS de 17 de diciembre de 2025, rec. n. 2833/2024. En el mismo sentido, STS de 15 de enero de 2026, rec. n. 176/2024.

servicio encargados de la especialidad preventiva de vigilancia de la salud»[37]. En palabras de nuestro alto tribunal, se requiere que la evaluación de riesgos contemple una «verdadera especificación respecto de esos riesgos», no siendo suficiente una «declaración global y genérica de unos riesgos susceptibles de poder estar aparejados a un puesto de aquella naturaleza, del médico del servicio de urgencias hospitalarias, sin precisión alguna sobre los concretos agentes nocivos detectados efectivamente en el puesto que los mismos pudieran tener sobre la salud de la madre o del lactante»[38].

6.3. Distribución de la carga de la prueba

Como las trabajadoras en periodo de lactancia deben tener la misma protección que las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz, cabe entender que el trato menos favorable a una trabajadora por su condición de mujer en periodo de lactancia se considera que constituye una discriminación directa por razón de sexo. Por tanto, cabe aplicar la misma regla sobre la carga de la prueba.

En estos casos donde aparece en juego el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, se aplica la doctrina de la inversión de la carga de la prueba. Así, como ya señaló el TJUE, según el art. 19 Directiva 2006/54/CE, los Estados miembros deben adoptar con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, pueda presentar ante un órgano judicial hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, y sea la parte demandada quien ha de demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato. Dicho precepto, en su apartado 4, precisa que esta inversión de la carga de la prueba también se aplica a las situaciones cubiertas por la Directiva 92/85/CEE, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo[39].

Para la distribución de la carga de la prueba, tal y como señala el TJUE, «la trabajadora afectada debe presentar ante el órgano jurisdiccional remitente o cualquier otro órgano competente del Estado miembro de que se trate o elementos de prueba que puedan demostrar que la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo no se llevó a cabo con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85 y que, por lo tanto, ha sido discriminada», y «sólo se produce la inversión de la carga de la prueba e incumbe a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de no discriminación cuando la trabajadora afectada ha presentado tales hechos o elementos de prueba»[40].

Estas mismas reglas de la carga de la prueba se aplican en relación con las trabajadoras en periodo de lactancia que solicitan una adaptación de las condiciones de trabajo, siendo la empresa la que debe acreditar la inexistencia de discriminación.

En definitiva, como señala el TS, «las normas sobre distribución de la carga de la prueba en materia de derechos fundamentales son aplicables aunque la parte actora haya optado por acudir a un procedimiento distinto al de tutela de derechos fundamentales, tanto si dicha decisión procesal se debe a que se trata de una pretensión en la que la tutela del derecho fundamental deba ser encauzada por

[37] STSJ Galicia, de 17 de febrero de 2017, rec. n. 2438/2016. En términos similares, SSTSJ Cataluña, de 26 de enero de 2016, rec. n. 5777/2015; Madrid, de 19 de diciembre de 2016, rec. n. 858/2016; Galicia, de 26 de enero de 2015, rec. n. 1380/2013; País Vasco, de 11 de marzo de 2014, rec. n. 336/2014; Asturias, de 29 de noviembre de 2013, rec. n. 1992/2013; Asturias, de 22 de junio de 2012, rec. n. 1173/2012; Asturias, de 20 de abril de 2012, rec. n. 403/2012; Baleares, de 13 de febrero de 2012, rec. n. 786/2011; Baleares, de 13 de febrero de 2012, rec. n. 776/2011; Madrid, sala contencioso-administrativo, de 1 de junio de 2007, rec. n. 231/2007.

[38] STS de 21 de marzo de 2013, rec. n. 1563/2012.

[39] STS de 17 de diciembre de 2025, rec. n. 2833/2024.

[40] STJUE de 21 de julio de 2011, C-104/2010, Asunto Kelly.

otra modalidad procesal (artículo 184 LRJS), como si, como aquí ocurre, la parte actora ha optado por plantear en una demanda por otro procedimiento tanto las cuestiones atinentes al derecho fundamental como a la legalidad ordinaria evitando los efectos de la cognición limitada del proceso de tutela»[41].

7. CONCLUSIÓN

Este pronunciamiento jurisprudencial consolida la línea judicial en relación con la importancia de realizar la correspondiente evaluación de riesgos laborales específica teniendo en cuenta las características individuales de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural. Esto es, realizar la evaluación de riesgos valorando la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora a los riesgos, teniendo en cuenta los Anexos VII y VIII RSP.

Asimismo, reitera la doctrina jurisprudencial y comunitaria sobre consideración de discriminación directa por razón de sexo cuando a una trabajadora en periodo de lactancia se le otorga una protección menor, concretamente, por no llevar a cabo dicha evaluación de riesgos específica. Es decir, la trabajadora en periodo de lactancia debe tener la misma protección que la trabajadora embarazada, de manera que el trato menos favorable a una trabajadora debida a su condición de mujer en periodo de lactancia debe considerarse incluida en el art. 2.2 c) Directiva 2006/54/CE, es decir, constituye discriminación directa por razón de sexo.

Asimismo, vuelve a reafirmar la doctrina judicial en torno al principio de inversión de la carga de la prueba en aquellos supuestos en que la evaluación de riesgos resulte insuficiente, en el sentido de que es suficiente con que la trabajadora aporte indicios razonables para trasladar a la empresa la obligación de acreditar la inexistencia de riesgos o la adecuación de las medidas adoptadas.

En definitiva, con esta doctrina jurisprudencial se vincula la actividad preventiva con los derechos fundamentales a la integridad física y la no discriminación por razón de sexo. La ausencia de la evaluación de riesgos adecuada y que cumpla con los requisitos legales no se configura únicamente como una infracción administrativa, sino como una situación de discriminación directa por razón de sexo.

8. BIBLIOGRAFÍA

Aragón Gómez, C.; Trillo García, A.R.: «La evaluación de los riesgos durante la lactancia natural a efectos de causar la prestación económica de la seguridad social por riesgo durante la lactancia natural», *RIL*, n. 11, 2017.

Ballester Pastor, M.A.: (Coord.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español,* Valencia, 2010.

Fernández Costales Muñiz, J.: «La movilidad del trabajador como fuente de riesgos profesionales y como medida preventiva en colectivos especialmente protegidos», VV.AA., *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización en el trabajo,* Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008.

Ferradans Caramés, C.: «Género y prevención de riesgos laborales», *RDS*, n. 53, 2011.

[41] SSTS de 3 de abril de 2018, rec. n. 762/2017; de 26 de junio de 2018, rec. n. 1398/2016; de 11 de julio de 2018, rec. n. 396/2017; 24 de enero de 2019, rec. n. 2037/2017; de 6 de febrero de 2019, rec. n. 4106/2017; de 4 de diciembre de 2019, rec. n. 2343/2017; de 27 de enero de 2021, rec. n. 3263/2018; de 16 de junio de 2021, rec. n. 3978/2018; de 27 de febrero de 2025, rec. n. 1182/2023; de 2 de octubre de 2025, rec. n. 2306/2024.

García Testal, E.: «Lactancia y protección de la salud: la evaluación de riesgos y el carácter subsidiario de la dispensa de trabajo», *RGDTSS*, n. 28, 2012 (versión on line).

López Rubia, E.: «Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo: nueva redacción del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *TS*, n. 115, 2000.

Mercader Uguina, J.R.: «Filantropía, beneficencia y caridad en el primer derecho obrero», *REDT*, n. 137, 2008.

Pérez del Río, T., Ballester Pastor, M.A.: *Mujer y salud laboral*, Madrid, La Ley, 2000.

Rodríguez González, S.: «Riesgo laboral durante la lactancia natural: disconformidad sobre la evaluación de los riesgos y carga de la prueba», *Trabajo y Derecho*, n. 38, 2018.

Romeral Hernández, J.: «El riesgo durante la lactancia natural: prevención y protección social», *REDT*, n. 217, 2019.