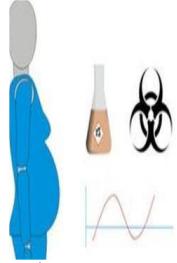


# TEMA 35: LEGISLACIÓN Y MATERNIDAD. DERECHOS LABORALES.



# 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.



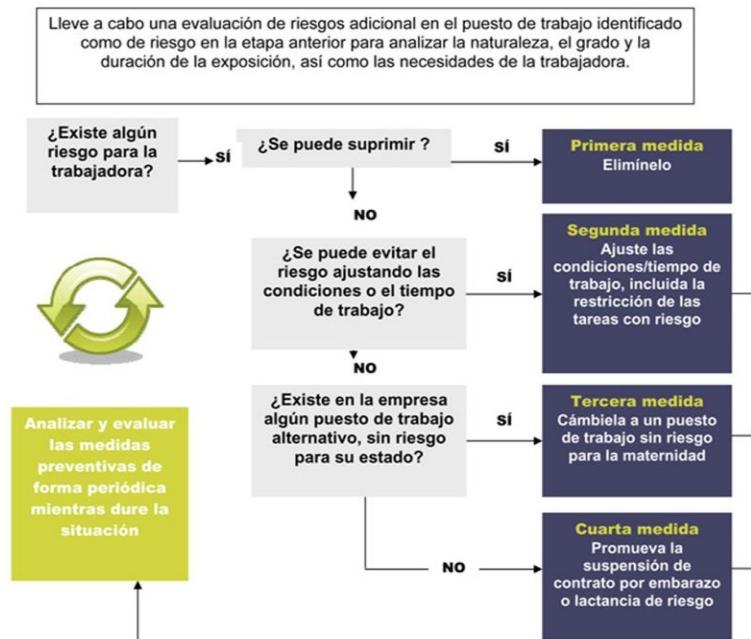
5. El derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.



# 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.
<b>La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,</b>	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.	
<b>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.</b>	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
<b>Agentes físicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Choques, vibraciones o movimientos</li><li>• Ruido</li><li>• Radiaciones ionizantes</li><li>• Frío o calor extremos</li><li>• Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada</li></ul>
<b>Agentes biológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 (Ej. hepatitis, virus del sida, tuberculosis)</li></ul>
<b>Agentes químicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sustancias cancerígenas y mutágenas (etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49)</li><li>• Sustancias tóxicas para la reproducción (etiquetadas con las frases R60, R61 R62, R63, R64 y R33)</li><li>• Disruptores endocrinos</li><li>• Mercurio y derivados: mercurio, plomo, antimonio, cadmio, arsénico.</li><li>• Medicamentos antimitóticos (citotóxicos)</li><li>• Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido.</li><li>• Pesticidas</li><li>• Disolventes</li><li>• Cauchos</li><li>• Gases anestésicos</li><li>• Productos farmacéuticos</li><li>• Monóxido de carbono</li></ul>



# RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN, EMBARAZO Y LACTANCIA.

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



# 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.





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD

## 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 padece<sup>1</sup>  
....., que en la actualidad se  
encuentra<sup>2</sup>....., 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.

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

<sup>2</sup> Compensada, descompensada





## Prestación por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural



Estar de alta



Embarazo  
curso normal

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:

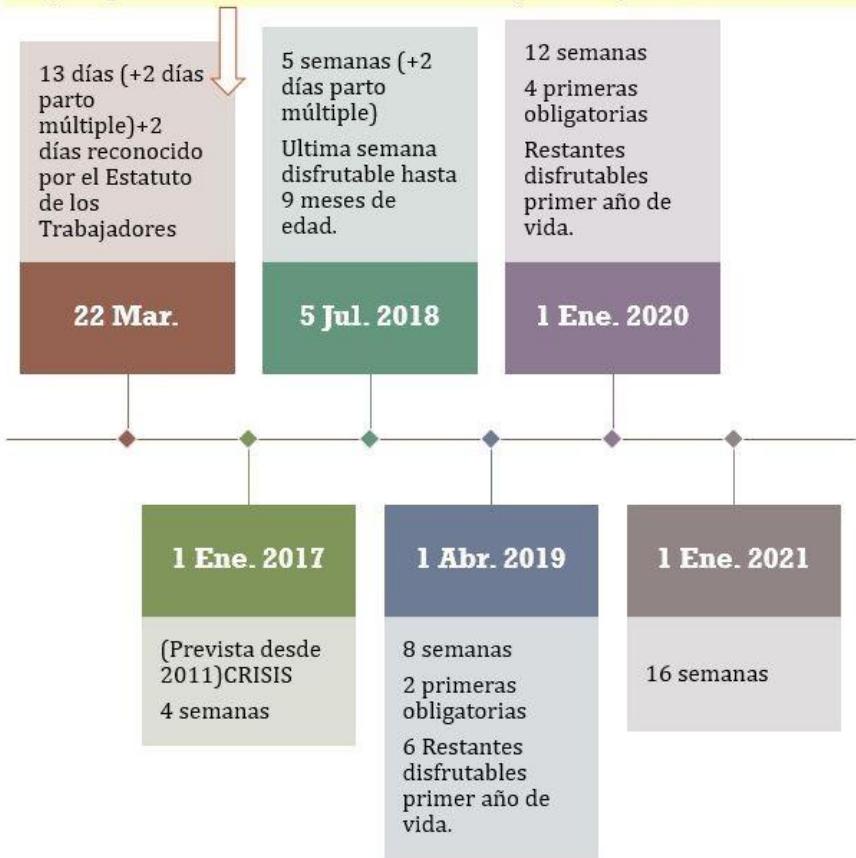
10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.

\*\* 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**

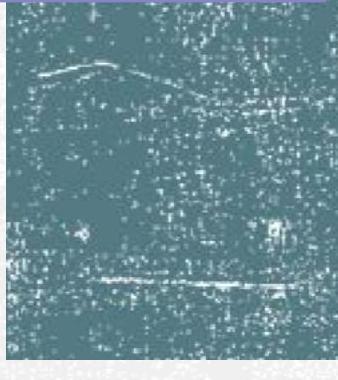
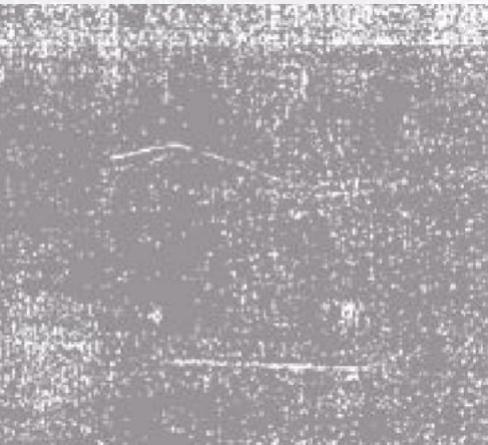
# DISTRIBUCIÓN

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO		
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR	2019		
<b>A partir del 1/4/2019</b>	<b>A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica.</b>	<b>PROGENITOR A + PROGENITOR B:</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.		
<b>DURACIÓN TOTAL:</b> 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo:  <b>PARTÉ OBLIGATORIA:</b> 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  <b>PARTÉ VOLUNTARIA:</b> 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.	<b>2019</b>  <b>DURACIÓN TOTAL:</b> 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	<b>2020</b>  <b>DURACIÓN TOTAL:</b> 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	<b>2020</b>  <b>PROGENITOR A + PROGENITOR B:</b> Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 16 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.	
	<b>2019</b>  <b>PARTÉ OBLIGATORIA:</b> 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto.  <b>PARTÉ VOLUNTARIA:</b> 6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	<b>2020</b>  <b>PARTÉ OBLIGATORIA:</b> 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto.  <b>PARTÉ VOLUNTARIA:</b> 8 semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	<b>2021</b>  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.  - 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%.	

\* 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.

## 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 M E S E S

\*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.

<b>Convenio núm. 3 (1919)</b>	<b>sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto;</b>
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
<b>Convenio núm. 103 (1952)</b>	<b>relativo a la protección de la maternidad</b>
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,
<b>Convenio núm. 95 (1952) sobre protección de la maternidad</b>	<b>que establece por primera vez determinadas medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación de trabajo</b>
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

~~empresas están obligadas a limitar la duración de la excedencia por cuidado de hijos de cotización efectiva para las incapacidades permanentes mediante la supervivencia, maternidad y paternidad.~~





GRACIAS POR SU ATENCIÓN

