

## **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**

### **1.-¿En que consiste?**

Consiste en considerar como *situación protegida* el período de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de la actividad de las trabajadoras en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo, por influir en su salud o en la del hijo debido a la existencia de determinados riesgos o patologías, dicho cambio no resulte objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### **2.-¿Cuándo no se considera protegida la situación de riesgo?**

No tendrá la consideración de protegida aquella que venga derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

### **3.-¿Qué requisitos se exigen para ser beneficiaria?**

Las trabajadoras declaradas en situación de suspensión del contrato de trabajo o interrupción de la actividad por riesgo durante la lactancia deberán estar:

- *Afiliadas y en alta* en alguno de los regímenes de la Seguridad Social. No se exige período mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales.
- Además, estarán *al corriente en el pago de las cuotas*, de las que sean responsables directas las trabajadoras.

### **4.-¿Qué ocurre con las situaciones sobrevenidas estando la trabajadora en situación de pluriempleo o pluriactividad?**

Cuando la trabajadora se encuentre en alguna de estas dos situaciones, habrá que tener en cuenta si el riesgo se ocasiona en todas las actividades que viene desempeñando o sólo en una de ellas.

### **5.-¿Cuál es la cuantía de la prestación?**

La cuantía es el *100 % de la base reguladora*, que será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

En el caso de *trabajadoras por cuenta ajena*, se obtiene de la adición de dos sumandos:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.
- Más la cotización por horas extraordinarias, realizadas en el año anterior, dividida entre 365 días.

Al efectuarse el pago, se deducirán las retenciones que procedan por IRPF.

## **6.-¿Cuándo se inicia?**

El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, tras la declaración de situación de riesgo emitida por los servicios médicos competentes.

## **7.-¿Cuál es su duración?**

Se abonará durante el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo y finalizará en el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la trabajadora se haya incorporado con anterioridad a su puesto de trabajo/actividad profesional anterior o a otro/otra compatible con su situación.

## **8.-Cuál es la duración en los supuestos de trabajadoras contratadas a tiempo parcial?**

El subsidio se abonará a *las trabajadoras contratadas a tiempo parcial* durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, con la excepción aludida en la pregunta anterior.

## **9.-¿Cuándo se extingue?**

En el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la mujer trabajadora, con anterioridad, se hubiera reincorporado a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

- Por extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas (cuenta ajena) o por causar baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social en la que la trabajadora estuviera incluida.
- Por fallecimiento.



federación de enseñanza  
de comisiones obreras  
gabinete técnico-jurídico