

# Guía de Embarazo y Lactancia

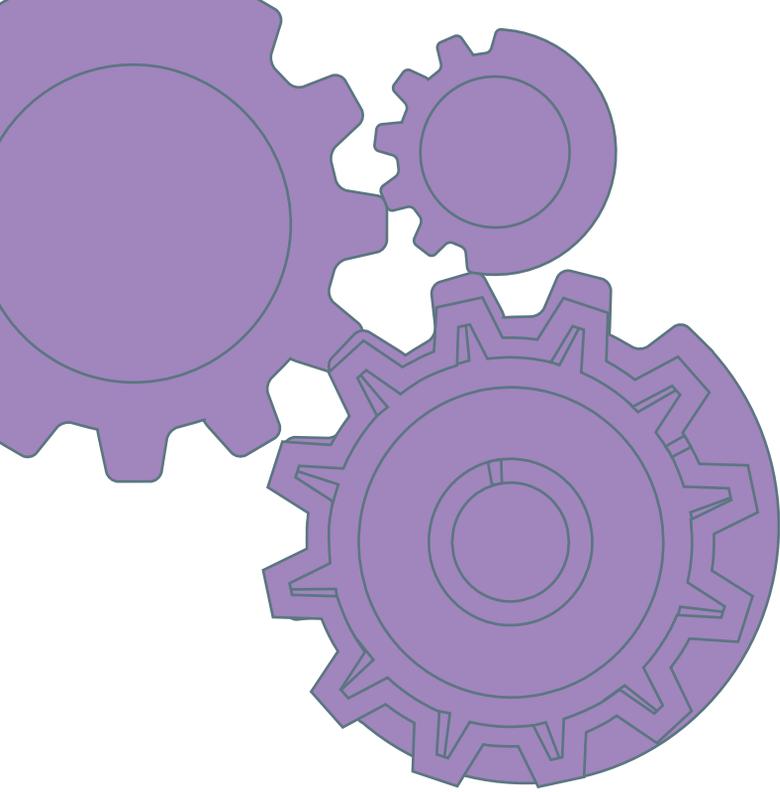


**CCOO** ★★★★★

federación de industria



# Guía de Embarazo y Lactancia



Madrid, 17 de noviembre de 2009

Estimada compañera:

En primer lugar, recibe un cordial saludo en nombre de la Federación de Industria de Madrid de CCOO.

A lo largo de los últimos años CCOO hemos situado como elemento de primer orden, la necesidad de avanzar en los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

En este sentido se han producido avances significativos, tanto en el marco de la negociación colectiva, como en relación con la legislación vigente.

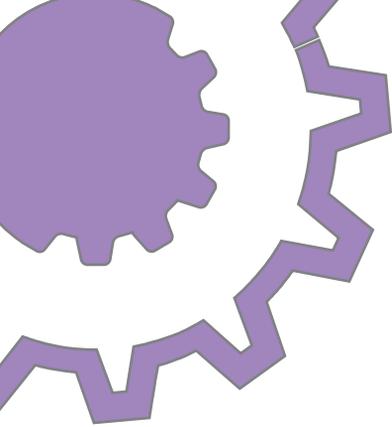
Las novedades incorporadas en las diferentes modificaciones legales, nos han hecho pensar en la necesidad de esta guía que trata de dar respuestas claras y sencillas a las dudas más frecuentes.

Espero que esta pequeña herramienta, te sea de utilidad y sirva para hacer efectivos los derechos que tienes como trabajadora.

Sin otro particular recibe un cordial saludo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Martín', with a stylized flourish at the end.

Fdo.: Agustín Martín Martínez  
Secretario General



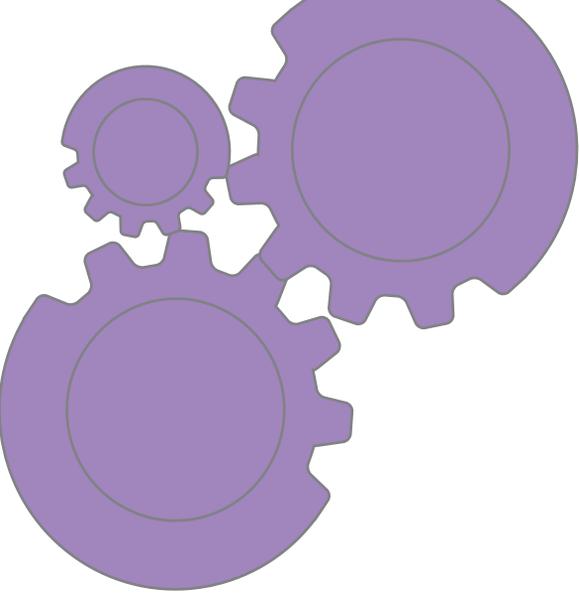
## GUÍA DE EMBARAZO Y LACTANCIA

Elabora: Federación de Industria de CCOO de Madrid

Realiza e imprime: Unigráficas

D.L.: M-48416-2009

- Pág. 9.** SOY MUJER TRABAJADORA... y estoy embarazada
- Pág. 10.** ¿Y cuando se produzca el parto ¿qué tengo que hacer?
- Pág. 10.** ¿Qué pasaría si yo falleciese en el parto o en el tiempo que estuviera de baja por maternidad?
- Pág. 11.** ¿Y si es mi bebé el que fallece?
- Pág. 11.** ¿Y si adoptamos o acogemos permanente o provisionalmente a nuestro hijo o hija?
- Pág. 11.** ¿Y si somos un matrimonio homosexual o una pareja de hecho?
- Pág. 11.** Y además de los días de permiso por nacimiento, ¿en qué consiste el permiso de paternidad?
- Pág. 11.** Cuando acabe mi baja maternal ¿qué tengo que hacer?
- Pág. 13.** Si no hemos disfrutado las vacaciones ¿tenemos derecho a ellas?
- Pág. 13.** ¿Cómo tengo que solicitar todo esto?
- Pág. 13.** Mi pareja y yo nos pensamos de que cuando nazca el bebé nos va a ser difícil compaginar el trabajo con su cuidado
- Pág. 14.** También estamos pensando en la posibilidad de pedir una excedencia para cuidar a nuestro hijo/a pero tenemos miedo de perder el puesto de trabajo
- Pág. 15.** Estoy preocupada porque no sé si mi empresa me puede despedir cuando le diga que estoy embarazada, o si pueden despedirme o al padre mientras disfrutamos de algunos de estos derechos
- Pág. 15.** Me gustaría saber que podríamos hacer en el caso de que tuvieramos que cuidar de algún familiar





---

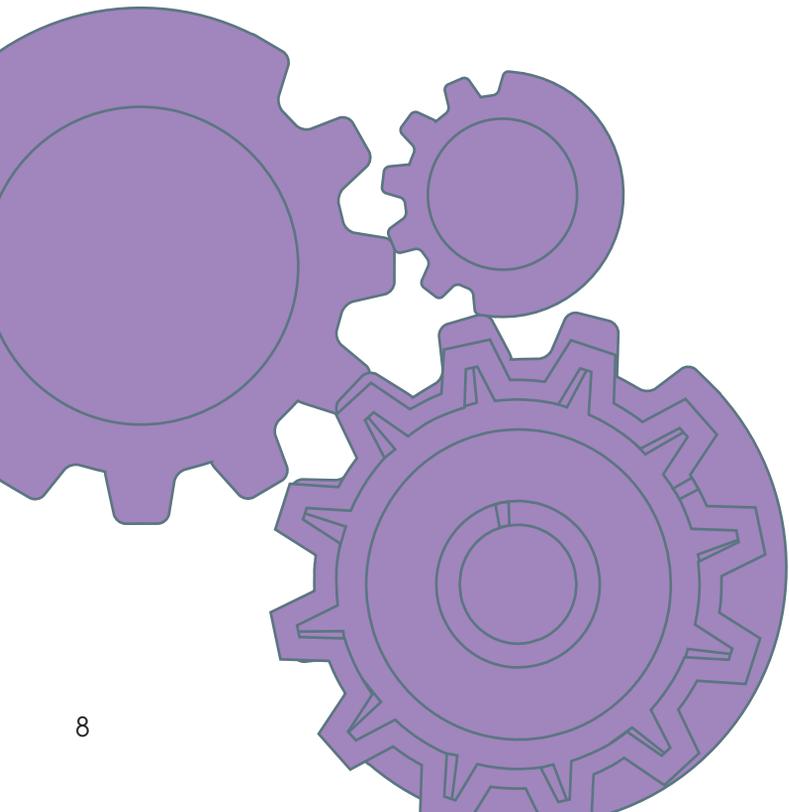
**E**l momento del embarazo y los meses posteriores al parto son quizá uno de los momentos más importantes para cualquier persona, pero también, en el ámbito laboral pueden dar lugar a multitud de trámites administrativos, incompatibilidades de puestos de trabajo o averiguaciones legales o administrativas para disfrutar de los derechos que llevan aparejados.

Para intentar ayudar a las personas que se encuentran en esa situación y facilitar en la medida de lo posible los trámites que es necesario llevar a cabo, la Federación de Industria de Madrid de CCOO ha editado esta guía en la que se recogen los derechos que la ley otorga en cuanto a embarazo, maternidad y lactancia.

La guía está estructurada en forma de preguntas y respuestas, elaboradas con un lenguaje claro y accesible, para que todas las personas que decidan dar este paso en su vida, puedan vivirlo de forma plena y evitar en la medida de lo posible las trabas, dificultades o trámites que su faceta de trabajadoras o trabajadores pueda suponer en este momento de sus vidas.

Federación de Industria de Madrid de CCOO  
Secretaría de Igualdad

*Desde la Secretaría de Igualdad queremos agradecer especialmente a Raquel Garrido su colaboración para la elaboración de esta guía.*



**S**oy mujer trabajadora... y estoy embarazada, me siento un poco confusa, no se cuales son mis derechos o si tengo alguna obligación con respecto a la empresa en la que trabajo

**CCOO: ¡ENHORABUENA!** no te preocupes, es todo más fácil de lo que parece.

- No es obligatorio pero sí aconsejable comunicarlo a la empresa lo antes posible por mediación del departamento de Recursos humanos o en su defecto a tu superior más inmediato, con el fin de adoptar las medidas preventivas oportunas.
- En cuanto a los derechos que tienes son los siguientes:
  - Tienes derecho a asistir a todos aquellos exámenes prenatales que sean necesarios y también a ir a las clases de preparación al parto, todo ello de forma retribuida. **No se te olvide pedir siempre el justificante correspondiente para entregarlo a la empresa.**
  - En tu lugar de trabajo tienes que tener la posibilidad de descansar tumbada en condiciones adecuadas.
  - El Servicio de Prevención de la empresa debe hacer una evaluación de riesgos específica de tu puesto de trabajo para determinar si está adaptado a tu condición de embarazada. Si no la tienen, pide que te la hagan.
  - Si del resultado de esta evaluación se concluye que hay riesgo para tu embarazo, la ley marca la obligación de adaptarte el puesto o buscarte otro que no conlleve riesgos.
  - Si esto no es posible se procederá a la suspensión temporal de tu contrato por riesgo en el embarazo, por mediación de la mutua. Es importante que en el motivo de la baja conste " por riesgo de embarazo.
  - Esta suspensión del contrato comienza el día siguiente de que la mutua apruebe la solicitud que previamente has hecho tú o la empresa en tu lugar, hasta el día anterior del parto.
  - Durante este periodo de tiempo la mutua se encargará de pagarte el 100% de tu salario según tu base reguladora por contingencias profesionales.



- A la hora de volver al trabajo no habrás perdido tu antigüedad, ni ningún derecho que tú ya tuvieras adquirido o cualquier otro que se negocie.
- Si tienes problemas durante el embarazo que no sean producidos por tu puesto de trabajo y te fuera dada la baja, ésta sería considerada como una incapacidad temporal normal, como consecuencia del embarazo.

---

## Y cuando se produzca el parto ¿qué tengo que hacer?

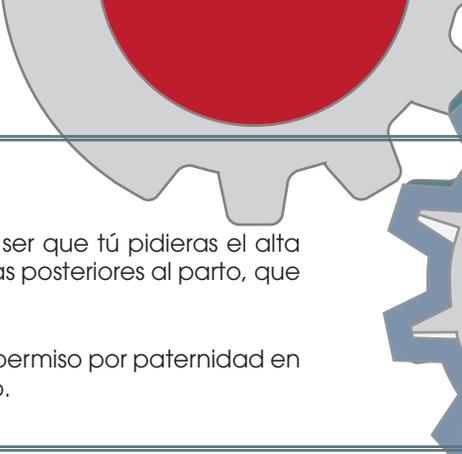
**CCOO:** después del parto, tendrás 16 semanas de baja de maternidad, para recuperarte y cuidar de tu bebé.

- Esta baja se trata de una suspensión temporal de tu contrato con reserva de tu puesto de trabajo, que será gestionada por el Instituto Nacional Seguridad Social (INSS) haciéndose cargo de tus pagos mensuales.
- De estas 16 semanas estás obligada a disfrutar las seis semanas posteriores al parto y el resto las puedes compartir con tu pareja.
- En el caso de parto múltiple, esta baja se amplía en dos semanas por hijo/a a partir del segundo.
- En caso de que el bebé nazca con alguna discapacidad se ampliará en dos semanas más.
- En caso de parto prematuro con falta de peso y en los que el bebé necesite hospitalización a continuación del parto por un tiempo superior a siete días el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como éste se encuentre hospitalizado hasta un máximo de trece semanas.

---

## ¿Qué pasaría si yo falleciese en el parto o en el tiempo que estuviera de baja por maternidad?

**CCOO:** en este caso tu pareja podría hacer uso de la baja por maternidad o lo que quedara de ella, sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.



---

## ¿Y si es mi bebé el que fallece?

**CCOO:** tendrías tu baja completa a no ser que tú pidieras el alta de forma voluntaria, salvo las seis semanas posteriores al parto, que estás obligada a cogerlas.

El padre solamente podrá hacer uso del permiso por paternidad en el caso de que ya lo hubiera comenzado.

---

## ¿Y si adoptamos o acogemos permanente o provisionalmente a nuestro hijo o hija?

**CCOO:** los derechos son los mismos siempre y cuando sea menor de seis años o persona con discapacidad menor de edad o si el acogimiento es superior a un año. Si la adopción es internacional, podrás adelantar cuatro semanas de tu baja maternal antes de la fecha de adopción.

---

## ¿Y si somos un matrimonio homosexual o una pareja de hecho?

**CCOO:** Los derechos de maternidad y paternidad son los mismos que para un matrimonio heterosexual.

---

## Y además de los días de permiso por nacimiento, ¿en qué consiste el permiso de paternidad?

**CCOO:** el otro progenitor tiene un mínimo de dos días de permiso retribuido, a cargo de la empresa, por nacimiento, que podrá ser mejorado por convenio colectivo.

- Además, tiene derecho a la suspensión temporal de su contrato durante trece días seguidos que estarían a cargo del INSS.
- Dos días más por hijo o hija, a partir del segundo en caso de parto múltiple.

- Veinte días en caso de familia numerosa o cuando la familia adquiera esa condición o si en la familia hay alguna persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33%.

## Cuando...

---

- Podrá disfrutarlos a continuación de los días de permiso, durante la baja maternal o inmediatamente después de que esta finalice.
- Lo podrá disfrutar en régimen de jornada completa o parcial mínimo de un 50% previo acuerdo con el empresario.

## Y además...

---

- Si comparte con la madre la baja de maternidad, no tiene que renunciar a ella sino que acumulará todos los permisos.
- En el caso de que fuera un nacimiento prematuro o de que vuestro bebé necesite hospitalización después del parto, se puede ausentar una hora del trabajo, de forma retribuida.

---

## Cuando acabe mi baja maternal ¿qué tengo que hacer?

**CCOO:** durante el periodo de lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrás la misma protección que durante el embarazo y además tendrás derecho a uno de los siguientes supuestos:

- A una hora de ausencia del trabajo, que podrás dividir en dos fracciones.
- A la reducción de media hora de jornada si es a la entrada o salida de tu turno.
- A acumular la hora de lactancia en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o previo acuerdo con la empresa.

- En caso de parto múltiple se incrementará de forma proporcional.
- 

## Si no hemos disfrutado las vacaciones ¿tenemos derecho a ellas?

**CCOO:** tanto en el caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia, suspensión por maternidad/paternidad, tendréis derecho a disfrutar de las vacaciones aunque haya terminado el año natural.

---

## ¿Cómo tengo que solicitar todo esto?

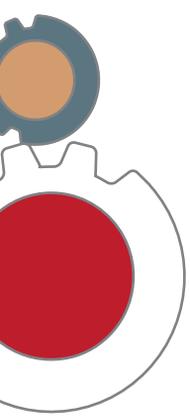
**CCOO:** para no perder días, debes solicitar primero tu baja por maternidad, a continuación tienes que solicitar por escrito la acumulación de lactancia y por último y también por escrito, tus vacaciones y con el justificante de recibo de la empresa.

---

## Mi pareja y yo pensamos de que cuando nazca el bebé nos va a ser difícil compaginar el trabajo con su cuidado

**CCOO:** cualquiera de los dos puede negociar con el empresario o por mediación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), la adecuación de vuestra jornada laboral.

- Tenéis derecho a solicitar -por escrito- una reducción de jornada dentro del horario laboral, en el caso de menores de ocho años o con una discapacidad.
- La reducción de jornada puede ser desde un octavo a la mitad de la jornada, con su correspondiente reducción de salario.
- La base reguladora para la prestación de desempleo será incrementada hasta el 100% durante el periodo de reducción de jornada pero para el resto de los casos, sólo será incrementada durante los dos primeros años.



- Tenéis que tener en cuenta que si durante este tiempo os dierais de baja por enfermedad común, accidente laboral, o cualquier otra suspensión de vuestro contrato, cobraríais a razón de la base de cotización de la reducción de jornada.
- En caso de nacimiento prematuro o con hospitalización a continuación del parto, tendrás derecho a una reducción de dos horas como máximo con su correspondiente reducción de salario.
- En caso de despido, la liquidación sería la correspondiente a la reducción de jornada, pero la indemnización sería en base a jornada completa.
- Es muy importante que en el motivo de la reducción de jornada aparezca "por cuidado de hija o hijo".

---

## También estamos pensando en la posibilidad de pedir una excedencia para cuidar a nuestro hijo/a pero tenemos miedo de perder el puesto de trabajo

**CCOO:** No os preocupéis porque también tenéis vuestros derechos a la hora de pedir una excedencia por cuidado de un menor de tres años.

- Podréis pedir una excedencia por el tiempo que veáis necesario hasta un máximo de tres años que comienzan a contar cuando finaliza la suspensión por maternidad.
- También podéis cogerla de forma fraccionada.
- La empresa os reservará el puesto de trabajo durante un año y el resto tendréis derecho a un puesto de categoría equivalente.
- En el caso de familia numerosa se reservará el puesto durante quince meses y el resto, uno de categoría equivalente.
- En el caso de familia numerosa especial se reservará el puesto 18 meses y el resto, uno de categoría equivalente.
- En el momento de pedir la excedencia, la empresa os va a liquidar pero no os indemnizará, de manera que cuando os reincorporéis a vuestro puesto de trabajo, no perderéis la antigüedad. No debéis firmar ningún finiquito.

- 
- Durante el tiempo que dure la excedencia no percibiréis el salario mensual pero a la vuelta, tendréis derecho a percibir todas las mejoras salariales que se hayan negociado en vuestra ausencia.
  - Es muy importante que en el motivo de la excedencia aparezca “por cuidado de hija o hijo”.
- 

## Estoy preocupada porque no sé si mi empresa me puede despedir cuando le diga que estoy embarazada, o si pueden despedirme a mi o al padre mientras disfrutamos de algunos de estos derechos

**CCOO:** si te despiden durante tu embarazo o tu periodo de lactancia, es decir hasta que tú bebé cumpla nueve meses, el despido sería considerado nulo. Sólo en los casos de expediente de regulación, despido objetivo, despido disciplinario declarado procedente o por terminación del contrato temporal, podrían despedirte como al resto de la plantilla de la empresa.

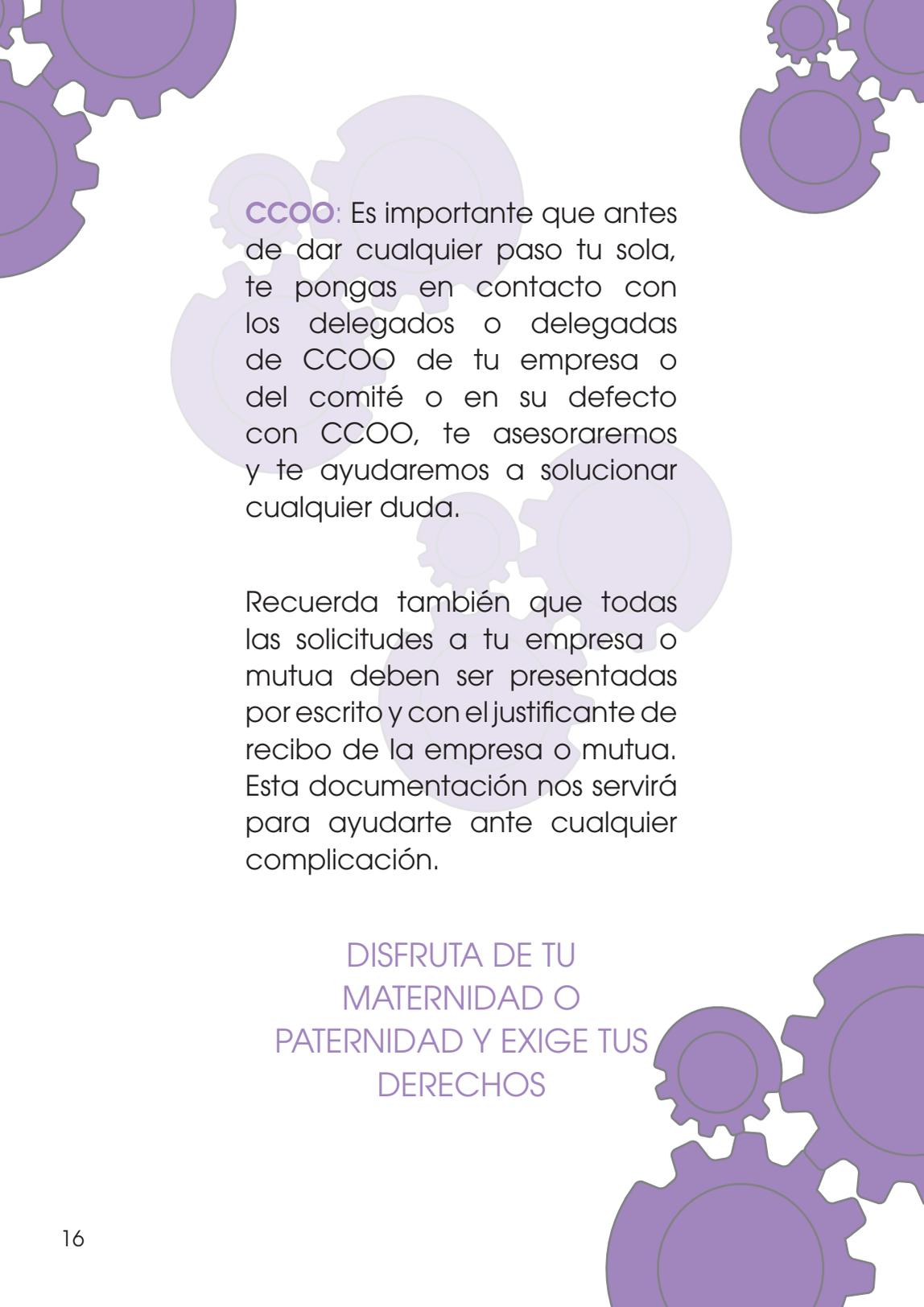
El padre estaría igualmente protegido mientras esté haciendo uso de alguno de estos derechos.

---

## Me gustaría saber que podríamos hacer en el caso de que tuvieramos que cuidar de algún familiar

**CCOO:** para el cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, discapacidad, enfermedad o accidente no pueda valerse por si mismo, podéis escoger entre dos opciones:

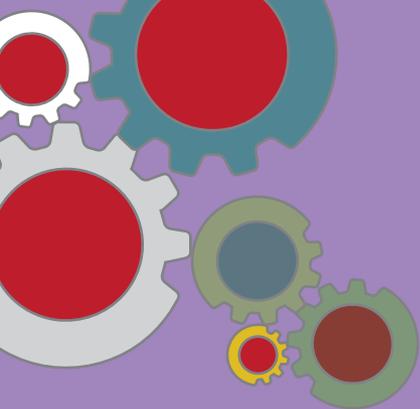
- Solicitar una reducción de jornada de un octavo a la mitad de la jornada.
- Solicitar una excedencia máxima de dos años. El primer año la empresa está obligada a reservar el puesto de trabajo y en el segundo uno similar o de categoría equivalente.
- Es importante indicar en el motivo de la excedencia “por cuidado de familiar”.



**CCOO:** Es importante que antes de dar cualquier paso tu sola, te pongas en contacto con los delegados o delegadas de CCOO de tu empresa o del comité o en su defecto con CCOO, te asesoraremos y te ayudaremos a solucionar cualquier duda.

Recuerda también que todas las solicitudes a tu empresa o mutua deben ser presentadas por escrito y con el justificante de recibo de la empresa o mutua. Esta documentación nos servirá para ayudarte ante cualquier complicación.

DISFRUTA DE TU  
MATERNIDAD O  
PATERNIDAD Y EXIGE TUS  
DERECHOS



**CCOO** ★★★★★

**federación de industria**

Lope de Vega, 38. 6ª planta - 28014 Madrid

Tel.: 91 536 52 58 - Fax: 91 536 52 52

[www.industria.coo.es/madrid](http://www.industria.coo.es/madrid)

