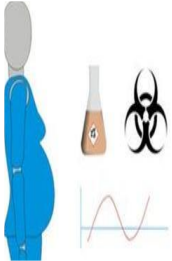


TEMA 35: LEGISLACIÓN Y MATERNIDAD. DERECHOS LABORALES.



MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LAS MUJERES EMBARAZADAS



1. La prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo y después de él.



2. El derecho a la prestación por NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.



3. El derecho a las interrupciones para la lactancia.



4. La protección frente a la discriminación y el despido.



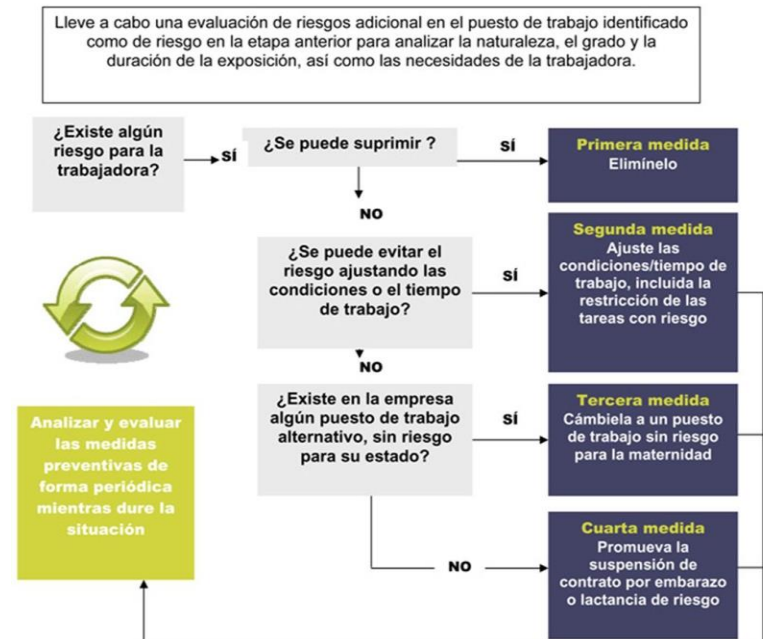
5. El derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.



ACTUACIÓN ANTE LA COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO Y LACTANCIA Y EXISTENCIA DE RIESGO

Tras la evaluación del riesgo, deberían tomarse medidas para:

- Eliminación del riesgo.
- La adaptación de sus condiciones de trabajo.
- El traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible.
- Una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado realizable.



Marco normativo básico

Constitución Española	art. 15, 43 y 40.2
Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992	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.
La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)	forma parte del derecho de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, la función de procreación (tanto de hombres como de mujeres) y la protección de la maternidad (embarazo, parto reciente y lactancia).
RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención	Completa su artículo 4.1 con listado de riesgos.
La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras	
El Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.	reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo, el procedimiento para su declaración y el establecimiento de la nulidad del despido por embarazo.
La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,	que reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural.
El Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.	
Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad.



- ✓ La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce importantes novedades legislativas:
- Reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural.
- Establece la nulidad en los casos de despido por causas objetivas y disciplinarias en los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural
- Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal.
- Declara que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye una discriminación directa por razón de sexo, previéndose el derecho de la trabajadora a ser indemnizada adecuadamente por los perjuicios sufridos con ocasión de dicha discriminación.





REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

- Modificaciones para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad.



RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN, EMBARAZO Y LACTANCIA.

TIPO DE RIESGO	FACTORES DE RIESGO
Agentes físicos	<ul style="list-style-type: none">• Choques, vibraciones o movimientos• Ruido• Radiaciones ionizantes• Frío o calor extremos• Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada
Agentes biológicos	<ul style="list-style-type: none">• Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 (Ej. hepatitis, virus del sida, tuberculosis)
Agentes químicos	<ul style="list-style-type: none">• Sustancias cancerígenas y mutágenas (etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49)• Sustancias tóxicas para la reproducción (etiquetadas con las frases R60, R61 R62, R63, R64 y R33)• Disruptores endocrinos• Mercurio y derivados: mercurio, plomo, antimonio, cadmio, arsénico.• Medicamentos antimitóticos (citotóxicos)• Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido.• Pesticidas• Disolventes• Cauchos• Gases anestésicos• Productos farmacéuticos• Monóxido de carbono



RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN, EMBARAZO Y LACTANCIA.

TIPO DE RIESGO	FACTORES DE RIESGO
Agentes psicosociales	<ul style="list-style-type: none">• Horarios de trabajo inadecuados (trabajo a turnos, nocturno o prolongaciones de jornada...)• Trabajo aislado• Exposición a riesgos psicosociales y trabajos de alta tensión
Ergonómicos	<ul style="list-style-type: none">• Actividades realizadas de pie• Actividades realizadas en posición sentada• Posturas forzadas asociadas a la actividad profesional de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente• Manipulación manual de cargas• Movimientos y posturas• Desplazamientos dentro o fuera del establecimiento
Otros riesgos	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en altura• Riesgo de infección o de enfermedades del riñón como resultado de instalaciones sanitarias poco adecuadas• Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares• Peligros derivados de una alimentación poco apropiada• Peligros derivados de instalaciones poco apropiadas o de la ausencia de las mismas



EMBARAZO Y COVID 19. DERECHOS LABORALES



VULNERABILIDAD SITUACIÓN EMBARAZO FRENTE AL COVID-19

- Procedimiento para los servicios de prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 (COVID-19): (Ministerio de Sanidad . 21 de Diciembre de 2020. Última modificación 10 de Febrero de 2021)

“Con la evidencia científica disponible a fecha 15 de Enero de 2021 (Información científico-técnica sobre el Covid 19, del Ministerio de Sanidad; ECDC; CDC), el Ministerio de Sanidad ha definido como grupos vulnerables para Covid-19 las personas con enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida

(IMC>40), **embarazo** y mayores de 60 años)”



VULNERABILIDAD SITUACIÓN EMBARAZO FRENTE AL COVID-19

- NO SE CONTEMPLAN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS:
- Se concede la baja de riesgo en las mismas semanas que se conceden habitualmente.
- Posibilidad solicitud Incapacidad Temporal en dichos grupos vulnerables.



2. ESPECIAL SENSIBILIDAD. NECESIDAD DE IT.

INFORMACIÓN DIRIGIDA AL FACULTATIVO DE ATENCIÓN PRIMARIA

Logo del servicio de prevención

D./Dña....., nº de
colegiado/a, con DNI....., médico especialista en medicina
del trabajo del servicio de prevención....., informa que
D./Dña.....,

de años, con DNI....., cumple los criterios del Procedimiento de
actuación de riesgos laborales frente al nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) del Ministerio de Sanidad
(de fecha.....), para ser considerado/a persona trabajadora con especial
sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV2. La persona trabajadora padece¹
....., que en la actualidad se
encuentra²....., y
presentando comorbilidades SI ☐ NO ☐

Tomando como base el Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos
laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 su puesto de trabajo se encuadra en un nivel de
riesgo..... Dado que no existe posibilidad de adaptación del puesto de trabajo,
protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de
exposición en la empresa....., se
considera que debe pasar a situación de incapacidad temporal.

Lugar y fecha,

Fdo.

¹ Por confidencialidad, especificar grupo de enfermedad (no patología concreta) o condición.

² Compensada, descompensada



Prestación por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural

Requisitos

Estar de alta

Embarazo
curso normal

Condiciones

Prestación
100%base
reguladora

La baja se
prolonga hasta
el día anterior
del parto



HAY QUE DIFERENCIAR ENTRE LAS DOS SIGUIENTES SITUACIONES:

- Situación en la que la evolución clínica del embarazo presenta problemas (embarazo de riesgo, riesgo genérico), lo que sería una situación de **Incapacidad Temporal por enfermedad común.**
- Situación en la que la fuente del problema es la exposición laboral, que genera un riesgo para la salud de la trabajadora. Esta situación dará origen a la suspensión del contrato y al subsidio de **riesgo durante el embarazo o durante la lactancia**, cuando en la empresa no existen puestos de trabajo exentos de riesgo.



EQUIPARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada **NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.**

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



DERECHO A LA LICENCIA POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

REQUISITOS

Requisito de cotización para PRESTACIÓN POR NACIMIENTO

Menor de 21 años →

No requiere período
mínimo cotizado

Entre 21 y 26 años →

90 días en los 7 años anteriores
o 180 días en su vida laboral

Mayores de 26 años →

180 días en los 7 años anteriores
o 360 días en su vida laboral



DURACIÓN

MADRE
BIOLÓGICA



A partir 1/4/2019

✓ 16 SEMANAS

ü PARTE OBLIGATORIA:

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto*.

ü PARTE VOLUNTARIA:

10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.

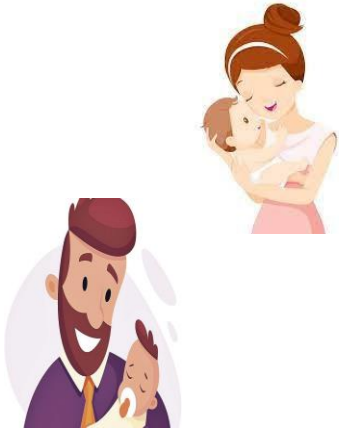
*La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto

** Supuestos de ampliación:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas

DURACIÓN

OTRO PROGENITOR



A partir 1/1/2021

✓ 16 SEMANAS

ü PARTE OBLIGATORIA:

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto.

ü PARTE VOLUNTARIA:

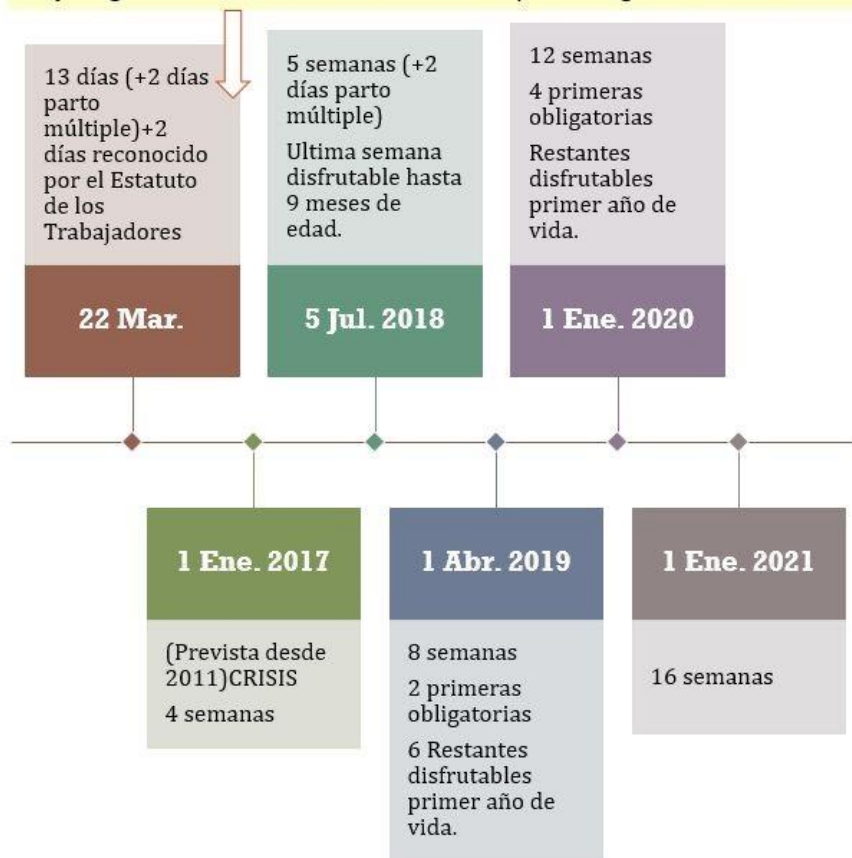
10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.

** Supuestos de ampliación:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres



Valle Alguacil Sánchez

**ANTES DE ESA
FECHA LOS
HOMBRES SOLO
TENÍAN A DOS
DÍAS DE
PERMISO
LABORAL RE
MUNERADO
POR EL
NACIMIENTO
DE UN HIJO**

DISTRIBUCIÓN

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR	
<i>A partir del 1/4/2019</i>	<i>A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica.</i>	
		2019
		<i>PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.</i>
DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	2019	2020
	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).
	2019	2020
	PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	PARTE OBLIGATORIA: 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.
		2021
		A partir del 1/1/2021: DURACIÓN TOTAL PARA CADA PROGENITOR: 16 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.
* Supuestos de ampliación: <ul style="list-style-type: none"> Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas. 		- Menores de 6 años. - Mayores de 6 años, pero menores de 18 con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. A estos efectos, se entiende que presentan alguna discapacidad, cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33%.



Corresponsabilidad en el cuidado del lactante



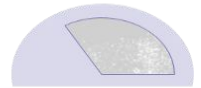
El derecho a interrupciones para la lactancia.

- El nuevo permiso de lactancia, ahora llamado **“permiso para el cuidado del bebé lactante”** lo pueden disfrutar tanto el padre trabajador como la madre trabajadora.

Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora (en medio de la jornada).



Reducción de jornada de trabajo de media hora.



Permiso de lactancia acumulada.



9 MESES

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Entrada en vigor en 2021





LA PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y EL DESPIDO.



Organización
Internacional
del Trabajo

- En el ámbito de la normativa internacional, ha sido en el seno de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** donde se ha manifestado con mayor claridad la preocupación por la protección de la salud de la mujer trabajadora y de su hijo durante la situación de embarazo, parto reciente y en período de lactancia, siendo numerosos los convenios que contenían regulaciones específicas para estas situaciones.



Convenio núm. 3 (1919)	sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto;
Convenio núm. 4 (1919)	sobre el trabajo nocturno de las mujeres;
Convenio núm. 13 (1921)	sobre el empleo de la cerusa en la pintura;
Convenio núm. 45 (1935)	sobre el trabajo de las mujeres en los trabajos subterráneos de todo tipo de minas
Convenio núm. 103 (1952)	relativo a la protección de la maternidad
Convenio núm. 136 (1971)	sobre el benceno, y las Recomendaciones núm. 4(1919), sobre protección contra el saturnismo, núm. 12 (1921), relativa a la protección de la maternidad en la agricultura,
Convenio núm. 95 (1952) sobre protección de la maternidad	que establece por primera vez determinadas medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación de trabajo
Convenio núm. 128 (1967)	sobre el peso máximo (transporte manual de carga)
Convenio núm. 148 (1977)	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
Convenio núm. 177 (1990)	sobre los productos químicos



El derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.

Se debe garantizar a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.





Excedencia maternal

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS



- Ambos progenitores tienen derecho a una excedencia no superior a tres años por cuidado de hijo (Ej.: Si se solicita cuando el menor tenga un año, la duración máxima será de 2 años). Por hijo natural, adopción, o acogimiento. Sólo si trabajan en la misma

empresa esta puede limitar con causas justificadas el disfrute de la excedencia de forma simultánea y/o sucesiva.

supervivencia, maternidad y paternidad.





GRACIAS POR SU ATENCIÓN

