www.ccoo.cat

reedició 2013

FULL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ

PRESTACIÓ PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA NATURAL[1]

Revisat Octubre 2013

La prestació i el subsidi per risc durant l'embaràs i la lactància és una suspensió temporal del contracte de treball davant la possibilitat que existeixin riscos laborals per a la salut de la dona embarassada, la lactant o la seva descendència, i en l'empresa no existeixi la possibilitat d'eliminar el risc i/o el canvi de lloc de treball. De manera que no estem parlant d'un problema de salut de la dona, sinó de l'existència de situacions de riscos en l'empresa. Recentment, la Llei 3/2007, de 22 de març, anomenada Llei d'igualtat, ha introduït importants ampliacions i modificacions legislatives en relació amb aquest tema, i és necessari que l'actiu de salut laboral les coneguem. Les modificacions més importants que s'han introduït són: la creació del subsidi per lactància natural i la consideració d'ambdues prestacions —risc d'embaràs i lactància— com a contingències professionals.

Hem de compartir una reflexió: quan una treballadora ha de sol·licitar la contingència per risc durant l'embaràs o la lactància natural s'evidencia l'existència d'un risc per a la salut i que no s'han establert les mesures necessàries de prevenció. Abans de plantejar-nos la sol·licitud d'una contingència, és necessari engegar tot el mecanisme de prevenció. En aquesta mateixa col·lecció, "Full informatiu per a delegats i delegades de prevenció", hem editat el full "Riscos durant l'embaràs i la lactància: prevenir és possible", que us pot donar pistes de com abordar la prevenció a l'empresa.

L'objectiu d'aquest full informatiu és informar del marc normatiu i pràctic de la prestació per risc durant l'embaràs i la lactància: quan se sol·licita i com es desenvolupa.

Amb el finançament de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Acció IT. 0156/2012

Aquest full informatiu el podeu trobar en suport informàtic i en castellà a www.ccoo.cat/salutlaboral (apartat "fulls informatius")

---

[1] Per a l'elaboració d'aquest full informatiu s'ha pres com a referència la recent Guia sindical sobre risc d'embaràs i lactància editada per la CS de CCOO i ISTAS.

Com s'ha assenyalat anteriorment, si no fos possible l'eliminació del risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, podria declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural. Aquesta suspensió es mantindrà mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat (art. 45.1.d de l'Estatut dels treballadors).

Concepte

La prestació econòmica per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural tracta de protegir la salut de les dones, del fetus i del nounat i de cobrir la pèrdua d'ingressos que es produeix durant el període de suspensió del contracte de treball o de l'activitat.

Característiques

- La situació de risc durant l'embaràs o la lactància natural és una suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc; per tant, la treballadora podrà reincorporar-se al seu lloc en finalitzar la situació.

- Serà nul l'acomiadament durant el període de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs i la lactància, tret que es declari la procedència per motius no relacionats amb l'embaràs o la lactància natural.

- En la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, l'empresari està obligat a continuar la cotització a la Seguretat Social.

- Les prestacions per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural es consideren, amb caràcter general, com a contingències professionals.[2]

- No es requereix període mínim de cotització per accedir a les prestacions econòmiques de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

- La quantia de la prestació econòmica passa a ser el 100% de la base reguladora establerta per a la incapacitat temporal derivada de contingències professionals.[3]

Cal diferenciar si el problema és l'embaràs o el lloc de treball

És necessari diferenciar si es tracta d'una malaltia de la dona relacionada amb l'embaràs o la lactància, o si el "malalt" és el lloc de treball. Aquest segon supòsit és el relacionat amb la contingència que estem tractant. Aclarim les idees:

- La situació en la qual l'evolució clínica de l'embaràs presenta problemes (embaràs de risc, risc genèric) seria una situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna.

- La situació en la qual la font del problema és l'exposició laboral a un risc per a la salut de la treballadora i/o la seva descendència, i en la qual l'evolució clínica de l'embaràs i la lactància no presenta problemes clínics, parlaríem de la situació de risc durant l'embaràs o la lactància.

---

[2] Fins a l'aprovació de la Llei d'igualtat 3/2007, les prestacions per suspensió del contracte per risc durant l'embaràs es consideraven com a contingència comuna, i es requeria un període mínim de cotització de 180 dies, dins dels 5 anys immediatament anteriors a la data en la que s'iniciava la suspenció del contracte. Abans de la Llei d'igualtat 3/2007, no estava reconeguda la suspensió del contracte per risc durant la lactància i, conseqüentment, tampoc existia la corresponent prestació.

[3] Fins a l'aprovació de la Llei d'igualtat 3/2007 la prestació era del 75% de la base reguladora per contingències comunes.

Quines dones tenen dret a aquestes prestacions? *

- Les treballadores per compte d'altri del règim general de la Seguretat Social i dels diversos règims especials de la Seguretat Social.
- El conjunt de les treballadores per compte propi dels règims especials del mar, agrari i de treballadores autònomes.
- Les treballadores de l'Administració de l'Estat i el personal estatutari dels serveis de salut.[4]

Es requereix període mínim de cotització per accedir a aquestes prestacions?

NO és necessari un període mínim de cotització a la Seguretat Social, en considerar-se contingències professionals.

Quina quantitat es percep?

El subsidi per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural és del 100% de la base reguladora per contingències professionals.

En el cas de les contingències professionals, la base reguladora es calcula segons la fórmula:

Base de cotització del mes anterior / nombre de dies que té el mes
+
Cotització per les hores extraordinàries de l'any anterior natural / 365 dies.

Qui reconeix el subsidi i paga la prestació?

El reconeixement i l'abonament de la prestació els farà l'entitat que gestiona les contingències professionals. Per a la major part de les empreses serà la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals a la qual l'empresa estigui associada. En un nombre reduït d'empreses les contingències professionals són gestionades per l'INSS.[5]

Quina durada té la prestació?

- La prestació de risc durant l'embaràs comença el dia que s'inicia la suspensió del contracte i finalitza:
  - el dia anterior a aquell en què s'inicia el permís per maternitat després de donar a llum,
  - o el dia de reincorporació de la treballadora a un lloc compatible amb el seu estat a l'empresa, si escau.

- La prestació de risc durant la lactància natural s'estén:
  - com a màxim, fins que el fill o filla compleixi 9 mesos,
  - o el dia de la reincorporació de la treballadora al seu lloc per haver desaparegut el risc o que s'hagi incorporat en un altre lloc a l'empresa compatible amb el seu estat.

---

[4] Les adaptacions necessàries es fan modificant la Llei de Funcionaris Civils de l'Estat; la Llei de Seguretat Social dels Funcionaris Civils de l'Estat i l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut.

[5] Fins a la Llei 3/2007, l'INSS ho gestionava en tots els casos.

* Segons RD 295/2009

Quan es pot anul·lar o suspendre?

- Davant una situació de frau per obtenir o conservar el subsidi.

- Quan es faci qualsevol feina o activitat, bé per compte d'altri o per compte propi, iniciada amb posterioritat a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, incompatible amb el seu estat.

Qui, com i on se sol·licita la prestació?

El procediment l'inicia la treballadora, sol·licitant la prestació a l'entitat que gestiona les contingències professionals a l'empresa: per a la majoria d'empreses són les mútues d'accidents de treball i malalties professionals i, si no, directament l'INSS.

Procés de sol·licitud

El procediment per sol·licitar-ho es regula en l'article 39 del Reial decret 295/2009. Tot i així, tant les mútues com l'INSS han preparat impresos de sol·licitud normalitzats, de manera que recomanen informar-se a la mútua o a l'INSS en funció de qui gestioni les contingències professionals a l'empresa.

Aquesta informació també es pot consultar en les pàgines web de cada Mútua, accessibles a través del web d'AMAT (http://www.amat.es/). La pàgina web de l'INSS (htpp://www.seg-social.es) també informa sobre el procés.

Els documents més habituals que les mútues sol·liciten són els següents:

1. Imprès normalitzat de la Mútua o l'INSS.
2. Informe mèdic del Servei Públic de Salut.
3. Declaració de l'empresa de risc d'embaràs (informe del servei de prevenció).
4. Declaració de l'empresa de no possibilitat de canvi de lloc de treball.

Quins riscos han d'avaluar-se, prevenir-se i són susceptibles de contingència per risc durant l'embaràs i la lactància?

La taula següent inclou, de forma no exhaustiva, alguns dels riscos i dels factors de risc laborals que poden comportar un perill per a la salut de les dones embarassades o en període de lactància. Recull els riscos inclosos en la Directiva 92/85/CEE, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o que estigui en període de lactància; les directrius de la Comissió Europea COM (2000) 466 final; la normativa espanyola i les guies de bones pràctiques editades pel Ministeri de Treball i Afers Socials.

Tipus de risc	Factors de risc
Agents físics	Xocs, vibracions o moviments
	Soroll
	Radiacions ionitzants
	Fred o calor extrems
	Treball en atmosferes de sobrepressió elevada
Agents biològics	Agents biològics dels grups 2, 3 i 4 (ex. hepatitis, virus de la sida, tuberculosi)

Tipus de risc	Factors de risc
Agents químics	Substàncies cancerígenes i mutàgenes (etiquetades amb les frases R40, R45, R46, R49)
	Substàncies tòxiques per a la reproducció (etiquetades amb les frases R60, R61, R62, R63, R64 i R33)
	Disruptors endocrins
	Mercuri i els seus derivats
	Medicaments antimitòtics (cicotòxics)
	Agents químics el perill d'absorció cutània dels quals és conegut. Inclouen alguns pesticides i dissolvents, entre altres substàncies
	Monòxid de carboni
	Plom i els seus derivats, en la mesura que aquests agents puguin ser absorbits per l'organisme humà
Psicosocials	Horaris de treball inadequats (treball a torns, nocturn o prolongacions de jornada, etc.)
	Treball aïllat
	Exposició a riscos psicosocials i treballs d'alta tensió
Ergonòmics	Activitats fetes dempeus
	Activitats realitzades en posició asseguda
	Postures forçades associades a l'activitat professional de les treballadores embarassades o que han donat a llum recentment
	Manipulació manual de càrregues
	Moviments i postures
	Desplaçaments dintre o fora de l'establiment
Altres riscos	Treball en altura
	Risc d'infecció o de malalties del ronyó com a resultat d'instal·lacions sanitàries poc adequades
	Absència de zones de descans i altres instal·lacions similars
	Perills derivats d'una alimentació poc apropiada
	Perills derivats d'instal·lacions poc apropiades o de la seva absència

I, si la mútua o el INSS rebutgen la sol·licitud de prestació?

És possible que el Servei de Prevenció o la Mútua no reconeguin una situació de risc per a l'embaràs o la lactància natural. De fet, l'associació de mútues AMAT ha elaborat i ha distribuït uns criteris per l'actuació que no inclou riscos importants durant l'embaràs i la lactància. En aquests casos, recomanem:

- Presentar una reclamació per escrit a la mútua. Demanar un full de reclamacions a la mútua, deixar constància del desacord i demanar expressament que es reconsideri la situació de risc durant l'embaràs i es gestioni com a contingència professional.

- Garantir el bon desenvolupament de l'embaràs i la lactància natural. Per això hem d'acudir al o la metge de capçalera, exposar-li la situació i sol·licitar una baixa per malaltia comuna, mentre es resol la reclamació a la mútua.

- Acudir als Gabinets de Salut Laboral del Sindicat, que valoraran la causa de denegació de la prestació i intentaran resoldre-la per diversos mitjans:
  - Interlocució amb la Mútua.
  - Iniciació d'un procediment de determinació de contingència.
  - Informació amb les dades concretes (sol·licitud a la treballadora del consentiment per a l'ús de les seves dades) als membres de CCOO en la Comissió de Control i Seguiment de la Mútua que no concedeix la baixa per risc d'embaràs.
  - Denuncia de la situació a la Inspecció de Treball, etc.

- Actuacions que s'engegaran, sense perjudici de les accions administratives i judicials que ha d'emprendre la treballadora, amb l'assessorament dels Serveis Jurídics del Sindicat i, en concret, és necessari esmentar la jurisprudència que relaciona els riscos durant l'embaràs com a dret fonamental de la integritat física, previst a l'article 15 de la Constitució Espanyola. En aquest cas s'hauria de sol·licitar tutela de dret fonamental.

Nul·litat d'acomiadament[6]

La Llei orgànica 3/2007, d'igualtat, estableix la nul·litat de l'acomiadament, tret que es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'exercici dels drets assenyalats, per als períodes de:

- Suspensió del contracte de treball per maternitat.
- Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.
- Suspensió del contracte per risc durant la lactància natural.
- Incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural.

Bonificacions de les quotes empresarials a la Seguretat Social:

Es bonifiquen al 100 % les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accident de treball i malalties professionals i les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta, establertes a l'art. 1 del RD Llei 11/1998, de 4 de setembre, i en la disposició addicional segona de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, en els contractes d'interinitat concertats amb persones aturades per substituir les treballadores, les sòcies treballadores o les sòcies de treball de societats cooperatives i les treballadores autònomes que estiguin en situació de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural. Aquesta bonificació també s'aplica a les cotitzacions per les treballadores, sòcies treballadores o les sòcies de treball de les societats cooperatives, substituïdes mitjançant aquests contractes d'interinitat bonificats durant la situació de risc durant l'embaràs i durant la lactància natural. Igualment, les treballadores incloses en el règim de Seguretat Social propi de treballadors autònoms, substituïdes en aquesta situació per contractes d'interinitat bonificats, es beneficiaran de la bonificació del 100% de la quota que resulti d'aplicar sobre la base mínima o fixa que correspongui al tipus de cotització establert com a obligatori.

Aquesta bonificació només s'aplicarà mentre coincideixin en el temps la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural de la treballadora afectada i el contracte d'interinitat de la persona que la substitueixi.

Recorda:
Si necessites suport per a qualsevol de les actuacions que vols fer a la teva empresa, pots trobar-lo a les estructures del Sindicat. Pots trobar-hi les dades de contacte a www.ccoo.cat/salutlaboral (apartat "Qui som!").

[6] Els art. 53 i 54 de l'ET recullen noves situacions de nul·litat per als supòsits de suspensió per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural.