



CONSTRUYENDO EL NUEVO SINDICALISMO  
**UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES**

17 de mayo de 2011

# Tríptico informativo de UNT sobre embarazo y maternidad: ¡¡¡conoce tus derechos!!!

Adjuntamos el tríptico en formato DIN A4.



ningún parte de baja), que se pueden cambiar por un período equivalente de jornada parcial (por ejemplo, 32 semanas a media jornada) ¡¡¡cobrando y cotizando como si la jornada fuera completa!!!;

**4º** durante esas 16 semanas (cuanto antes mejor) en un mismo documento se le comunica a la empresa que se va a acumular el permiso de lactancia hasta el día "X" y que se van a disfrutar los días de vacaciones pendientes;

**5º** en el mismo documento anterior también se puede añadir que se reducirá la jornada voluntariamente por cuidado de hijo desde el día "Y+1" o bien que se pide excedencia por cuidado de hijo desde ese día "Y+1" (en este caso tendrán que pagar el finiquito, aunque obviamente se tenga derecho a reincorporación, algo que no puede eludirse en estos casos).

Es importante tener claro que se trata de derechos que se tienen, y por tanto a la empresa sólo se le comunica lo que se ha decidido, no se le pide ningún permiso.

**Recuerda:** el Sindicato siempre te garantizará estar bien asesorada y defendida, por lo que te conviene

estar sindicada y que tus compañeros también lo estén. La mayoría de las veces los trabajadores no toman la decisión correcta por desconocimiento o mala información, así que no dejes que a ti te pase lo mismo.

Nunca permitas que por no pleitear termines perdiendo tus derechos. No se trata de pedir favores, sino de ejercer tus derechos.

Acude siempre al Sindicato e infórmate con sus servicios jurídicos.

**Porque en el Sindicato está  
nuestra fuerza, no lo dudes:  
¡¡¡AFÍLIATE A UNT!!!**



**Unión Nacional de Trabajadores**  
*Construyendo un nuevo sindicalismo*

[www.sindicatount.es](http://www.sindicatount.es)

Correo: [sindicatount@yahoo.es](mailto:sindicatount@yahoo.es)

Tel. 6 345 24 222 / Fax 91 591 30 38

C/ Carranza 13-2º-A; 28.004; Madrid

## Derechos de la trabajadora embarazada



**Conoce tus  
derechos y no  
olvides que el  
Sindicato es tu  
mejor garantía**

## **El embarazo no es tan problemático como se piensa**

Uno de los mayores problemas que cree tener la mujer trabajadora es el de quedarse embarazada, aunque ello realmente sólo es problemático cuando se carece de información, ya que en nuestra legislación laboral una mujer embarazada está prácticamente blindada frente a cualquier represalia empresarial. De hecho, el despido en estos casos es siempre nulo ¡¡¡aunque la empresa desconozca el embarazo!!!

Ten en cuenta que no tienes ninguna obligación de informar a tu empresa de tu embarazo, y si lo haces te recomendamos que lo hagas por escrito y con copia debidamente sellada para ti. Es verdad que en este caso no es necesario, pero normalmente siempre es mejor hacer eso en todas las comunicaciones que se hacen a la empresa.

Por ello podemos afirmar claramente que el miedo al embarazo está injustificado. Si eres trabajadora y estás embarazada o deseas quedarte, en este tríptico te damos de forma resumida la información que necesitas para

estar tranquila y saber lo que tienes que hacer.

### **¿Cuánto se cobra durante la baja?**

Tanto durante la baja por riesgo durante el embarazo, como durante la baja por riesgo durante la lactancia, como durante suspensión del contrato por maternidad, la mujer cobra el 100% de los conceptos salariales. Eso sí, las bajas han de ser por ese motivo (no sirve una baja por lumbalgia, aunque se deba al embarazo: la baja ha de ser por riesgo en el embarazo). Para cobrar debe reunir estos requisitos: si es menor de 21 años ninguno, si tiene entre 21 y 26 años tiene que haber cotizado 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda tu vida laboral; si tiene más de 26 años ha de haber cotizado 180 días en los últimos 7 años o 360 en toda tu vida. Si no reúne estos requisitos puede tener derecho a una prestación no contributiva.

### **Permiso de lactancia**

Respecto a la lactancia, y salvo que el Convenio reconozca más derechos, tiene 1 hora diaria de permiso hasta que el niño cumpla 9 meses, y bien puede cogerla de una vez o dividirla en dos periodos de 30 minutos dentro de la jornada (pero ojo, que si

lo escoge al principio o al final de la jornada, entonces sólo tendrá derecho a 30 minutos diarios). También tiene derecho a acumular las horas de lactancia para coger unos días completos (normalmente se cogen justo después de la suspensión por maternidad, tal y como explicamos más abajo).

### **¿Cómo alargar la reincorporación?**

Ahora bien, con la legislación en la mano, ¿cómo alargar al máximo la reincorporación de acuerdo a la ley?

Desde UNT recomendamos, en la medida en que sea posible, hacer lo siguiente:

**1º** Si el médico considera que hay riesgo durante el embarazo, has de presentar en el trabajo el parte de baja médica correspondiente;

**2º** disfruta la baja por riesgo durante el embarazo hasta el día del parto;

**3º** desde el momento del parto empezarán a contar las 16 semanas (6 de ellas inmediatas tras el nacimiento, aunque para las demás se pueden escoger las fechas) de suspensión del contrato por maternidad (para esto no hace falta