

# 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

### SUSPENSIÓ 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](http://www.mtas.es/mujer)

### Institut Nacional de la Seguretat Social:

Telèfon d'informació: 900 161 665

Pàgina web: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

### MAMARE CASTELLÓ

Amb la col·laboració de:



AJUNTAMENT DE CASTELLÓ  
Regidoria de Salut Pública

Passió x  
CASTELLÓ