

## RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL (RIEL)

Es la prestación económica trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del Sistema de la Seguridad Social y se concederá en los términos y condiciones previstas para la prestación económica de Incapacidad Temporal.

Para paliar esta ausencia normativa, el INSS ha elaborado una [«Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo \(que puedes revisar en este enlace\)»](#), en relación con unas tablas orientativas realizadas por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) (conocidas como tabla SEGO) en la que establece factores de riesgo y recomendación de semana en la que se debe dar la baja en función de las actividades que realice la trabajadora (estas tablas han sido modificadas recientemente en perjuicio de las trabajadoras, ampliando la semana en la que se concede la baja). Se trata sólo de recomendaciones, no de la Ley. También se pueden tener en cuenta los riesgos incluidos en la en el RD 298/2009 que contiene la lista no exhaustiva de riesgos para evaluar durante el embarazo y la lactancia, las directrices de la Comisión Europea COM (2000) 466 final; y de la Asociación Española de Pediatría (AEP), Así como las guías de buenas prácticas editadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## REQUISITOS

- Situación de alta en Seguridad Social.
- Estar embarazada o, en su caso, en situación de lactancia natural.
- Desempeñar un puesto de riesgo para el embarazo o lactancia natural
- Que la empresa suspenda el contrato de trabajo por imposibilidad de adaptación o por la inexistencia de un puesto de trabajo exento de riesgo.

\*No es necesario ningún periodo previo de cotización

## CUANTÍA

100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

## GESTIÓN Y PAGO

A cargo de la Entidad Gestora o Colaboradora con la que la empresa tenga asegurada la contingencia profesional.

## DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

**Inicio:** desde el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo

**Finalización,** el día anterior a:

# MUTUAS. TIENES QUE SABER QUE...

- Inicio suspensión contrato por maternidad o por nacimiento del hijo, en supuestos de riesgo durante el embarazo.
- Reincorporación a su puesto de trabajo anterior u otro compatible a su estado.
- Extinción contrato.
- Por interrupción del embarazo o lactancia natural.
- Cuando el hijo cumpla 9 meses (lactancia)
- Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

## TRÁMITACIÓN

**1.-** Solicitud por la trabajadora a su médico del Servicio Público de Salud de informe médico sobre su situación de embarazo o lactancia natural y, en su caso, fecha probable de parto.

**2.-** Solicitud a la mutua de certificación de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo, en su caso, para lo cual deberá aportar:

- ❖ Solicitud de certificado médico de riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
- ❖ Evaluación de riesgos de su puesto de trabajo o informe del servicio de prevención de la empresa sobre riesgo del puesto de trabajo de la trabajadora y, declaración empresarial o trabajadora autónoma sobre situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
- ❖ Informe del facultativo del servicio Público de Salud, con indicación de la situación de embarazo o lactancia natural y, en su caso, la fecha probable del parto.

**3.-** Solicitud de la prestación cuando, existiendo certificado positivo de la mutua (existe riesgo), o certificado diferido, la empresa le ha suspendido su contrato de trabajo, en cuyo caso, deberá aportar a la mutua la siguiente documentación:

- ❖ Solicitud de la prestación.
- ❖ Declaración empresarial sobre situación de riesgo y suspensión del contrato de trabajo.
- ❖ Certificado de empresa.
- ❖ Declaración situación actividad (Trabajadora autónoma).

Una vez reconocida la prestación, la empresa mantiene a la trabajadora en alta en la Seguridad Social y cotiza la cuota empresarial, mientras que la mutua abonará la prestación reconocida, deduciendo lo correspondiente a la cuota obrera. La empresa tiene la obligación de abonar las cotizaciones que le corresponden a la seguridad social, la conocida como cuota empresarial