

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

Conceptos y trámites generales



**Mutua
Montañesa**

Mmuy fácil

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Trabajar y estar embarazada, son dos circunstancias compatibles. Aunque, puede haber determinadas circunstancias en las que no es posible compaginar el estado de gestación con la actividad profesional.

Situaciones que derivan la incompatibilidad laboral:

- Riesgo genérico clínico (Embarazo de riesgo)
- Riesgo específico laboral (Riesgo durante el embarazo)

RIESGO ESPECÍFICO LABORAL – RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Concepto general

Situación de una trabajadora embarazada cuyo puesto de trabajo puede influir negativamente en el desarrollo del embarazo o en el feto, siempre que la empresa acredite que no puede trasladar a la trabajadora a un puesto compatible con su estado.

Procedimiento de reconocimiento de la prestación

- La Mutua emite un certificado de riesgo que acredita la existencia del mismo y la incompatibilidad entre trabajo y situación a partir de una determinada semana de gestación.
- La trabajadora tiene derecho a cobrar el subsidio por riesgo durante el embarazo siempre que, además de haberse acreditado el riesgo, se cumplan el resto de requisitos legales para tener derecho a la prestación.
- La cuantía de la prestación es del 100% de la base reguladora correspondiente.

La Base Reguladora será la que a la trabajadora le corresponda por Contingencias Profesionales.

Procedimiento de actuación

- La trabajadora comunica a la empresa que está embarazada.
 - La empresa evalúa los riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora embarazada .
 - (debe valorar si las condiciones del puesto pueden influir de forma negativa en la salud de la mujer o del hijo).
1. Adaptación de las condiciones del puesto de trabajo.
 2. Cambio temporal de puesto/función compatible con su situación, en caso de que se pueda adaptar o cambiar de puesto de trabajo, se entiende eliminado el riesgo.
 3. Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, esto se entiende en el momento en el que no es posible la adaptación o cambio del puesto de trabajo, por lo que se deberá solicitar la valoración a la Mutua o INSS.

La simple presencia de un factor de riesgo para el embarazo en una actividad laboral, no siempre implica la inmediata retirada del trabajo de la trabajadora.

Hay que tener en cuenta una serie de factores como podría ser el temporal y la intensidad, para determinar a partir de qué etapa puede ser perjudicial.

REQUISITOS NECESARIOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN

Documentación

La trabajadora debe aportar:

- Informe del médico de cabecera (SPS)
- Copia de la cartilla de embarazo

La empresa debe aportar:

- Declaración empresarial nº1
- Evaluación de riesgos del puesto de trabajo

Los servicios médicos de la mutua emitirán el Certificado Médico acreditando que las condiciones del puesto influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

Certificado médico

El certificado médico puede derivar en dos resoluciones:

1. DENEGATORIO

- Por considerarse el puesto exento de riesgo.
- Por razones CLÍNICAS No se puede deducir que exista un riesgo específico para el embarazo derivado exclusivamente de su actividad laboral ya que prevalece el riesgo clínico sobre el laboral, es decir, estamos ante un embarazo de riesgo o problemas médicos en el mismo, ajenos al puesto de trabajo, correspondiente en tal caso la baja por contingencia común y no la prestación de riesgo en el embarazo.
- Por aplazamiento En el momento de la solicitud, el desempeño de la actividad laboral no implica riesgos en la salud de la trabajadora. En este caso para activar la solicitud se debe de presentar un nuevo informe médico del SPS actualizado, pero sí existirá en el futuro a partir de una semana de gestación concreta". Esta decisión se toma por los servicios médicos de la Mutua en base a su experiencia clínica y con apoyo en las tablas de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia, que relacionan puestos de trabajo y semana a partir de la cual existe riesgo.

2. APROBATORIO

Las funciones desempeñadas por la trabajadora embarazada pueden implicar riesgos en la salud de la trabajadora y/o del feto.

SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN

- La trabajadora percibirá el 100% de la base reguladora diaria.
- Para solicitar la prestación es estrictamente necesario que se aporte la siguiente documentación:
 - Trabajadora
 - Solicitud de Pago Directo
 - Modelo 145
 - Fotocopia del DNI/NIE
 - Nómina
 - Empresa
 - Declaración empresarial nº2
 - Certificado de empresa

EXTINCIÓN DEL DERECHO

Esta prestación estará vigente siempre y cuando no se produzca ninguna de las situaciones siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad como consecuencia de haberse producido el parto.
- Reincorporación a su puesto de trabajo anterior u otro compatible a su estado.
- Interrupción del embarazo.
- Fallecimiento de la beneficiaria.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.

2. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Concepto general

Se considera que existe riesgo durante la lactancia natural cuando el desempeño de la actividad laboral de una trabajadora pueda influir negativamente en su salud de la mujer o en la su hijo.

El objeto de protección es la salud de la madre y del lactante. No es objeto de protección la lactancia en sí misma, como bien a proteger, para lo cual existen otro tipo de normas aplicables que tienden a facilitar la compatibilidad entre horarios de lactancia y trabajo.

Procedimiento de reconocimiento del derecho

- La Mutua emite el certificado de riesgo que acredita la existencia del mismo en relación con el puesto de trabajo.
- La trabajadora tiene derecho a cobrar el subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

- La cuantía de la prestación es del 100% de la base reguladora correspondiente.

REQUISITOS NECESARIOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN

- Disponer del Certificado Médico emitido por la Mutua.
- Para solicitar dicho certificado médico es estrictamente necesario que se aporte la siguiente documentación:
 - Trabajadora
 - Informe del pediatra en el que se certifique que se encuentra en lactancia natural
 - Reconocimiento de derecho de la prestación por maternidad en la que figure fecha de fin de dicha prestación.
 - Empresa
 - Declaración empresarial nº1
 - Evaluación de riesgos del puesto de trabajo

SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN

- La trabajadora percibirá el 100% de la base reguladora diaria.
- Para solicitar la prestación es estrictamente necesario que se aporte la siguiente documentación:
 - Trabajadora
 - Solicitud de Pago Directo
 - Modelo 145
 - Fotocopia del DNI/NIE
 - Nómina
 - Empresa
 - Declaración empresarial nº2
 - Certificado de empresa

EXTINCIÓN DEL DERECHO

Esta prestación estará vigente siempre y cuando no se produzca ninguna de las situaciones siguientes:

- El niño/a cumpla 9 meses.
- Reincorporación a su puesto de trabajo anterior u otro compatible a su estado.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas o cese en el ejercicio de la actividad.
- Interrupción de la lactancia natural.
- Fallecimiento de la beneficiaria o el hijo/a lactante.