



Prestación por riesgo durante el embarazo y ERTe por fuerza mayor: comentario a la Sentencia 774/2025, de 15 de septiembre (ROJ: STS 3988/2025) del Tribunal Supremo

**BENEFITS FOR PREGNANCY RISK AND TEMPORARY LAYOFFS DUE TO FORCE
MAJEURE: COMMENTARY ON JUDGMENT 774/2025, OF SEPTEMBER 15 (ROJ:
STS 3988/2025) OF THE SUPREME COURT)**

Noelia Rodríguez Suárez

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Pablo de Olavide

nrodsua@upo.es  0000-0002-3271-1793

Recibido: 31.10.2025. Aceptado: 08.11.2025

RESUMEN

La sentencia comentada plantea el debate respecto a si, una vez reconocida la prestación por riesgo durante el embarazo a una persona trabajadora, cabe suspender la misma por el hecho de que la empresa se haya visto compelida a suspender los contratos de trabajo por un cese de actividad derivado de fuerza mayor, como ocurrió durante la crisis sanitaria derivada de la COVID 19. Desde este punto de partida se plantea la vinculación entre el hecho causante de cada suspensión de contrato, por riesgo o por fuerza mayor, y las prestaciones de seguridad social a que da lugar, concretamente, por riesgo durante el embarazo y por desempleo, bajo el análisis de los bienes jurídicos protegidos en cada una de ellas, prestando atención al papel determinante de la protección de la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico. Cada supuesto de suspensión parte de hechos causantes diferentes y la dinámica de cada una de las prestaciones, con especial hincapié en las causas legales que determinan su finalización.

ABSTRACT

The judgment analysis raises the question of whether, once maternity benefits have been granted to a worker, these benefits can be suspended because the company has been forced to suspend employment contracts due to a disruption of activity caused by force majeure, as occurred during the COVID-19 pandemic. Based on this premise, the analysis examines the relationship between the event that triggers the suspension of each contract—whether due to pregnancy risk or force majeure—and the resulting social security benefits, specifically those related to pregnancy risk

PALABRAS CLAVE

Prestaciones de seguridad social
Riesgo
Embarazo
ERTE por fuerza mayor
Protección de la maternidad

KEYWORDS

Social security benefits
Risk
Pregnancy
Temporary layoff due to force majeure
Maternity protection

and unemployment. This analysis focuses on the legally protected interests in each case, paying particular attention to the fundamental role of maternity protection in our legal system. Each suspension scenario stems from different triggering events and the dynamics of each benefit, with special emphasis on the legal grounds that determine its termination.

SUMARIO

- I. RESUMEN DE LOS HECHOS EN QUE SE BASA EL SUPUESTO ENJUICIADO EN LA SENTENCIA
 - II. PLANTEAMIENTO GENERAL
 - A. Normativa aplicable
 - B. Situación protegida por la prestación por riesgo durante el embarazo
 - C. El estado de la cuestión hasta la sentencia
 - D. El cambio en la doctrina
 - III. CONCLUSIONES
- Bibliografía

I. RESUMEN DE LOS HECHOS EN QUE SE BASA EL SUPUESTO ENJUICIADO EN LA SENTENCIA

La trabajadora demandante, con categoría de segundo piloto en una aerolínea (Air Nostrum), tenía reconocida previamente (desde 31/10/2019) por la mutua de la empresa, la prestación por riesgo durante el embarazo.

Tras la declaración del estado de alarma, derivado de la crisis sanitaria motivado por la COVID 19, la empresa suspende la totalidad de los contratos de la plantilla, entre los que se encontraba la trabajadora, debido a un ERTE por fuerza mayor que surte efecto desde el 21/03/2020.

La mutua de la empresa suspende el subsidio por riesgo de la trabajadora, la cual interpone reclamación frente a la misma mutua, que le estima su reclamación (15/04/2020), en virtud de un acuerdo vigente entre las mutuas, si bien, con fecha de 21/04/2020 suspende la prestación por riesgo durante el embarazo de la actora, la cual interpone nueva reclamación previa, que le es desestimada (en fecha de 21/04/2020), aludiendo la Mutua a un oficio, que posteriormente presentará como parte de la prueba documental, de la Dirección General de la Seguridad Social, de fecha 17/04/2020.

Por esta razón, la trabajadora interpone demanda ante el Juzgado de lo Social (con fecha de 21/03/2020), solicitando continuar percibiendo de la Mutua demandada la prestación de riesgo durante embarazo, aunque haya sido incluida en un ERTE suspensivo.

La sentencia desestima la demanda de la trabajadora, confirmando la decisión de la mutua de la empresa, por la que se le deniega dicha prestación.

La trabajadora interpone recurso de suplicación (07/12/2022), que también es desestimado en suplicación (11/01/2024).

La trabajadora interpone recurso de casación en unificación de doctrina, dada la existencia de interpretaciones diferentes de los tribunales superiores de justicia, aportando como sentencia de contraste la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 31 de mayo de 2013.

La reciente sentencia que comentamos a continuación aclara la interpretación adecuada, unificando la doctrina existente, en virtud del momento en que se reconoce y surte efectos la prestación por riesgo durante el embarazo y el momento en que comienza a aplicarse el ERTE y, por lo tanto, el momento en que se suspenden los contratos de trabajo.

II. PLANTEAMIENTO GENERAL

A. Normativa aplicable

El artículo 45.1 ET en su letra e) cita, como causas de suspensión del contrato de trabajo, “riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses” y en su letra i) “fuerza mayor temporal”. Además, en aplicación de la protección de la maternidad, el artículo 26 LPRL impone a las empresas la obligación de llevar a cabo una evaluación de los riesgos, con determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si de esa evaluación específica resultase que existe un riesgo sobre el embarazo, la empresa debe adaptar las condiciones de trabajo y, si no fuese posible, como sucede en el supuesto comentado, la empresa debe cambiar a la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su estado. Si no se pudiese realizar dicho cambio, por no resultar “técnica u objetivamente posible” como sucede en el caso de la trabajadora, siendo su puesto de trabajo segundo piloto, el artículo 26.3 LPRL establece que, agotadas las dos posibilidades antedichas, cabría declararse el paso de la trabajadora a una “situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud”, cuya duración se extenderá en el tiempo “mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”. En relación con lo antedicho, el artículo 48.8 del ET dispone que la suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica. En este supuesto, la contingencia da derecho a prestación económica por riesgo durante el embarazo (arts. 186 y 187 TRLGSS). Como ya conocemos, la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente, que será aquella que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, en función de la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo (art. 187 TRLGSS y art. 34 Real Decreto 295/2009

de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural; BOE núm. 69, de 21/03/2009). Se mantiene durante la suspensión del contrato la obligación de cotizar, como una prestación complementaria (art. 144.4 TRLGSS)¹. Recordemos, por último, que la prestación por riesgo durante la lactancia consta de los mismos requisitos, si bien la existencia de riesgo es para el menor lactante (arts. 188-189 TRLGSS).

Ahora bien, como anticipábamos, la suspensión por fuerza mayor, prevista en el artículo 45.1.i) ET, se regula en el artículo 47.3 ET y también permite la suspensión del contrato de trabajo. Además, durante esta suspensión es posible que la empresa se exonere del pago de las cuotas a la Seguridad Social. En este supuesto, el hecho causante, la suspensión del contrato, da lugar a la percepción durante la suspensión de la prestación económica de desempleo [art. 267.1.b).1º TRLGSS y ss.]. Como ya conocemos, la prestación económica por desempleo contributivo supone el 70 % durante los ciento ochenta primeros días y el 60 % a partir del día siguiente. Resulta por tanto que interesa a la trabajadora la interpretación conforme a la percepción de la prestación por riesgo, mientras que, para la empresa, la interpretación favorable es a la prestación derivada de la suspensión del contrato.

Pese a que la sentencia comentada no hace mención a ella, conviene recordar que el artículo 5.3 de la Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia ya preveía que, en caso de identificarse riesgos para el embarazo, corresponde a la empresa adoptar medidas necesarias para proteger la salud de las trabajadoras, cuando el cambio de puesto no resultase posible, pudiendo quedar la trabajadora “dispensada de trabajo”. Las exigencias de transposición de esta Directiva no resultaban satisfechas por la redacción del artículo 26 LPRL, por lo que se incluyó el riesgo durante el embarazo como causa de suspensión en el artículo 45 ET², con motivo de la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999). Señalar también que en el artículo 11.1) de la misma Directiva 92/85/CEE se garantiza el “mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007) incorporó como principios de actuación de los poderes públicos “La protección de la maternidad, con especial atención a la

1. Ríos Mestre, José María: “Prestación por riesgo durante el embarazo”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 134, 2018, pp. 107-134. Arenas Viruez, Margarita: *Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato y causa de despido nulo*, Monografías de Temas Laborales, núm. 12, CARL, Sevilla, 2003. Mella Méndez, Lourdes.: “Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de seguridad social”. *Aranzadi Social*, núm. 5, 1999, pp. 1211-1222. Sánchez-Rodas Navarro, Cristina: “La maternidad como contingencia específica frente a la incapacidad temporal” en: *VV.AA.: La incapacidad temporal*, Tecnos, Madrid, 1996, pp. 435-444.

2. Roldán Martínez, Aránzazu: “Trabajadora en incapacidad temporal por embarazo de riesgo que solicita la prestación por riesgo durante el embarazo: Comentario a la STSJ Canarias/Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2005, rec. núm. 71/2003”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 277, 2006, pp. 137-154, <https://doi.org/10.51302/rtss.2006.5903>

asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia" (art. 14.7 LO 3/2007) dando lugar a la modificación del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), estableciendo la protección de las trabajadoras embarazadas y del feto (art. 26.2 LPRL). La LO 3/2007 también incorporó que el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo no requería una carencia específica, accediendo al 100 % de la base reguladora prevista para los procesos de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Asimismo, aun sin carácter de norma, sino con el de herramienta de interpretación "para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, así como garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales" (cdo. 11), hemos de considerar el principio diez del Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado por Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017, que establece que las personas trabajadoras tienen derecho a un alto nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo.

Por otro lado, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social publicó una Circular de 17 de abril de 2020, destinada a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en relación con la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural con motivo de la inclusión en un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), donde se preveía que si la persona trabajadora se encontraba en riesgo durante el embarazo o lactancia natural y era incluida en un ERTE, si además se trataba de una suspensión total de la actividad, procedería una suspensión temporal de la prestación, por lo que no continuaría percibiendo la misma. Una vez finalizado el ERTE, al tener que reincorporarse, las trabajadoras podrían iniciar otra vez el percibo de la prestación.

B. Situación protegida por la prestación por riesgo durante el embarazo

El artículo 26 LPRL establece una protección integral a la mujer trabajadora durante el tiempo de gestación, en cuanto a salud física, pero también psíquica y social y familiar, protección que se extiende durante el tiempo de lactancia. En virtud del mismo, la prestación económica por riesgo durante el embarazo se configura como un mecanismo de sustitución parcial de la pérdida del salario que se produce durante el tiempo de suspensión del contrato, con subsistencia de la obligación de cotizar, la prestación por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia comparten la gestión, procedimiento y cuantía de la prestación.

La vinculación entre prevención de riesgos y prestación de la Seguridad Social deriva de la naturaleza profesional relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, la cual se sustenta sobre la base de la incompatibilidad entre las condiciones de trabajo y la salud de la madre o del feto, cuya duración se circunscribe al tiempo que se

extienda dicha incompatibilidad³. De manera que se extiende en el tiempo a todo el periodo durante el que subsista el riesgo para la madre o el feto.

La importancia que tiene el bien jurídico que se trata de proteger y la importancia que reviste el mismo queda reflejado en que, frente a otras prestaciones que protegen otras contingencias, que requieren concretos periodos de carencia para cursar la prestación, en este caso no se precisa ni siquiera un periodo mínimo cotizado, tan solo estar afiliada y en alta.

La prestación de riesgo durante el embarazo por tanto tiene una vinculación directa con la protección de la salud y entra en juego solo en los supuestos en que la empresa no pueda llevar a cabo otras medidas, entre las previstas por el artículo 26 LPRL, sustitutivas del riesgo. La prestación por riesgo durante el embarazo comparte con la prestación por desempleo la vertiente protectora de las personas que sean aptas para el trabajo y deseen trabajar, se encuentren en situación de desempleo por la pérdida involuntaria de un trabajo previo, así como quienes han visto reducida su jornada temporalmente o suspendido temporalmente su contrato por causas atribuibles a la empresa de rentas derivadas del trabajo (art. 262.1 TRLGSS).

C. El estado de la cuestión hasta la sentencia

En supuestos como el de la sentencia comentada, donde se pone de manifiesto una vinculación directa entre la actividad empresarial y la salud de las trabajadoras o fetos, la doctrina, venía entendiendo que en supuestos, en los que la empresa deja de tener actividad, dando lugar a suspensión del contrato, si la trabajadora posteriormente se encuentra en situación de embarazo y en su caso, solicita la prestación por riesgo, no existirá derecho a percibir la prestación por riesgo durante el embarazo en tanto que la actividad empresarial se encuentra suspendida con posterioridad, ya que la trabajadora no tiene obligación de realizar trabajo que le produzca o implique riesgo. Ésta fue la interpretación dada por la sentencia dictada en primera instancia a la situación de hecho enjuiciada.

De la revisión de la jurisprudencia encontramos diversas sentencias en que se plantea un supuesto de hecho muy similar al de la Sentencia 774/2025, de 15 de septiembre, comentada:

La Sentencia 1011/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre 2020 (ROJ STSJ M 12430/2020), Rec. 568/2020, en un supuesto muy similar a la sentencia comentada, en cuanto a sector de actividad (también una aerolínea) y la misma causa de suspensión por fuerza mayor, teniendo las tres trabajadoras reconocida la prestación por riesgo, con carácter previo a la suspensión de los contratos, declaró por el tribunal que “el riesgo ha desaparecido cuando cesa la actividad empresarial porque falta la premisa en que se sustenta: existencia de actividad empresarial pero

3. Barcelón Cobedo, Susana: “La contingencia protegida por la prestación de riesgo durante la lactancia. Comentario a la STS de 24 de abril de 2012”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2012, pp. 273-288.

con imposibilidad de cambiar de puesto de trabajo. De la misma forma desaparece el riesgo y se suspende el derecho al subsidio durante el período en que no existe prestación de servicios, eso es, de inactividad” (FD 2º).

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 27 de enero de 2021 (ROJ STSJ M 410/2021) las dos trabajadoras demandantes tenían reconocida la prestación de riesgo por embarazo y se les venía abonando por la mutua de la empresa hasta el expediente de regulación temporal de empleo, momento tras el que se les suspende el derecho al devengo de la prestación económica del riesgo durante el embarazo, pasando a percibir la de desempleo. En el FD 4º de dicha sentencia se recoge que:

el hecho de no tener que prestar sus servicios profesionales durante la suspensión de empleo temporal causada por la situación excepcional de la alarma derivada de la pandemia por COVID-19, deviene sin objeto la necesidad de proteger la situación de riesgo para embarazo que solo se da si están obligadas a trabajar. Si no tienen que hacerlo, aunque sea por la ejecución y puesta en práctica del ERTE, no puede haber riesgo para el embarazo o derivado de la prestación de sus tareas profesionales que dejan de prestar. Al no existir tal riesgo, tampoco se da la obligación de abonar la prestación económica correspondiente en una situación inexistente.

En el mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sede en Valladolid), de 27 de noviembre de 2023 (ROJ STSJ CL 4516/2023) (Núm. de Recurso 2515/2022) una trabajadora, con el contrato suspendido por riesgo durante el embarazo y, posteriormente, por nacimiento, es incluida en un ERTE por fuerza mayor, derivada de la COVID 19, pasando a cobrar la prestación por desempleo.

En este caso, la sentencia dictada en suplicación frente a la primera sentencia desestimatoria del Juzgado de lo Social número 3 de Madrid razona que:

no puede haber Riesgo durante el Embarazo si no hay actividad empresarial, luego no hay razón para continuar con el contrato suspendido por un riesgo que no existe. Debe recordarse que la situación protegida es el periodo 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 estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

No se trataba de la primera ocasión que había tenido el Tribunal para cuestionarse la prestación de Seguridad Social que debía sustentar el mismo supuesto de hecho. Previamente se habían interpuesto dos recursos en unificación de doctrina respecto a los que no se advirtió la debida contradicción que prescribe el artículo 219 LRJS. De esta forma, en el Auto del Tribunal Supremo, de 15 de marzo de 2022 (ROJ ATS 4106/2022) se inadmite un recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por nueve trabajadoras a las que se les había reconocido prestación por riesgo durante el embarazo y posteriormente se les incluyó en un ERTE derivado de la COVID 19. Las actrices formularon demanda con la pretensión de que se les continuase abonando la prestación por riesgo durante el embarazo y no la de desempleo,

aportándose como sentencia de contraste la STS de 10 de diciembre de 2014 (rcud 3152/2013), donde se condenaba a la mutua de una aerolínea a mantener el pago de la prestación por riesgo durante el embarazo, deduciendo las sumas percibidas como consecuencia del proceso de IT superpuesto por enfermedad común, confirmando así la STSJ de Canarias, Las Palmas, de 10 de diciembre de 2014 (ROJ STS 5783/2014), confirmatoria de la sentencia de instancia que había condenado a la mutua. Esta sentencia, aportada como contraste, razona el Tribunal Supremo en su auto de inadmisión que “los hechos son distintos y hubo suspensión temporal de la prestación al incluirse a toda la plantilla en la situación del ERTE”, mientras que en la sentencia de contraste del TSJ canario aportada como sentencia de contraste” hubo una retirada de la autorización de vuelo a la compañía aérea y la trabajadora pasó a situación de IT y continuó en ella hasta recibir el alta por mejoría”; sin embargo, la misma sentencia es citada en la sentencia comentada, Sentencia 774/2025, de 15 de septiembre.

Con posterioridad a la anterior resolución, en el Auto del Tribunal Supremo, de 19 de noviembre de 2024 (ROJ ATS 14341/2024) (núm. de Recurso: 1198/2024) se inadmite un recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por una trabajadora, tripulante de cabina, de una aerolínea (Air Europa) quien venía percibiendo una prestación por riesgo durante el embarazo y posteriormente, se le suspende el cobro de dicha prestación tras ser incluida en el ERTE con motivo de fuerza mayor derivada de la COVID-19. En suplicación la Sala falla señalando que “como estaba en período de inactividad carece del derecho a percibir la prestación por riesgo de embarazo pues no puede haber riesgo por embarazo si no hay actividad empresarial, luego no hay razón para continuar con el contrato suspendido por un riesgo que no existe, configurándose la actividad empresarial como la premisa y presupuesto necesario del que nace la situación de riesgo”. En este caso el Tribunal Supremo no aprecia contradicción con la sentencia aportada de contraste⁴, sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de junio de 2023 (ROJ STSJ M 7467/2023) (Rec. 1369/2022), la cual remite, en su fundamento de derecho cuarto a la sentencia del mismo tribunal, de 30 de octubre de 2020, antedicha.

D. El cambio en la doctrina

Como hemos analizado anteriormente, el hecho causante de la prestación prevista en el artículo 187 LGSS consiste en un riesgo que influye negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o para el feto por la prestación de servicios en su puesto de trabajo. Por ello, el artículo 26.3 LPRL prevé, en primer lugar, el cambio de puesto de trabajo. En caso de que el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda, por motivos justificados, razonablemente exigirse el cambio de puesto por otro compatible con la situación de embarazo, lo que eliminaría

4. Ésta misma se aporta en la sentencia comentada también como sentencia de contraste subsidiaria, en caso de no apreciarse contradicción con la STS del Tribunal Superior de Justicia de Aragón núm. 267/2013, de 31 de mayo.

el riesgo que la prestación de servicios por cuenta ajena pudiera tener sobre la salud de la embarazada o del feto, debe suspenderse el contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva derivada de esta situación.

La doctrina hasta la sentencia comentada venía asentando la decisión de suspensión de la prestación por riesgo en la situación económica concomitante de la empresa, esto es, su falta de actividad, y su sustitución por la prestación por desempleo motivadora de la suspensión del contrato de trabajo, previstas por los artículos 47 ET y 267.1.c) TRLGSS, respectivamente, y ello, estuviese o no reconocida anteriormente otra prestación nacida del riesgo sobre la salud de la madre gestante o del feto que diese lugar a la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora.

Por el contrario, el sentido de la sentencia objeto de comentario se circunscribe exclusivamente a la situación de embarazo y al momento en que se origina el hecho causante de la prestación por riesgo que da lugar a la suspensión del contrato de la trabajadora y, por tanto, también al momento de su reconocimiento. De esta forma, en el fundamento de derecho quinto de la sentencia de 15 de septiembre de 2025, comentada, separa las situaciones de hecho que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo en aquellas nacidas con anterioridad al embarazo, de aquellas otras, como acontecía en la sentencia recurrida, en las que el embarazo y por tanto, el riesgo y el reconocimiento de la prestación derivada se origina con anterioridad a la circunstancia empresarial que motiva la suspensión de contratos. Situación similar sería la de aquellas trabajadoras con contrato suspendido temporalmente por la empresa que posteriormente se quedan embarazadas y deben reincorporarse a su puesto de trabajo donde existe un riesgo y no es posible el cambio de puesto de trabajo, tal y como reconoce la sentencia comentada. Razona la sentencia comentada que la sustitución de una prestación por riesgo por otra por desempleo, daría lugar a situaciones contrarias al artículo 14 de la Constitución española como la que se produjo en el caso de la recurrente, quien también citó como vulnerado este precepto en su demanda, motivo por el cual era parte el Ministerio Fiscal que se había opuesto a las pretensiones de la trabajadora recurrente. Por tanto, el fallo de la sentencia comentada estima el recurso planteado por la trabajadora recurrente, reconociendo su derecho a percibir la prestación de riesgo durante el embarazo mientras éste subsista, de acuerdo con el artículo 45.e) ET, sin que quepa suspender dicha prestación por motivos diferentes a los previstos por el artículo 187.2 LGSS, esto es, bien hasta el día siguiente al nacimiento bien porque la trabajadora vuelva a su puesto anterior o a otro compatible con su embarazo. En consecuencia, la sentencia casa y anula la sentencia dictada en suplicación por la Sentencia 1/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de enero de 2024.

III. CONCLUSIONES

Tal como razona la propia sentencia, tanto la sentencia recurrida como la aportada en contraste, pese a que ambas parten del artículo 26.3 LPRL, las dos llegan a interpreta-



ciones distintas. El punto de partida es una actividad empresarial. En el marco de esta actividad, los servicios que prestan por cuenta ajena las personas para esa empresa suponen un riesgo para la salud de la madre o del feto y, dadas las características del puesto de trabajo y de la actividad de la empresa, no resulta posible cambiar de puesto de trabajo. En todas las sentencias revisadas, concretamente, en la comentada, la STS de 15 de septiembre de 2025, el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo había tenido lugar antes de que las circunstancias económicas, externas a las trabajadoras, se hubiesen modificado, dando lugar a una situación de suspensión temporal de los contratos de trabajo. La situación de riesgo para la salud de la trabajadora o del feto persiste, aunque la empresa se haya visto compelida a suspender sus contratos de trabajo por fuerza mayor. Por tanto, de la propia dinámica de la prestación por riesgo durante el embarazo no puede extraerse que exista una causa legal, más allá de las previstas por el artículo 187.2 TRLGSS, por la que se pueda suspender esta prestación ya reconocida y vinculada a un hecho causante y comenzar otra prestación de seguridad social prevista para otras situaciones de hecho, la propia dinámica de la prestación por riesgo durante el embarazo ya prevé que ésta finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

El debate que plantea la sentencia comentada gravita en torno a cuál es el bien protegido por la prestación de riesgo durante el embarazo, entendiendo comprendido a la lactancia, según razona la propia sentencia. Tanto el hecho causante de cada prestación como los bienes jurídicos protegidos por cada prestación de seguridad social y, por supuesto, las dinámicas de las prestaciones a que da lugar cada suspensión varían notablemente, por lo que la sentencia viene a aclarar que la prestación reconocida por riesgo durará el tiempo que permanezca el riesgo para la salud de la madre o del feto y solo finalizará por las causas legales previstas, sin que sea absorbibles por otras situaciones de hecho nacidas con posterioridad, bajo cuyo amparo surja el derecho a otra prestación de seguridad social.

La situación que se encuentra en la base de la sentencia analizada es una manifestación de la pugna entre varios bienes jurídicos protegidos. En primer lugar, el principio constitucional de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, es decir, entre el artículo 14 CE, citado como vulnerado por la trabajadora en su demanda y recogido en la sentencia comentada, el cual recoge una igualdad formal, por lo que debe ponerse en relación con el artículo 9.2 del mismo texto constitucional, que recoge una igualdad material, en cuanto al llamamiento que realiza a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. En segundo lugar, en cuanto a las garantías de protección específica de la mujer trabajadora respecto a sus circunstancias biológicas, junto con la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39.1 CE). Ambos principios chocan con el principio también previsto constitucionalmente de libertad de empresa, recogido en el artículo 38 de la Constitución. De esta forma, en supuestos previos al de la sentencia comentada vemos que subyace la

comprensión de defensa de la productividad, pues, pese a hallarnos ante supuestos en que la prestación por riesgo se había reconocido con carácter previo al motivo por el que solicita la suspensión temporal de los contratos debido a fuerza mayor, se venía suspendiendo la prestación ya reconocida por riesgo durante el embarazo, entendiendo que la trabajadora no tiene obligación de realizar trabajo que le produzca o implique riesgo.

Bibliografía

- Arenas Viruez, Margarita: *Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato y causa de despido nulo*, Monografías de Temas Laborales, núm. 12, CARL, Sevilla, 2003.
- Barcelón Cobedo, Susana: "La contingencia protegida por la prestación de riesgo durante la lactancia, Comentario a la STS de 24 de abril de 2012", *Aranzadi Social*, núm. 5, 2012.
- Mella Méndez, Lourdes: "Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de seguridad social", *Aranzadi Social*, núm. 5, 1999.
- Ríos Mestre, José María: "Prestación por riesgo durante el embarazo", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 134, 2018.
- Roldán Martínez, Aránzazu: "Trabajadora en incapacidad temporal por embarazo de riesgo que solicita la prestación por riesgo durante el embarazo: Comentario a la STSJ Canarias/Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2005, rec. núm. 71/2003", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 277, 2006.
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina: "La maternidad como contingencia específica frente a la incapacidad temporal", en: VV.AA.: *La incapacidad temporal*, Tecnos, Madrid, 1996.