

STSJ de Andalucía de 27 de octubre de 2016, recurso 2571/2015

Prestación por riesgo durante la lactancia natural: acreditación del riesgo en el puesto de trabajo de bombera (acceso al texto de la sentencia)

Una trabajadora (bombrera) **solicitó la prestación por riesgo durante la lactancia natural de su hijo**, que le fue denegada por la mutua.

El TSJ, sin embargo, **le reconoce el derecho a la prestación**, con los fundamentos siguientes:

- A los efectos económicos de la prestación por riesgo durante la lactancia natural, **se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación**, en los términos previstos en el art. 26.4 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*, **dicho cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados**.
- Partiendo de ello, **es indiscutible que el puesto de bombera presenta riesgos para la lactancia natural y la salud de la trabajadora**, si se tiene en cuenta que debe actuar con rapidez en los siniestros que se produzcan, realizar guardias y tareas de prevención entre otras funciones. Además, el propio Plan de evaluación de riesgos laborales refleja que el puesto de trabajo de la trabajadora incluye agentes (radiaciones ionizantes, agentes químicos...) o condiciones de trabajo prohibidas para mujeres en situación de embarazo o período de lactancia, o que pueden influir negativamente en ellas, lo que debe ser puesto en relación con el art. 25 LPRL.
- **No cabe**, por otra parte, **la adaptación del puesto de trabajo**. Y tampoco puede sostenerse, como hace la mutua, que la adaptación del puesto de trabajo debe consistir en la realización por la interesada de tan solo algunas de las funciones que lo integran, y ello por cuanto se están excluyendo las básicas o más relevantes de la categoría y del puesto de trabajo.
- Finalmente, **la trabajadora tiene derecho a la totalidad de la prestación** (5 meses), **como compensación por el hecho de haber tenido que recurrir, ante la negativa empresarial, a permisos**, con el objetivo de no poner en peligro su salud y la de su hijo.