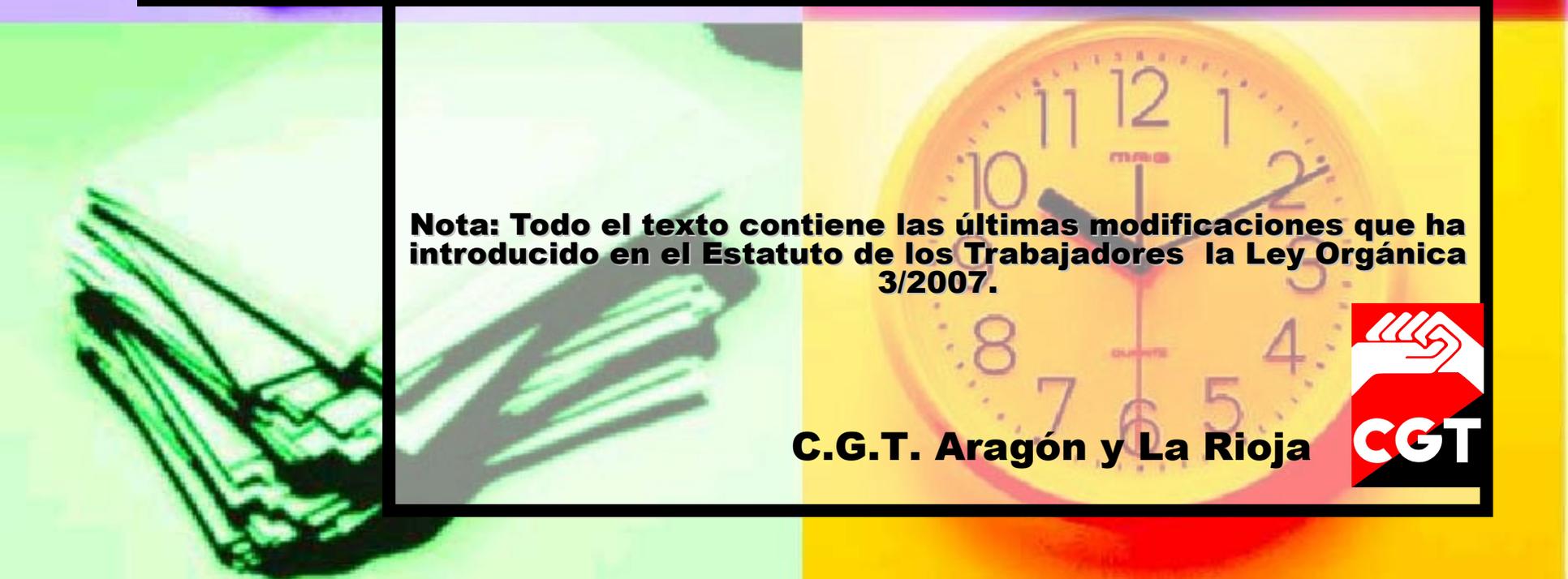




DERECHOS LABORALES EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD-EMBARAZO y PATERNIDAD



Nota: Todo el texto contiene las últimas modificaciones que ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores la Ley Orgánica 3/2007.

C.G.T. Aragón y La Rioja



LACTANCIA

- *Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores*
- “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”



REDUCCIÓN DE LA JORNADA

- *Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores*
- “Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”



VACACIONES

- *Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores*
- “El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.”

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS (I)

- *Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores*
- “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.



EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS (II)

- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”



PERMISO DE MATERNIDAD = SUSPENSIÓN CON RESERVA PUESTO DE TRABAJO (I)

- *Artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores*
- “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



PERMISO DE MATERNIDAD = SUSPENSIÓN CON RESERVA PUESTO DE TRABAJO (II)

- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.
- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

PERMISO DE MATERNIDAD = SUSPENSIÓN CON RESERVA PUESTO DE TRABAJO (III)

- En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.
- Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.
- En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples



PERMISO DE MATERNIDAD = SUSPENSIÓN CON RESERVA PUESTO DE TRABAJO (IV)

- En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.”



PERMISO DE MATERNIDAD = SUSPENSIÓN CON RESERVA PUESTO DE TRABAJO (V)

- *Artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores*
- “En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”
- **NOTA:**
- La cuantía de la prestación económica derivada del permiso de maternidad, desde el primer día en que se comienza el descanso, es del **100%** de la base reguladora.

PERMISO POR PATERNIDAD

(I)

- *Artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.*
- “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.
- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.



PERMISO POR PATERNIDAD

(II)

- El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.
- El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”



SEGURIDAD Y SALUD de la MUJER EMBARAZADA o LACTANTE (I)

- Las principales medidas de ámbito internacional adoptadas en razón de la maternidad de la mujer trabajadora en la OIT(Organización Internacional del Trabajo) regula la adopción, entre otras, **de las prohibiciones siguientes:**
- Las mujeres no pueden trabajar en la reducción, manipulación, etc, con cinc y plomo
- La mujer embarazada o lactante, no debe ser empleada en trabajos con benceno.
- Limitación del transporte manual de carga. Prohibición durante el embarazo y las diez semanas siguientes al parto del transporte manual de carga, si a juicio del médico pueden comprometer la salud de la madre o del hijo.
- Prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, un equilibrio especial, o la utilización de máquinas de trepidación. En caso de estar empleada habitualmente en un trabajo considerado peligroso –o que el médico así lo certifique-, debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.
- En caso de embarazo o lactancia, deberían tener el derecho a un trabajo alternativo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, o su utilización, siempre que tal trabajo esté disponible, y el derecho a regresar a sus ocupaciones previas en el momento adecuado.



SEGURIDAD Y SALUD de la MUJER EMBARAZADA o LACTANTE (II)

- Obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.
- **Se considera infracción muy grave** la inobservancia, **por parte de los empresarios**, de la normativa específica en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, sancionable con multa de 30.050,62 a 601.012,10 euros.



SEGURIDAD Y SALUD de la MUJER EMBARAZADA o LACTANTE (III)

- **Medidas de protección.**
- Cambio de puesto de trabajo:
- En el caso de que la adaptación de las condiciones de trabajo antes mencionadas no fuese posible o esta adaptación fuera insuficiente, se procederá al traslado de puesto de trabajo, siendo esta modalidad de movilidad obligatoria para el empresario.
- En el caso de que ni técnicamente, ni objetivamente fuese posible el cambio de puesto de trabajo por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo de embarazo**, durante el período necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- La prestación económica por riesgo durante el embarazo consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.



SEGURIDAD Y SALUD de la MUJER EMBARAZADA o LACTANTE (IV)

■ Notas:

- No se considera “subsidio por riesgo durante el embarazo” el derivado por riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado. Si los problemas durante el embarazo no tienen relación alguna con el propio puesto de trabajo y con los agentes derivados del mismo, entonces la trabajadora pasaría a estar en situación de IT(baja), por enfermedad común.
- *“Se incluye los supuestos de riesgos por requerimientos físicos del puesto de trabajo, como carga de pesos, realización de posturas forzadas o condiciones ambientales, como temperatura o alto nivel de ruido.”* (JS Barcelona núm 25 DSI/98/03, 24-4-03).
- *“Aunque la trabajadora sea destinada a una categoría diferente, no por ello ha de perder el conjunto de retribuciones de su puesto de origen, entendiéndose que se refiere a todas las retribuciones que viniera percibiendo, sin excepción alguna”* (TSJ Cataluña 11-12-03, AS 1171/04).
- *“En aplicación de estas medida la empresa liberó a una trabajadora de efectuar guardias, no obstante, ello debió llevarse a cabo sin merma de su retribución, por lo que se estimó la reclamación de la cantidad adeudada por las mismas”* (TSJ Cataluña 20-7-00, Rec 143/00).



Protección frente al Despido (I)

- *Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores*
- Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:
- “El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad ...”
- “ El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión...”
- “El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.”

Protección frente al Despido (II)

■ Notas:

- Existe abundante jurisprudencia que considera discriminatoria la decisión empresarial de no prorrogar un contrato temporal a una persona embarazada y sí en cambio prorrogar los contratos del resto. (STC 173/1994, STSJ Cataluña de 16 de octubre de 1997).
- En este mismo sentido es discriminatorio hacer coincidir el fin del contrato temporal con el comienzo de la baja por maternidad.
- La actual redacción del artículo 55.5 del ET ha eliminado la condición de comunicar la gestación al empleador, preservando así también el derecho a la intimidad de la mujer que no tiene por que participar su estado para salvaguardar su puesto de trabajo mientras esté en estado de gestación.

C.G.T.- Aragón y La Rioja

- **Federación Local de Zaragoza:**
 - C/ Coso nº 157 local izquierda. 50.001-Zaragoza. Teléfono: 976-29-16-75 FAX: 976-39-23-06
- **Federación Local de Tarazona:**
 - C/ Arco de Santa Ana 2, 2º piso. Teléfono y FAX: 976-64-04-13
- **Federación Local de Huesca:**
 - C/ Coso Alto, 14, 1º. 22.002 Huesca. Teléfono y FAX: 974-23-84-04
- **Federación Local de Teruel:**
 - Avda. Segorbe, 2 puerta 8. 44002 Teruel. Teléfono: 978 61 92 65
- **Federación Local de Logroño:**
 - C/ Maria Teresa Gil de Gárate, 36 1º - 26002 Logroño
Teléfono/Fax: 941-21-27-84

