

DRETS LABORALS: EMBARÀS, MATERNITAT I LACTÀNCIA



1. LEGISLACIÓ LABORAL BÀSICA

- Llei 1/1995 de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors.
- Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals.
- Llei 39/1999 de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. EMBARÀS

MESURES PROTECTORES DURANT L'EMBARÀS

⇒ Davant l'existència de possibles riscos, l'empresari ha d'adoptar mesures correctores.

⇒ Si això no és possible, ha d'assignar a la treballadora un lloc de treball diferent.

⇒ Si això tampoc fós possible, la treballadora pot passar a la situació de **suspensió de contracte per risc d'embaràs**, en què rebrà un subsidi equivalent al 100% de la base de cotització.

PERMIS PER A ABSENTAR-SE DEL TREBALL

El pare i la mare tenen dret a absentar-se, amb dret a remuneració, el temps indispensable per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

3. MATERNITAT/PATERNITAT

SUSPENSÍO DEL CONTRACTE PER MATERNITAT

⇒ El contracte es suspèn per un període de 16 setmanes.

⇒ El període és ampliable en dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon.

- ⇒ També s'amplia dues setmanes més en el cas de fill amb discapacitat.
- ⇒ Sis setmanes han de ser gaudides forçosament després del part.
- ⇒ Si treballen els dos pares es podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part (fins a un màxim de 10 setmanes) de forma simultània a la mare o successiva.
- ⇒ Estos períodes podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord amb l'empresari.
- ⇒ El subsidi de la Seguretat Social durant este període és del 100% de la base de cotització.

PERMIS LABORAL PER NAIXEMENT D'UN FILL

Permís de 2 dies. S'incrementa en 2 dies més en els casos en què el pare s'ha de desplaçar.

SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL PER PATERNITAT

- ⇒ Permís de Tretze dies ininterromputs (ampliable en part múltiple a 2 dies més per cada fill), a determinar entre la finalització del permís per naixement fins que acabe el permís per maternitat.
- ⇒ La prestació econòmica és un subsidi equivalent al 100% de la base de cotització.

4. LACTÀNCIA

PERMÍS LABORAL PER A LA LACTÀNCIA D'UN FILL MENOR DE 9 MESOS

- ⇒ Dret a **una hora d'absència del treball**, que es podrà dividir en dues fraccions durant la jornada laboral.
- ⇒ La dona, si vol, pot substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora.
- ⇒ És el treballador/a qui decideix la concreció horaria, s'ha de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data de reincorporació.
- ⇒ Este permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.
- ⇒ Es possible gaudir-lo successivament (distribuint la durada del permís en períodes entre el pare i la mare).
- ⇒ La **durada màxima** serà fins que el **bebé tinga 9 mesos**. Encara que hi ha convenis que amplien el permís de lactància fins a edats més avançades del menor.
- ⇒ Si es fan torns més llargs, com en el cas de les guàrdies, hi ha dret a una hora per cada període de 8 hores de treball (encara que la llei de

conciliació de la vida familiar i laboral contempla la possibilitat de la no realització de treball nocturn o a torns).

⇒ Existeix la possibilitat de gaudir este permís en jornades completes, d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable, o segons pacte individual amb l'empresari.

LA PROTECCIÓ DE LA DONA LACTANT FRONT ALS RISCS LABORALS

De la mateixa manera que en el risc durant l'embaràs, en el cas d'existència de riscos per a la seguretat i salut de la lactància de les treballadores per exposició a agents, procediments o condicions de treball, l'empresari queda obligat a evitar l'exposició a tals riscos. Possibilitats:

- Adaptació de les condicions del treball o del temps de treball de la treballadora afectada. Estes mesures inclouen la possibilitat de no realització de treball nocturn o a torns.

- Si no fos possible l'adaptació anterior la treballadora serà canviada de lloc de treball o funció diferent i compatible amb la seua situació. El nou lloc serà preferiblement, de categoria equivalent o dins del mateix grup professional.

Si no fos possible, existeix el **Permís per risc durant la lactància natural**, durant el qual la treballadora quedarà exenta de treballar i rebrà una prestació econòmica per part de la seguretat Social.

5. ALTRES ASPECTES

REDUCCIÓ DE LA JORNADA LABORAL

⇒ Dret a una reducció de la jornada laboral en aquelles situacions en què es té al seu **càrrec un fill menor de 8 anys**.

⇒ Reducció entre 1/8 i la 1/2 del total de la jornada laboral.

⇒ La concreció horària i la determinació de la reducció de la jornada correspon al treballador/a, dins de la seua jornada ordinària.

⇒ S'ha de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació.

EXCEDÈNCIA PER TENIR CURA D'UN FILL/A

⇒ D'una durada no superior a tres anys, a comptar des de la data de naixement.

⇒ Es pot disfrutar de forma fraccionada.

⇒ El període d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional.

⇒ Durant el primer any d'excedència el treballador/a té dret a la reserva del seu lloc de treball.

VACANCES

Quan coincidisquen amb la incapacitat per embaràs, part, maternitat o lactància natural es tindrà dret a gaudir de les vacances en data distinta encara que haja finalitzat l'any natural a que corresponguen.

6. COMPATIBILITZAR LACTÀNCIA I TREBALL

⇒ La reanudació del treball no té perquè significar la fi de la lactància natural. A més, mantindre eixe vincle fa més suportable la separació mare-fill.

⇒ Existeixen moltes maneres de combinar treball i lactància cadascuna adaptada a les preferències i circumstàncies familiars i laborals de la mare.

⇒ S'ha d'elaborar un pla de conciliació personalitzat.

⇒ Les distintes opcions van des d'alletar al bebè durant la jornada laboral fins a avançar la introducció dels sòlids.

⇒ Durant el temps que la mare es troba fora, és aconsellable que li donen farinetes i/o llet extreta (segons l'edat del bebè).

7. MÉS INFORMACIÓ

Ministeri de Treball:

Telèfon d'informació: 900 191 010

Pàgina web: www.mtas.es/mujer

Institut Nacional de la Seguretat Social:

Telèfon d'informació: 900 161 665

Pàgina web: www.seg-social.es

MAMARE CASTELLÓ

Amb la col·laboració de:



AJUNTAMENT DE CASTELLÓ
Regidoria de Salut Pública

Passió x
CASTELLÓ