
Dereitos laborais para a conciliación 2015



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.gal



Secretaría da muller

Dereitos laborais para a conciliación

1.-SUBSIDIO DE RISCO DURANTE O EMBARAZO E RISCO DURANTE A LACTACIÓN NATURAL.

Protexe situacións nas que axentes, procedementos ou condicións de traballo do posto desempeñado, podan influír negativamente na saúde da traballadora, feto u lactante, e sempre e cando, non sexa posíbel técnica ou obxectivamente, a adaptación do posto para evitar o risco, ou o cambio a un posto de traballo exento de riscos e compatíbel có estado de xestación dentro da empresa .

Requisitos:

Estar dada de alta na seguridade social.

Non se esixe período mínimo de cotización.

Non estar incapacitada para o desenvolvemento da actividade laboral.

Procedemento para o recoñecemento:

A xestión e o pagamento da prestación económica corresponde a mutua ou ao INSS (dependendo de con quen concerte a empresa)

A tramitación comeza coa solicitude da traballadora de certificado médico para o risco na entidade xestora, esta solicitude deberá ir acompañada de informe do médico do servizo público de saúde, que indique a semana de xestación, a avaliación de riscos do posto de traballo, os certificados empresariais e a lista de postos exentos de risco (art 26 LPRL).

Contía do subsidio: 100% da base reguladora do mes anterior. No caso de contratos a xornada parcial a media dos tres últimos meses

O subsidio de risco durante o embarazo cesará con o parto e o de risco durante a lactación natural cesará no momento en que a crianza cumpra 9 meses, se non existira anteriormente outra causa de extinción, como o remate da lactación materna.

RIESGO	VALORES RIESGO	SEMANA GESTACION	LACTANCIA
I.- AGENTES FISICOS			
Ruido	VALORES SUPERIORES A 80 Laeq dB (A), con nivel pico máximo de 135 dB (C).	Desde Semana 22	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
Vibraciones (baja frecuencia y cuerpo entero)	Trabajos con vehículos industriales, maquinaria pesada o herramientas vibrátiles.	Desde conocer estado gravidez	
Temperaturas extremas y cambios bruscos	Trabajos en interior, sometidos a temperaturas extremas, o cambios bruscos de temperatura.	Desde conocer estado gravidez	
Radiaciones ionizantes	Dosis equivalente del feto no exceda de 1mSv	Desde conocer estado gravidez	
Radiaciones NO ionizantes (onda corta, soldadura de plásticos, vulcanización de adhesivos)	En función de la determinación del riesgo para la embarazada o el feto.	Desde conocer estado gravidez	
Atmósferas de sobrepresión elevada	Submarinismo, locales a presión...	Desde conocer estado gravidez	
Trabajos en minas subterráneas		Desde conocer estado gravidez	
II.- AGENTES QUIMICOS			
Tóxicos para la reproducción	Sustancias anexo I se incluyen 67 sustancias	Desde que se conoce el estado de Gravidéz	Riesgo durante la lactancia: Metales: Pb, Hg, Mn. Hidrocarburos: fenilpoliclorados. Pesticidas: organofosforados
Carcinogénicas			
Mutagénicas			

RIESGO	VALORES RIESGO	SEMANA GESTACION	LACTANCIA
III.- AGENTES BIOLÓGICOS			
Ante la exposición, se seguirán Medidas de control General de precaución universal, Inmunización/vacunación			
Grupo 1	Grupo y agentes (15) anexo II <i>(debe añadirse el coccoíctodes inmóvil (agente micótico))</i>	No se solicitara	No se solicitara
Grupo 2		Si el riesgo no puede controlarse con las medidas de protección/prevención: al conocerse el estado de Gravidéz. Cabe la valoración de inmunidad en la embarazada a través de análisis	Riesgo durante la lactancia = que en la situación de embarazo
Grupo 3		Si el riesgo no puede controlarse con las medidas de protección/prevención: al conocerse el estado de Gravidéz	
Grupo 4		Si el riesgo no puede controlarse con las medidas de protección/prevención: al conocerse el estado de Gravidéz	
IV.- POR CONDICIONES DE TRABAJO			
A nivel ergonómico hay que controlar, según el mes de gestación determinados movimientos siendo a veces recomendado evitarlos o no realizarlos.			
IV.a) Cargas física y riesgo postural			
Manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas	de MÁS DE 10Kg y como mínimo 12vidj ²	Desde la semana 24	NO PRESENTA RIESGOS PARA LA LACTANCIA NATURAL.
Subir/bajar escaleras repetitivo	4 o más veces por turno	Desde la semana 28	
Subir/bajar escaleras de mano repetitivo	4 o más veces por turno	Desde la semana 20	
Flexionar tronco DE FORMA REPETITIVA, MÁS DE 10 VECES HORA y trabajar en cuclillas DE FORMA PROLONGADA.	> 50% de la jornada	Desde la semana 20	
Bipedestación mantenida	mas de 4h / jornada	DESDE LA SEMANA 24	
Bipedestación intermitente	mas de 30m/h	DESDE LA SEMANA 32	

² No se considera como riesgo en el embarazo la posibilidad de sufrir un accidente biológico.

RIESGO	VALORES RIESGO	SEMANA GESTACION	LACTANCIA
IV. (B) Nocturnidad y trabajo a turnos (noche) o en solitario			
Nocturnidad ó turno de noche		Desde que se conoce el estado de gravidéz	Estas condiciones no presentan riesgo para la lactancia
Trabajo en solitario	En situación de aislamiento.	Desde que se conoce el estado de gravidéz	

2.-MATERNIDADE

A maternidade protexe: maternidade biolóxica, adopción e acollemento familiar, preadoptivo ou permanente de menores de 6 anos ou maiores con discapacidade ou con dificultades de inserción social.

A).-ASISTENCIA SANITARIA.

Períodos de xestacións, parto e postparto.

Comprende: Atención precoz. Preparación para ao parto e visita durante o primeiro mes de postparto.

Son remuneradas as ausencias do traballo para a realización de exames prenatais, así como para as técnicas de preparación ao parto, previo aviso á empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

B)SUBSÍDIO DE MATERNIDADE.

Requisitos:

- Estar de alta, ou en situación asimilada a alta na Seguridade social.
- Con carácter xeral ter cotizados 180 días nos últimos 7 anos inmediatamente anteriores ou 365 días en toda a vida laboral.
- No caso de maternidade biolóxica e unicamente en relación coa nai os períodos mínimos de cotización serán.
 - Menores de 21 anos: Non se esixe período mínimo.
 - Entre 21 e 26 anos 90 días nos últimos 7 anos ou 180 días ao longo de toda a vida laboral.
 - Maior de 26 anos: 180 días nos últimos 7 anos ou 365 en toda a vida laboral.

Procedemento para o recoñecemento do subsidio:

- a) Solicitud da traballadora á Dirección Provincial do INSS (impreso) contido: Motivo, data de inicio, distribución prevista do período de descanso, datos da empresa.
- b) Parte de baixa de maternidade indicando a data de inicio do descanso.
- c) Libro de familia ou certificación da inscrición no rexistro
- d) Certificación de cotización á seguridade social das últimas empresas.
- e) Nos casos de adopción ou acollemento: Resolución xudicial ou administrativa. (adopción internacional con desprazamento: documentación)
- f) Descanso a tempo parcial: Documento que acredite previo acordo coa empresa.

PARTO:

16 semanas, ampliábeis nos seguintes casos e nas seguintes supostos:

- Parto prematuro ou que por calquera causa a crianza teña que permanecer hospitalizada a continuación do parto o período ampliase a partir do 7 día de hospitalización ate un máximo de 13 semanas, en función do tempo no que permaneza hospitalizado/a.
- Nos supostos de parto múltiple ampliarase en 2 semanas por cada crianza a partir da segunda.



No suposto de falecemento da crianza o período de suspensión non se verá reducido agás que despois das 6 semanas posteriores ao parto a nai opte por reincorporarse ao posto de traballo (sempre e cando permanecera no seo materno polo menos 180 días).

Distribución do descanso:

Poderá ser gozado unicamente pola nai, ou a opción desta, tamén polo pai sempre que as dúas persoas traballen.

As 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto son de descanso obrigatorio para a nai a xornada completa.

As outras 10 semanas de suspensión gozarse en réxime de xornada completa ou parcial dun mínimo do 50% previo acordo coa empresa.

DESCANSO POR PARTE DA NAI E DO PAI.

Opción exercitada pola nai no momento de solicitude do descanso, cedendo unha parte concreta e ininterrompida do período de descanso poderá ser gozada por ambos de forma simultánea ou sucesiva.

No caso de que o período correspondente ao outro proxenitor coincida con unha IT da nai, o pai poderá facer uso do período cedido.

No suposto de falecemento da nai, con independencia de que este realizara actividade retribuída ou non, o outro proxenitor terá dereito a facer uso da totalidade do tempo da suspensión.

No caso de que a nai non tivera dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestación de acordo cós requisitos esixidos, o outro proxenitor terá dereito a suspensión polo período que tivera correspondido á nai, sen contar as 6 semanas posteriores ao parto.

No caso de parto, cando a nai non reúna os requisitos para a suspensión de maternidade, o outro proxenitor poderá gozar do subsidio de maternidade integro e, neste caso será compatible coa paternidade.

No caso de que a nai teña dereito a opción non contributiva, o outro proxenitor poderá gozar poderá gozar o subsidio de natureza contributiva, descontando período xa gozado pola nai

INTERRUPCIÓN DO DESCANSO.

No caso de parto prematuro ou hospitalización da crianza, pode solicitarse a suspensión da percepción do subsidio, unha vez completadas as 6 semanas de descanso obrigatorio pola nai posteriores ao parto, que se reabrirá a partires da alta hospitalaria polo tempo que reste pendente.

Non poderá interromperse o subsidio no caso de durante subsidio de maternidade extinguirse o contrato de traballo.

ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO:

16 semanas, ampliábeis nos seguintes casos e nas seguintes supostos:

- Nos supostos de adopción ou acollemento múltiple ampliarase en 2 semanas por cada crianza a partir da segunda.
- Nos supostos de adopción ou acollemento de crianzas con discapacidades ampliarase en dúas semanas.



Poderá ser solicitado indistintamente pola nai ou polo pai. O tempo contabilízase desde a resolución administrativa ou xudicial.

No caso de que ambas persoas traballen, o período distribuirase a opción de ambos de forma simultánea ou sucesiva, sempre que non se supere o límite de tempo sinalado.

Nos casos de adopción ou acollemento internacional e , cando sexa preciso desprazamento ao país de orixe poderá comezar o período ate 4 semanas antes da resolución.

Contía:

100% da base reguladora.

Se o descanso fora utilizado pola nai e o pai, a prestación determinarase para cada persoa segundo a súa respectiva base de cotización.

Abono do subsidio:

Xestión directa do INSS.

Se estando a persoa traballadora en situación de maternidade se lle extingue o contrato continuarase percibindo este subsidio até o final, pasando logo a situación legal de desemprego e percibindo o paro se cumpre requisitos.

Se estando cobrando a prestación por desemprego se pasa a situación de maternidade, desde o día do parto, verase suspendido o paro e cobrarase a prestación de maternidade na contía correspondente, unha vez finalizada esta, retomarase o cobro da prestación de desemprego. O período de suspensión de maternidade non se desconta do período de paro.

Suposto especial	
Beneficiarias	Prestación económica
Traballadoras por conta allea que no caso de parto reúnan os requisitos para acceder á prestación agás o período mínimo de cotización.	Será igual ao 100% do IPREM 42 días a contar a partir do parto

Cando o período de vacacións coincida con IT derivada de embarazo, parto ou lactación natural, ou cós períodos de suspensión de contrato por maternidade, terase dereito ao goce das vacacións en data distinta, aínda que rematara o ano natural.

3.-PATERNIDADE.

Requisitos:

- Estar de alta, ou en situación asimilada a alta na Seguridade social.
- Ter cotizados 180 días nos últimos 7 anos inmediatamente anteriores ou 365 días en toda a vida laboral.

Procedemento para o recoñecemento do subsidio:

- a) Solicitud da traballadora á Dirección Provincial do INSS (impreso) contido: Motivo, data de inicio, distribución prevista do período de descanso, datos da empresa.
- b) Parte de baixa de maternidade indicando a data de inicio do descanso.
- c) Libro de familia ou certificación da inscrición no rexistro
- d) Certificación de cotización á seguridade social das últimas empresas.



- e) Nos casos de adopción ou acollemento: Resolución xudicial ou administrativa. (adopción internacional con desprazamento: documentación)
- f) Descanso a tempo parcial: Documento que acredite previo acordo coa empresa.

Duración:

13 días ampliábeis nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple en dous días máis por cada crianza a a partir da segunda.

Nos casos de familias numerosas o período será de 20 días ininterrompidos, ampliábeis, nos casos de parto múltiple en 2 días mais por cada crianza a partir da segunda.

Este dereito poderá ser gozado desde a finalización do permiso por nacemento de fillo/a ou desde a resolución xudicial, até a finalización da suspensión de maternidade ou inmediatamente despois da mesma.

Nos casos de parto, se a nai non traballo e non hai lugar a períodos de descanso por maternidade, presumirase que existiron aos efectos deste permiso.

Esta suspensión poderá gozarse en réxime de xornada completa ou parcial dun mínimo do 50% previo acordo coa empresa.

Contía:

100% da base reguladora.

Parto.

No suposto de parto a suspensión correspóndelle unicamente ao outro proxenitor.

Adopción ou acollemento:

Corresponderalle unicamente a unha persoa, pai ou nai.

Cando o período de suspensión de maternidade sexa gozado na súa totalidade por unha das persoas, este permiso unicamente poderá ser exercido pola outra.

4.-REDUCCIÓN DE XORNADA.

Pódese reducir a xornada por:

- Lactación (ver punto7)
- Neonatos/as hospitalizados/as (ver punto 9. i)
- Garda legal.
- Coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave.

O despedimento pola solicitude ou exercicio dalgún deles será considerado nulo.

A persoa traballadora escollerá o horario e o período de goce dos permisos, dentro da súa xornada ordinaria de traballo.

No caso de discrepancias sobre o horario, nos supostos de lactación e garda legal, presentarase demanda no Xulgado do Social nun prazo de 20 días desde a comunicación da empresa de desconformidade.



As indemnizacións que legalmente correspondan por extinción de contrato, incluídos os despedimentos, serán as que correspondan a xornada completa nos seguintes casos: nacemento de fillo/as prematuros/as hospitalizados/as despois do parto, garda legal ou coidado de familiares, protección de traballadoras vítimas da violencia de xénero.

Garda legal

Dereito a reducir a xornada de traballo **diaria** entre 1/8 e 1/2, coa diminución proporcional do salario para o coidado por garda legal de:

- Menores de 12 anos
- Persoas con minusvalías (física, psíquica ou sensorial) que non realicen actividade retribuída.
- Quen precise encargarse do coidado directo dalgún familiar (ate o segundo grado de consanguinidade ou afinidade), que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non podan valerse por si e non desempeñen actividade retribuída.
- Coidado de fillos ou fillas con enfermidade graves ou cancro*.

Esta redución de xornada constitúe un dereito individual das persoas, aínda así, se dúas ou máis persoas teñen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección da empresa pode limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Deberase avisar con 15 días de antelación a data de comezo e finalización da redución de xornada.

Durante os dous primeiros anos de redución ampliarase a base reguladora, para efectos de certas prestacións da seguridade social, ate o 100%.

No caso de pasar a situación de desemprego, para o cálculo da prestación, collerase a base reguladora ampliada ate o 100% da xornada de traballo.

***Coidado de menores con afecciones como o cancro ou outra enfermidade grave.**

Para o coidado de menores de 18 anos a cargo que estean afectada por enfermidades graves (existe listado), que requiran de ingreso ou tratamentos de longa duración, terase dereito a unha redución de xornada coa diminución proporcional do salario, que será polo menos da metade da mesma, que se compensa mediante un subsidio.

Esta redución deberá ser de, cando menos, un 50% da xornada

Os requisitos son:

1. A enfermidade deberá estar no listado no R.D. 1148/2011
2. Estar de alta e reunir o mesmo período de cotización que para a maternidade.
3. Que existira unha hospitalización da crianza e teña un tratamento.

A prestación económica consiste nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora establecida para a I.T.

O pagamento e xestión corresponderalle a entidade xestora ou a mutua coa que a empresa teña concertadas estas continxencias.

5.-EXCEDENCIA.

As persoas terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada filla/o, a contar desde a data de nacemento ou resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos, salvo que este período estea ampliado na negociación colectiva, para tender ao coidado dun familiar (ate o segundo grado de afinidade ou consanguinidade), que por razóns de idade, enfermidade, accidente ou discapacidade non se vala por si e non desempeñe actividade retribuída.

Os períodos de excedencia por coidado de familiares ou fillas/os poderá ser gozada de xeito fraccionado.

Constitúe un dereito individual das persoas (homes ou mulleres), aínda así, se dúas ou máis persoas teñen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección da empresa pode limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A necesidade de atender a un/ha novo/a fillo/a da dereito a un novo período de excedencia que pon fin ao que se viña gozando.

EFFECTOS:

- ✓ Os dous primeiros anos de excedencia considéranse de cotización efectiva a efectos das prestacións da seguridade social. No casos de familias numerosas de categoría xeral considéranse 30 meses de cotización efectiva e nos casos de categoría especial 36 meses.
- ✓ O período completo computase a efectos de antigüidade e de indemnización por despedimento, terase dereito a participar nos cursos de formación profesional, estes deberán ser ofertados polo empresario..
- ✓ O primeiro ano terase dereito a reserva do posto de traballo, transcorrido este ano a reserva será dun posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.
- ✓ O despedimento durante este período será considerado nulo.
- ✓ Respecto ao desemprego:
 - Considerase como situación asimilada a alta para obter prestacións de desemprego.
 - Non se computa como período de ocupación cotizada.
 - Aos efectos de carencia (tempo cotizado nos 6 anos anteriores), o tempo gozado considérase como unha paréntese na vida laboral da persoa.

Non existe obriga de fixar desde o inicio o período exacto que se pretende gozar. Basta con solicitar o ingreso en calquera momento.

Non existe un período mínimo só un límite de duración.

Pode facerse efectiva en calquera momento, antes de que transcorran tres anos desde o nacemento, adopción ou acollemento, tendo en conta que canto máis tarde se solicite a súa duración será menor.

7.-LACTACIÓN.

As traballadoras e traballadores por lactación de filla/o menor de 9 meses terán dereito, sen perda de retribucións, a unha hora de ausencia do traballo que poderá:

- Dividila en dúas fraccións.
- Substituíla por unha redución de xornada de media hora.
- Substituíla por unha acumulación en xornadas completas, nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo que chegue coa empresa.

É a persoa a que opta pola ausencia, a redución ou a acumulación.



Este permiso pode ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai e non é preciso que ambos traballen, mais, no caso de que ambos traballen, so poderá ser gozado por unha persoa.

A concreción horaria corresponderalle a traballador/a dentro da súa xornada ordinaria.

Deberase preavisar con 15 días de antelación á data que se determine de comezo de uso do dereito, precisando data na que comezará e finalizará.

8.-REORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO.

Dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o dereito a conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo que se chegue coa empresa.

9.-LICENZAS DO ET.

- a) 15 días naturais no caso de casamento.
- b) 2 días por nacemento.
- c) 2 días por falecemento de parentes ate o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.
- d) 2 días por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ate o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.
- e) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal.
- g) Para a realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- h) Dereito a ausentarse do posto de traballo con dereito á remuneración, polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, e nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás perceptivas sesións de información e preparación e para a realización de preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre que teñan lugar dentro da xornada de traballo.
- i) Nos casos de nacementos prematuros con hospitalización da crianza despois do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo unha hora e reducir a súa xornada ate un máximo de 2 horas coa diminución proporcional do salario.

XURISPRUDENCIA



- Consideración dun deber inescusable o acompañamento de fillos e fillas a consulta médica, sempre o cando non poda realizarse a mesma fora da xornada de traballo e non poda acompañar o outro proxenitor. (TSJ Castilla León 11 novembro, xulgado do social nº 1 de Vigo de 11 de outubro de 2007, e STSJ Galiza 3098/2011).
- Dereito a goce de días por hospitalización de familiar segundo o estatuto ou convenio aínda que a hospitalización fora por parto. (STS 4425/2009)
- Anulación de modificación substancial das condicións de traballo por conciliación (STSJ AS 3392/2008).
- Estimouse discriminatorio o traslado de centro de traballo dunha traballadora embarazada ou con redución de xornada (TSJ Cataluña 28/6/2012, TSJ Cataluña 30/1/2008).
- Considerase discriminación o non abonar o complemento de produtividade tras a maternidade ou a redución de xornada (TSJ Madrid 30/1/2012, TSJ Castilla da Mancha 23/5/2014).
- Considerase despido nulo o non chamamento dunha traballadora fixa descontinua facendo uso da suspensión por maternidade (TSJ Cantabria 21/1/1997), ou a negativa de subrogación (TSJ Sevilla 29/4/2014).
- Despido nulo dunha traballadora en redución de xornada (despedida por baixo rendemento) recoñecendo a súa readmisión e pagamento de salarios de dous anos (xulgado do social nº 34 Madrid)
- Elección de quenda de traballo sen redución de xornada (xulgado social nº 35 Madrid)
- Concreción horaria da redución de xornada por garda legal sen que a empresa poda obrigar a que a mesma se realice dentro da súa xornada ordinaria de traballo (Audiencia Nacional, sala social, sección nº1, nº 49/2015)
- Condena de acoso sexual a coordinador de mercadona e subsidiariamente á empresa (Audiencia Provincial 8/4/2014 Valencia)
- Dereito a acumular a lactación en días hábiles facendo computo sobre horas efectivas de traballo (social de Coruña nº 003, 11 de marzo de 2009)