

Herramienta 5. Control sindical de la prestación por riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

¿Qué es la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural?

Es una situación protegida en la que se encuentra la trabajadora durante el período de **suspensión** del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la empresa adaptar su puesto de trabajo o cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El reconocimiento y el abono de la prestación lo realizará la entidad que gestiona las contingencias profesionales. Para la mayor parte de las empresas será la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a la que la empresa esté asociada. Aunque en algunas empresas las contingencias profesionales son gestionadas por el INSS.

Tienen derecho a esta prestación tanto las trabajadoras por cuenta ajena como las autónomas.

Cuando el origen del problema es la exposición en el puesto de trabajo a un factor de riesgo que no garantiza la salud de la trabajadora y de su descendencia hablamos de **situación de riesgo para el embarazo y la lactancia**. En cambio llamamos de **embarazo de riesgo** a la situación clínica del propio embarazo, tratándose de una incapacidad temporal por enfermedad común.

¿Qué requisitos deben darse?

La trabajadora tiene que estar afiliada y estar en alta en la Seguridad Social, estar al corriente de pago de las cuotas.

¿Cuál es la cuantía económica que percibirá la trabajadora?

El subsidio por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural es del **100% de la base reguladora por contingencias profesionales**. Es posible compatibilizar la prestación y el trabajo en situaciones de pluriactividad.

¿Tiene la empresa algún tipo de bonificación?

Bonificación del 100 % cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, si se realizan contratos de interinidad con personas desempleadas para cubrir la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Reducción 50 % de la aportación empresarial cotizaciones por contingencia común durante el tiempo de permanencia en el nuevo puesto o función si se destina a la trabajadora embarazada a puesto o función diferente y compatible con el embarazo.

¿Cuándo se puede extinguir?

La prestación si se puede extinguir por las siguientes causas:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- 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.
- Interrupción del embarazo.
- Fallecimiento de la beneficiaria.

Puedes completar esta información con la [NTP 993 Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral](#), ofrece información y elementos de gestión en la solicitud de la prestación o contingencia por riesgo laboral durante el embarazo o la lactancia natural en el ámbito de la empresa.

¿Qué aspectos tenemos que controlar y cuáles son los obstáculos más habituales cuando se llega al último paso: la prestación por riesgo?

Nuestro papel consistirá en apoyar en todo momento a la trabajadora que se encuentre en esta situación, es decir, las condiciones de trabajo suponen un riesgo para su seguridad y su salud (así lo certifica el servicio de prevención de la empresa) por lo tanto nuestras acciones deben tener un objetivo claro, apartar a la trabajadora de estas condiciones.

Debemos:

- Apoyar a la trabajadora en todo el proceso, informando y acompañando ante posibles problemas que puedan surgir.
- Controlar que la empresa y el servicio de prevención emiten los certificados necesarios.
- Vigilar que la mutua no pone obstáculos para el reconocimiento de la prestación.
- Ante problemas o discrepancias con las resoluciones negativas por parte de la mutua o del INSS estas son las posibles actuaciones:
 - Presentar una reclamación por escrito a la mutua, pidiendo hoja de reclamaciones dejando constancia del desacuerdo y solicitando el reconocimiento de la situación de riesgo.
 - Acude a CCOO, dependiendo de la causa de negación se podrá iniciar el procedimiento de determinación de contingencia, utilizar la interlocución con la mutua, denunciar a la Inspección de Trabajo, presentar demanda al juzgado de lo social etc.
 - Muchas mutuas están actuando por medio de una figura denominada “técnico analista de puesto de trabajo”, visita la empresa y en ocasiones cuestiona lo que la empresa por medio de su servicio de prevención ha identificado como riesgo para el embarazo y ha evaluado. Estas funciones no son de su competencia, ponlo en conocimiento de CCOO.