¿Cuando se extingue el subsidio y la prestación?

- Cuando inicia la baja maternal.
- Cuando la mujer trabajadora se reincorpora al puesto de trabajo, porque ha desaparecido el riesgo (hay otro puesto de trabajo apto...).
- O en el caso de lactancia natural, cuando el niño cumpla 9 meses o se deje de realizar la lactancia natural.

¿Como he de actuar si estoy embarazada?

- Comunica por escrito tu estado de gestación o lactancia a tu empresa.
- Pide la evaluación de riesgos de tu puesto de trabajo a la empresa a través de tus representantes: delegado de prevención o comité de empresa, por escrito y con un plazo de respuesta.
- Si la evaluación de riesgos determina un riesgo para la madre o el feto, pide un cambio de puesto de trabajo teniendo en cuenta que conservarás tus retribuciones iniciales.
- Si no existe un puesto de trabajo compatible, pide a la empresa la documentación necesaria para realizar el trámite del subsidio por riesgo en el puesto de trabajo.

¿Cómo tramitarlo?

La trabajadora debe solicitar la prestación a la entidad que gestione las contingencias profesionales (la mutua), aportando los siguientes documentos:

- Impreso normalizado de la mutua para la solicitud del subsidio.
- Informe médico del Servicio Público de Salud (tu médico), sobre estado de gestación de la trabajadora.
- Declaración de la empresa de la situación de riesgo (realizado por el servicio de prevención de la empresa).
- Declaración de la empresa de la no existencia de un puesto de trabajo alternativo sin riego.
- Documentación relativa a la trabajadora como DNI, NIF...

Negativa de la solicitud

Si la mutua no acepta el trámite del subsidio:

1. Presenta una reclamación escrita a la mutua a través de una hoja de reclamación.

2. Informa al médico de cabecera o ginecólogo de la situación, para estudiar el trámite de una baja por contingencias comunes.

3. Informa a la empresa de tu situación por escrito.

4. Dirígete a tu sindicato (Federación o Secretaría de Medio ambiente y Salud Laboral) donde se realizarán las acciones pertinentes al respeto para defender tus derechos.

amb tu + prevenció

Subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural: pautas de actuación

Unió General de Treballadors de Catalunya
Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral
Rambla Santa Mònica 10, 08002 Barcelona
Tel. **93 304 68 32**
otprl@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat

Amb el suport de
Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria

El puesto de trabajo puede presentar en determinadas etapas de la vida de la trabajadora condiciones laborales que supongan un riesgo para su salud.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 (LPRL), en su art.16, y el art. 4.1 del Reglamento de Servicios de Prevención, RD 39/97, ya establece la necesidad por parte del empresario de evaluar los puestos de trabajo en relación con las características de la persona y su especial sensibilidad.

El art. 26 de la LPRL sobre protección de la maternidad dice que en caso de que la evaluación demuestre la existencia de riesgos para la trabajadora embarazada, el empresario debe poner los medios necesarios para la eliminación de los riesgos y, si no es posible, contemplar el cambio de puesto de trabajo o, en último caso, la suspensión del contrato por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo.

Los riesgos que pueden afectar a la trabajadora embarazada o en lactancia natural son:

Riesgos físicos: carga física, posturas, manipulaciones, radiaciones, vibraciones, ruido, temperaturas extremas.

Riesgos químicos: metales, disolventes, pesticidas, gases anestésicos...

Riesgos biológicos: toxoplasmosis, rubéola, parvovirus, varicela...

Riesgos ambientales o por procedimientos industriales: trabajo nocturno, trabajos con aire comprimido, minerías... fabricación de auramina, exposición a hidrocarburos, polvos, humo, trabajos con ácidos...

¿Qué es el subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural?

La prestación y subsidio por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural es una suspensión temporal del contrato de trabajo ante la posibilidad de la existencia de riesgos laborales para la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del lactante, y en la empresa no existe la posibilidad de eliminar el riesgo o de cambio de puesto de trabajo.

Se trata de una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo.

El empresario está obligado a seguir cotizando por la trabajadora en esta situación.
Se considera una prestación con carácter de contingencia profesional.
No se requiere un periodo mínimo de cotización para acceder a ella.

Durante el subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia natural, se considerará nulo el despido salvo que se declare la procedencia por motivos no relacionados con el embarazo o la lactancia.

Este subsidio sólo es aplicable a embarazadas o trabajadoras en lactancia natural con riesgo en el puesto de trabajo, y no se puede aplicar en embarazos de riesgo o embarazos con complicaciones propias de la gestación o lactancia.

¿Quién es la beneficiaria?

*Trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y regímenes especiales.
*Trabajadoras del mar, Régimen Agrario y autónomas.
*Trabajadoras de la Administración Estatal y personal estatutario de los servicios de salud.

¿Cuando nace el subsidio?

Nace el mismo día que se inicia la suspensión del contrato por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo.

¿Cuales son los requisitos de acceso?

Estar afiliada a la Seguridad Social y en situación de alta. Al considerarse una prestación con carácter de contingencia profesional, no se requiere un periodo mínimo de cotización para acceder a ella.

¿Qué cuantía se cobra?

La prestación por riesgo durante el embarazo en el puesto de trabajo o en la lactancia natural es del 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para más información, consulta con tu Federación.

Subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural: pautas de actuación