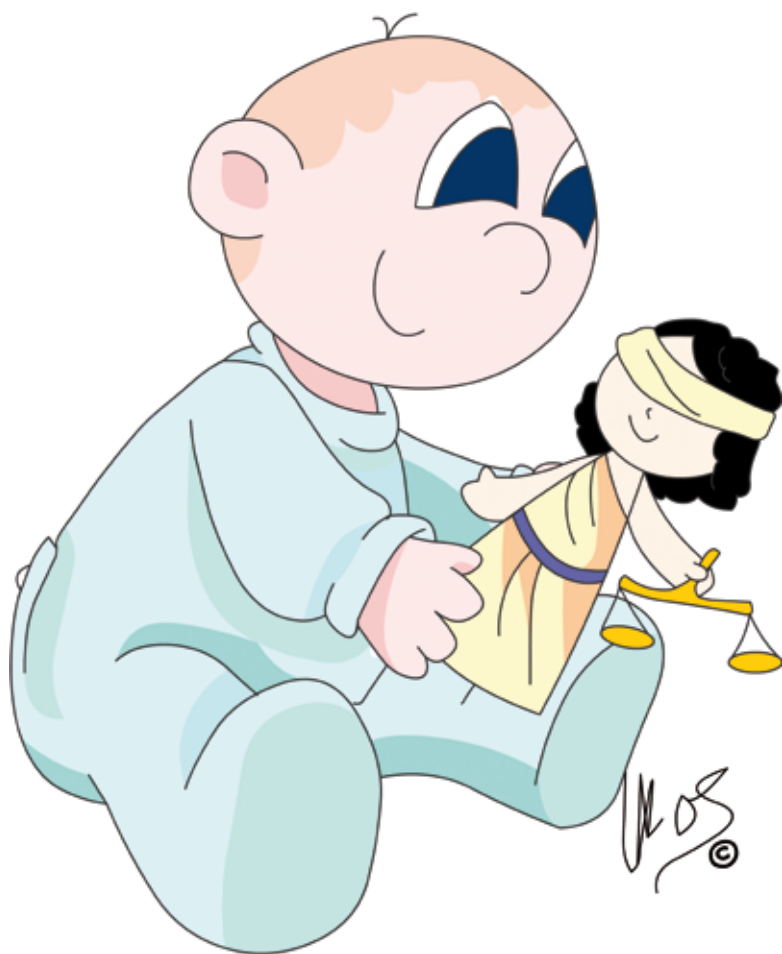


13.

Conoce tus derechos

José M^a Herrera Fernández



El proceso de incorporación de la mujer al trabajo está marcado, históricamente, por la desigualdad de condiciones y oportunidades.

En nuestro país y con la reciente aprobación de la “Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, las mujeres han logrado un avance extraordinario en el reconocimiento de sus derechos, que nunca había existido en la historia de España. Dicha Ley de Igualdad aún no se ha plasmado en todos los convenios laborales, y existen procedimientos que aún deben de realizarse, aun así, lo que aquí exponemos a grandes rasgos, puede servir de guía útil para entender los procedimientos más comunes.

Para ampliar y concretar cuestiones relacionadas os recomendamos la visita a las fuerzas sindicales correspondientes, que han venido defendiendo los intereses de las mujeres trabajadoras y tienen departamentos dedicados en exclusiva a la problemática de la mujer trabajadora.

Permisos retribuidos por maternidad (baja maternal)

Las madres deben recoger los documentos necesarios para el reconocimiento de este permiso en la clínica donde haya nacido el bebé y en el Registro Civil, para posteriormente presentarlos en la empresa lo antes posible.

Este permiso tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se amplían dos semanas más por cada hijo (a partir del segundo) en caso de partos múltiples.

La madre debe disfrutar obligatoriamente las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, el resto se puede ceder al padre.

En caso de parto prematuro, el periodo de baja por maternidad contará a partir de la fecha de alta hospitalaria del bebé.

Permiso de paternidad exclusivo

Se solicita a la empresa por escrito y no existe modelo para hacerlo, se debe mirar el convenio específico por si no contempla este permiso de paternidad.

El padre tiene derecho a una suspensión del contrato de 13 días de duración, más los 2 días de permiso por nacimiento.

Permiso de lactancia

Las madres trabajadoras tienen derecho a ausentarse una hora del trabajo hasta que su hijo cumpla nueve meses (hasta los doce meses para el personal funcionario), que podrá dividir en dos fracciones. Algunos convenios plantean la posibilidad de unificar todas las horas y ser disfrutadas de forma acumulada después de la baja maternal (en caso de los funcionarios este permiso se puede sustituir por un permiso remunerado para no asistir al trabajo de 28 días naturales).

Podrá ser disfrutado por el padre o la madre, si ambos trabajan.

Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años (menor de doce años para el personal funcionario) tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario. La reducción puede ser desde un 12,5% a un 50% de la jornada.

Riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia

No existe la obligación legal de comunicar el embarazo, a no ser que el puesto de trabajo suponga un riesgo para la salud de la empleada o el bebé.

La trabajadora solicitará por escrito ante el Departamento de Riesgos Laborales de su empresa, una valoración de su puesto de trabajo, por motivos de embarazo o lactancia. Si el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa considera que la permanencia de la mujer en el puesto de trabajo supone un riesgo para su embarazo o lactancia, el empresariado debe:

- Adaptar las condiciones y/o el tiempo de trabajo (por ejemplo, no realización de trabajo nocturno o turnos).
- Cambiar a la trabajadora de función o puesto de trabajo.
- Destinar a la trabajadora a otro puesto manteniendo las retribuciones del puesto de origen.

Cuando el cambio a un puesto sin riesgo no sea posible o no pueda exigirse por motivos justificados, se tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto, manteniendo sus retribuciones (100% de la base reguladora) mientras dure el riesgo, o en caso de lactancia, hasta que es bebé cumpla nueve meses.

Excedencia por cuidado de hijos

La madre puede solicitar no trabajar, manteniendo sus derechos, como la antigüedad, por ejemplo. Tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un año.

Tiene una duración máxima de dos años y se concede para el cuidado de hijos menores de tres años (doce años para el personal funcionario) y para el cuidado de un familiar hasta el 2º grado. Puede disfrutarse de forma fragmentada.

Se deben solicitar por escrito, con 1 mes de antelación y se exige un mínimo de 1 año trabajando para la empresa.

Excedencia voluntaria

Si la madre tiene al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a una excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, no remunerada.

Incapacidad Temporal y Baja por enfermedad común

Las diferencias entre bajas laborales e incapacidades temporales se encuentran en que las primeras las conceden las mutuas de trabajo y las segundas los médicos de cabecera. Consideraciones a tener en cuenta:

- Si estando en alguna de estas dos circunstancias nace el bebé, la madre pasa a disfrutar el permiso por maternidad

- Si una vez finalizado el permiso maternal, la madre continuase necesitando asistencia sanitaria, pasará a Incapacidad Temporal o Baja por Enfermedad.

Vacaciones

Si la madre no ha disfrutado el periodo vacacional dentro de su año natural, deberá consultar si existe la posibilidad de disfrutarlo al finalizar todo el proceso de baja maternal y, en su caso, riesgo por lactancia, independientemente de que las vacaciones correspondiesen al año anterior (reconocido para los funcionarios).

