

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tienes derecho a una hora de ausencia del trabajo, divisible en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses. Se puede sustituir por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. Derecho sustituible por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada.

También podrás solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Finalmente puedes pedir la reducción de jornada por guarda legal de un niño/a menor de 12 años, que se incrementa hasta los 23 años en caso de tener una enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Estas condiciones establecidas por el RD-Ley 5/2023 de 28 de junio, pueden ser mejoradas en todo caso por el convenio correspondiente.



Como profesional sanitaria, debes ser la primera en cuidarte.



Cuidamos de ti para que cuides lo que más importa:

los tuyos



prevencion@sindicatosae.com



SAE TE ORIENTA DURANTE TODO EL EMBARAZO

Desde SAE queremos que, si has decidido compaginar la maternidad con la vida laboral, sea de la mejor manera posible. Para ello, nuestros delegad@s te acompañarán durante todo el proceso, informándote y orientándote.

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, específicamente en su artículo 26, la protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo. **Para ejercer este derecho, se debe comunicar por escrito la situación de embarazo a la empresa.**

2. Informar cuanto antes a tu responsable para estar protegida. Es importante acudir al departamento de PRL de tu centro de trabajo, donde valorarán en conjunto el estado de tu salud y los riesgos a los que estás expuesta según las tareas que realizas en tu puesto de trabajo.

3. El médico del trabajo elaborará un informe con recomendaciones para la protección del embarazo. Este informe incluirá la adaptación de las condiciones o de tu tiempo de trabajo, el cambio a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, o, si no fuera posible lo anterior, la baja o suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Así pues, la empresa debe disponer del listado de puestos exentos de riesgos.

4. Te recomendamos que acudas a todas las revisiones de salud que tengas pautadas.

Si precisas de la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante tu jornada laboral, dispondrás de un permiso retribuido (previo aviso y justificación de la necesidad de su realización).

5. En relación al trabajo nocturno o a turnos, dependerá de las circunstancias individuales de cada trabajadora, pero se evitará si suponen un riesgo para su salud, la del feto o una repercusión sobre el embarazo.

6. Uno de los derechos de las embarazadas incluye la protección contra el despido. Si el despido se produce mientras la trabajadora está embarazada, será nulo siempre que no sea declarado procedente por otras razones, aunque la empresa no conozca el embarazo.

7. En colaboración con el departamento de PRL, tramitar la solicitud de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o Entidad Gestora (INSS), que determinará la concesión o denegación de la prestación por riesgo durante el embarazo. Dicho subsidio equivale al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales. La semana en la que se conceda la baja por riesgo de embarazo, dependerá de las tareas que realicemos y de los riesgos que impliquen para la salud.



PERMISOS

Tras el parto, te corresponde una prestación por maternidad de 16 semanas de duración.

Hasta que el niñ@ tenga 12 años tienes derecho a solicitar una reducción de jornada y/o distribución diferente de tu jornada de trabajo.

Tienes un permiso parental de duración no superior a 8 semanas para el cuidado de hij@ o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta que cumpla 8 años. Tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial (PENDIENTE DE RETRIBUIR).

Tienes derecho a ausentarte del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes. Esta ausencia será retribuida y de 4 días al año (distribuibles según convenio colectivo).

Tienes derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo. En el supuesto de discapacidad del hijo, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.