

AMBITOS DE PROTECCION PARA EMBARAZADAS Y EN CASO DE MATERNIDAD

Hay varios ámbitos de protección:

- Despido.

Normalmente, cuando una empresa despide a un trabajador sin que haya mediado una causa, el despido es improcedente, se le entrega una indemnización y es legalmente válido.

Sin embargo, en el caso de una embarazada, una madre de baja por maternidad, con permiso de lactancia, en casos de reducción de jornada por maternidad, y cuando se regrese tras la baja de maternidad hasta un plazo de nueve meses, si la empresa despide a la trabajadora, se trata de un despido NULO. Eso significa que el empresario, si no hay una causa que pueda justificar el despido por un incumplimiento probado de la trabajadora, no puede proceder al despido en estos casos ni siquiera asumiendo el pago de la indemnización porque el despido no es válido y ha de mantener a la trabajadora en su puesto de trabajo.

- Baja por maternidad.

La baja por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas.

Este periodo se amplía en caso de partos múltiples: dos semanas más por hijo, a partir del segundo.

En cuanto al reparto de esas dieciséis semanas, seis semanas son de cumplimiento obligatorio de forma continuada tras el parto, porque se entiende que son necesarias para recuperación de la madre. El resto, pueden repartirse. Por ejemplo, en caso de que el niño permanezca en la incubadora tras el parto, más allá de esas seis semanas, puede posponerse el resto del periodo –las diez semanas que faltan- hasta el momento en que el niño salga del hospital.

En caso de que se tenga que ingresar un neonato tras haber regresado a casa, se amplía la baja de maternidad, de forma que la madre puede ampliar durante el tiempo en que el recién nacido esté ingresado, con un máximo de trece semanas que se acumulan a las dieciséis de la baja por maternidad.

Aparte de las seis semanas de cumplimiento obligatorio para la madre tras el parto, las diez restantes pueden dividirse entre la madre y el padre. Si los dos trabajan en la misma empresa, el empresario puede pedir que no las disfruten simultáneamente.

Durante la baja por maternidad, la percepción es de un 100% de la base reguladora.

- Permisos durante la lactancia.

Tras regresar de la baja, y hasta los nueve meses de edad del hijo, la madre tiene derecho a un permiso de lactancia. Puede consistir en una hora diaria, dividido en dos periodos de media hora, o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.

- Reducción de jornada.

Hasta los ocho años de edad del hijo, puede solicitarse –por madres y padres-, una reducción de jornada. Ésta será como mínimo de un octavo de la jornada laboral, y como máximo de la mitad. El salario (salvo en caso de algunos funcionarios) se reduce de forma proporcional.

El nuevo horario lo propone la madre. En caso de discrepancia con el empresario puede acudir a los Juzgados de lo Social, que resuelven el tema dándole tratamiento de urgencia.

- Excedencias.

Los trabajadores que lleven más de un año de antigüedad en una empresa pueden solicitar una excedencia de hasta cinco años para cuidar a sus hijos. Cuando se solicita por un año hay reserva de puesto de trabajo. Si es por más tiempo, se reserva un puesto de categoría equivalente.

Si se ha disfrutado de una excedencia por este concepto, no puede solicitarse otra hasta transcurridos cuatro años desde la primera.

- Protección a la embarazada y durante la lactancia por riesgos en el trabajo.

Cuando por el tipo de trabajo exista riesgo durante el embarazo o la lactancia, -hasta los nueve meses del niño-, el empresario ha de procurar todas las medidas para eliminar este riesgo.

Si ello no es posible, y hay un certificado médico que acredite los riesgos, ha de cambiarse a la trabajadora de puesto de trabajo manteniéndole el salario si es de categoría inferior. Y pueden eliminarse para ella los turnos, y el trabajo nocturno.

Y si no hay un puesto en la empresa en el que no haya riesgos, queda en suspenso el puesto de trabajo con reserva de éste y la trabajadora percibe una prestación del 75% de la base reguladora.

- Baja paterna.

Sin perjuicio de la posibilidad de compartir con la madre el periodo de baja por maternidad/paternidad, el padre tiene un permiso de trece días por nacimiento de hijo, que se prolonga en dos días más por niño, a partir del segundo, en caso de parto múltiple.