



ibermutuamr

Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 274

Prestaciones por riesgo durante
el embarazo y la lactancia natural

Marco Normativo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) regula, en el artículo 26, la Protección de la maternidad a través de una especial atención al periodo de embarazo y de lactancia natural, con el objeto de garantizar que no se producirán daños para la mujer, el feto o el hijo. Este artículo se resume en:

- > Evaluar los riesgos del puesto de trabajo tomando en consideración la situación de embarazo o lactancia natural.
- > Prever, si fuera preciso, la adopción de medidas preventivas complementarias para que la trabajadora pueda seguir desempeñando su labor profesional.
- > En caso de no poder adaptarse el puesto de trabajo, se deberá proceder a un cambio temporal de puesto de trabajo, que se regirá por las normas de la movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En ese caso, la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado para el 2011 establece que se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- > En caso de no existir puestos de trabajo compatibles con el estado de salud de la trabajadora, se procedería a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por el periodo necesario para la protección de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) creó una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social: la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

La Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) modifica algunos aspectos de dicha prestación y crea otra prestación específica: la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural.

El Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, regula las prestaciones del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Fundamento

Estas prestaciones tienen como fundamento proteger a la trabajadora embarazada y al feto, en caso de embarazo, o hijo, en caso de lactancia natural, cuando no existan en la empresa puestos de trabajo compatibles con su situación de embarazo o lactancia natural.

Por ello, cuando el cambio de puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se producirá una suspensión del contrato de trabajo, durante la cual la trabajadora tendrá derecho a percibir un subsidio.

Para encontrarnos en este supuesto, la causa de la incompatibilidad debe basarse en las condiciones laborales, no en la propia gestación o lactancia natural.

Riesgo durante el embarazo

¿Qué es la prestación por riesgo durante el embarazo?

Es un **subsidio** que recibe la **trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de su actividad profesional por riesgo durante el embarazo**. Esta suspensión temporal del contrato de trabajo o interrupción de la actividad profesional se produce cuando la trabajadora embarazada debe cambiar de puesto de trabajo, ya que el suyo influye negativamente en su salud y/o en la del feto, y dicho cambio no es técnica u objetivamente posible o no puede exigirse por motivos razonablemente justificados.

La prestación por riesgo durante el embarazo tiene naturaleza de contingencia profesional. El acceso a esta prestación debe basarse en las condiciones del puesto de trabajo de la embarazada, así como en la imposibilidad de su empresa de poder adoptar medidas preventivas acordes con su estado o de cambiar temporalmente a otro puesto de trabajo, y no en el propio estado clínico del embarazo, ya que en ese caso estaríamos hablando de un embarazo de riesgo.

La situación de RIESGO DURANTE EL EMBARAZO NO ES lo mismo que un EMBARAZO DE RIESGO.

En un embarazo de riesgo la mujer presenta algún problema médico que supone un riesgo para la madre y/o para el feto, pero que no está relacionado con el trabajo que desempeña la mujer. Es este caso, y dado que el factor de riesgo no lo constituye el propio puesto de trabajo, la trabajadora no podrá solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo.

Si debido al embarazo de riesgo la mujer tiene que dejar de trabajar algún tiempo, su médico de cabecera emitirá un parte médico de baja, lo que daría lugar a una prestación de incapacidad temporal por enfermedad común.

Requisitos para acceder a la prestación por riesgo durante el embarazo

Podrán acceder a esta prestación las trabajadoras por cuenta ajena y las trabajadoras autónomas (por cuenta propia) que:





- > Estén **embarazadas** y tengan un embarazo normal, no de riesgo.
- > Estén **afiliadas y dadas de alta en la Seguridad Social** y, en el caso de las trabajadoras responsables de la cotización, estén al corriente del pago de las cuotas.
- > **Desempeñen un puesto de trabajo que pueda afectar negativamente a su salud y/o a la del feto.**
- > La **existencia de riesgo** durante el embarazo **haya sido certificado por los servicios médicos de Ibermutuamur.**
- > La **empresa suspenda el contrato de trabajo por imposibilidad de adaptación o por la inexistencia de un puesto de trabajo exento de riesgo.**

El subsidio por riesgo durante el embarazo se solicitará sólo y exclusivamente cuando se cumplan todos los requisitos, ya que es un derecho que tiene la trabajadora embarazada siempre que no exista en la empresa ningún puesto de trabajo que garantice la seguridad para la trabajadora y/o el feto.

Para esta prestación no se requiere periodo previo de cotización.

¿Cómo se solicita?

La trabajadora debe comunicar a su empresa su situación de embarazo para que, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adopte las medidas preventivas oportunas.

Si a pesar de tomar esas medidas se considera que sigue existiendo riesgo, **la trabajadora podrá solicitar que los servicios médicos de Ibermutuamur certifiquen si las condiciones de su puesto de trabajo pueden contribuir negativamente en su salud o en la del feto.**

Para ello, la trabajadora **deberá presentar en cualquier centro de Ibermutuamur** la siguiente documentación:

- > El **informe médico del Servicio Público de Salud** en el que se indique su situación de embarazo y fecha probable de parto.
- > **Evaluación de riesgos de su puesto de trabajo o informe del servicio de prevención de la empresa sobre el riesgo del puesto de trabajo de la trabajadora.**
- > **Declaración empresarial**, o de la trabajadora autónoma, sobre **descripción y exposición a riesgos durante el embarazo.**

Si, a la vista de la documentación aportada, **los servicios médicos de Ibermutuamur certifican que existe riesgo** para la salud de la madre y/o del feto y **la empresa justifica la imposibilidad de adaptar las condiciones o el**

cambio de puesto de trabajo, ésta puede proceder a **suspender el contrato de trabajo** de la empleada por riesgo durante el embarazo.

A partir de ese momento, **la trabajadora podrá solicitar en Ibermutuamur la prestación por riesgo durante el embarazo.** Para ello, deberá presentar en cualquier centro de Ibermutuamur la siguiente documentación:

- > Declaración empresarial sobre situación de riesgo y suspensión del contrato de trabajo.
- > Certificado de empresa.
- > Declaración situación actividad. (Trabajadora autónoma)

Los formularios necesarios para poder solicitar tanto la verificación de la existencia de riesgo como la prestación están disponibles en www.ibermutuamur.es

Cuantía de la prestación

La **prestación económica consistirá** en un subsidio equivalente al **100 por 100** de la base reguladora. La base reguladora es la misma que para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

En el supuesto de **trabajadoras contratadas a tiempo parcial**, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en dicho período. De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

En el caso de **trabajadoras contratadas para la formación**, a efectos de determinar la base reguladora, se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda.

Duración de la prestación

El derecho a la prestación económica comienza:

- > Para las **trabajadoras por cuenta ajena, el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato** de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- > Para las **trabajadoras autónomas, el día siguiente** a que **los servicios médicos de Ibermutuamur emitan el certificado que acredite** que las condiciones de la actividad laboral influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

Ibermutuamur abonará la prestación durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del feto. **La prestación por riesgo durante el embarazo finalizará:**

- > **Al iniciar el descanso por maternidad.** Es decir, con el nacimiento del hijo.
- > **Cuando la mujer se reincorpore al puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.**
- > **Si fallece** la mujer.
- > **Por interrupción del embarazo.**
- > **O si se extingue el contrato de trabajo por causas legales** (o si causa baja en Régimen Especial de Trabajadora Autónoma en el caso de las trabajadoras por cuenta propia).

La trabajadora y la empresa están obligadas a comunicar a Ibermutuamur cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción de la prestación por riesgo durante el embarazo.

Denegación, anulación y suspensión del derecho

El derecho a la prestación podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando:

- > La beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- > Realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta ajena o por cuenta propia, iniciado con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, incompatible con su estado.

Riesgo durante la lactancia natural

¿Qué es la prestación por riesgo durante la lactancia natural?

Es un **subsidio** que recibe la **trabajadora durante el período de suspensión del contrato de trabajo** o de **interrupción de su actividad profesional** por **riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses**, en los casos en que debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en su salud o en la del hijo, a otro puesto compatible con su situación, dicho cambio no es técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

La **prestación por riesgo durante la lactancia natural tiene naturaleza de contingencia profesional**. No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del hijo, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

Requisitos para acceder a la prestación por riesgo durante la lactancia

Podrán acceder a esta prestación las trabajadoras por cuenta ajena y las trabajadoras autónomas (por cuenta propia) que:

- > Estén en situación de **lactancia natural con un menor de 9 meses**.
- > Estén **afiliadas y dadas de alta en la Seguridad Social** y, en el caso de las trabajadoras responsables de la cotización, estén al corriente del pago de las cuotas.
- > **Desempeñen** un puesto de **trabajo** que pueda **afectar negativamente a su salud y/o a la del hijo**.
- > La **existencia de riesgo** durante la lactancia **haya sido certificado** por los servicios médicos de Ibermutuamur.
- > La **empresa suspenda el contrato de trabajo** por imposibilidad de adaptación o por la inexistencia de un puesto de trabajo exento de riesgo.

El subsidio por riesgo durante la lactancia natural se solicitará sólo y exclusivamente cuando se cumplan todos los requisitos, ya que es un derecho que tiene la trabajadora en situación de lactancia natural siempre que no exista en la empresa ningún puesto de trabajo que garantice la seguridad para la madre y/o el hijo.

Para esta prestación no se requiere periodo previo de cotización.

¿Cómo se solicita?

Igual que en el riesgo durante el embarazo, aunque en este caso hay que presentar también el libro de familia.

Cuantía de la prestación

Se concederá a la mujer en los mismos términos y condiciones que la prestación por riesgo durante el embarazo.

Duración de la prestación

El derecho a la prestación económica comienza:

- > Para las **trabajadoras por cuenta ajena, el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo** por riesgo durante la lactancia.
- > Para las **trabajadoras autónomas, el día siguiente a que los servicios médicos de Ibermutuamur emitan el certificado** que acredite que las condiciones de la actividad laboral influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo lactante.

No procede el reconocimiento de la prestación económica de riesgo durante la lactancia natural en tanto no se haya extinguido el período de descanso por maternidad.

Ibermutuamur abonará la prestación durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo lactante. **La prestación por riesgo durante la lactancia finalizará por:**

- > **Cumplir el hijo los 9 meses de edad.**
- > **Reincorporación** de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- > **Extinción del contrato de trabajo** en virtud de las causas legalmente establecidas (o por causar baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en el caso de las trabajadoras por cuenta propia).
- > **Interrupción de la lactancia natural.**
- > **Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.**

La trabajadora y la empresa están obligadas a comunicar a Ibermutuamur cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción de la prestación por riesgo durante la lactancia natural.

Denegación, anulación y suspensión del derecho

Igual que en el riesgo durante el embarazo.



Resumen de los trámites de la trabajadora:

- > Solicitud a Ibermutuamur para que certifique que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo, para lo cual deberá aportar:
 - Informe del facultativo del Servicio Público de Salud, con indicación de la situación de embarazo (y fecha probable de parto) o lactancia natural.
 - Evaluación de riesgos de su puesto de trabajo o informe del servicio de prevención de la empresa sobre riesgo del puesto de trabajo de la trabajadora y, declaración empresarial, o de la trabajadora autónoma, sobre situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
- > Cuando Ibermutuamur haya emitido el certificado de existencia de riesgo y, como consecuencia, la empresa haya suspendido el contrato de trabajo, podrá solicitar la prestación económica. Para ello, deberá presentar en Ibermutuamur la siguiente documentación:
 - Solicitud de la prestación.
 - Declaración empresarial sobre situación de riesgo y suspensión del contrato de trabajo.
 - Certificado de empresa.
 - Declaración de situación actividad (Trabajadora autónoma).

Reconocida la prestación, la empresa mantiene a la trabajadora en alta en la Seguridad Social y cotiza la cuota empresarial, mientras que Ibermutuamur abonará la prestación reconocida, deduciendo lo correspondiente a la cuota obrera.

Resumen de los trámites de la empresa:

- > Al tener conocimiento de la situación de embarazo de una de sus trabajadoras, deberá adoptar las medidas previstas en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- > Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo lactante y así lo certifiquen los Servicios Médicos de Ibermutuamur, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
- > En el supuesto en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo.
- > Suspendido el contrato de trabajo, la empresa mantiene a la trabajadora en alta en la Seguridad Social y cotizando la cuota empresarial hasta que finalice el contrato o la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.
- > La empresa debe comunicar a Ibermutuamur cualquier variación que se produzca durante la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.





ibermutuamur

Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 274

Prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural



900 23 33 33
www.ibermutuamur.es