

STSJ d'Andalusia de 27 d'octubre de 2016, recurs 2571/2015

Prestació per risc durant la lactància natural: acreditació del risc en el lloc de treball de bombera (accés al text de la sentència)

Una treballadora (bombera) **va sol·licitar la prestació per risc durant la lactància natural del seu fill**, que li va ser denegada per la mútua.

El TSJ, per contra, **li reconeix el dret a la prestació**, amb els fonaments següents:

- **Als efectes econòmics de la prestació per risc durant la lactància natural es considera situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits que, havent la dona treballadora de canviar de lloc de treball per un altre compatible amb la seva situació**, en els termes previstos en art. 26.4 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*, **aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no pugui de manera raonable exigir-se per motius justificats.**
- Partint d'això, **és indiscutible que el lloc de bombera presenta riscos per a la lactància natural i la salut de la treballadora**, si es té en compte que ha d'actuar amb rapidesa en els sinistres que es produeixen, realitzar guàrdies i tasques de prevenció entre d'altres funcions. A més, el propi Pla d'avaluació de riscos laborals reflecteix que l'esmentat lloc de treball inclou agents (radiacions ionitzants, agents químics...) o condicions de treball prohibides per a dones en situació d'embaràs o període de lactància, o que poden influir negativament en elles, el que s'ha de posar en relació amb l'art. 25 LPRL.
- **No és possible**, d'altra banda, **l'adaptació del lloc de treball**. I tampoc pot sostenir-se, com fa la mútua, que l'adaptació del lloc de treball ha de consistir, únicament, en la realització per la interessada d'algunes de les funcions que l'integren, perquè això implicaria que s'estan exclouent les bàsiques o més rellevants de la categoria i del lloc de treball.
- Finalment, **la treballadora té dret a la totalitat de la prestació (5 mesos), com a compensació pel fet d'haver hagut de recórrer, davant la negativa empresarial, a permisos**, amb l'objectiu de no posar en perill la seva salut i la del seu fill.