

Conciliación

Disfruta del momento sin perder nada a cambio

En el plano profesional, la ley protege a la mujer embarazada para que esperar un hijo no se convierta en un problema

La espera de un hijo no sólo repercute en la vida personal de la madre. En algunas empresas el embarazo no es recibido como una buena noticia y la mujer puede sentirse indefensa, desconociendo cómo proteger su empleo y velar por el buen curso de la gestación al mismo tiempo.

Aunque la sombra del despido planea inevitablemente en la cabeza de las trabajadoras en estado, lo cierto es que el empresario no puede tomar esta decisión si no demuestra que se debe a motivos ajenos al embarazo. Alejandro Jover, abogado del bufete jurídico Jover, explica que tanto si la mujer ha comunicado antes el embarazo como si no lo ha hecho aún, el despido sería



considerado nulo por un juez, implicando "que el empresario se vea obligado a readmitir a la trabajadora y a pagarle los salarios que se hubiesen de-

vengado desde el momento del despido hasta la notificación de la sentencia".

Si la actividad que desarrolla puede

perjudicar la salud de la madre o el feto y la empresa no puede recolocar a la trabajadora en otro puesto más seguro, ésta puede solicitar una baja por riesgo durante el embarazo. Para su obtención se requiere una certificación médica en la que se refleje que existe riesgo, un certificado de la empresa y una declaración de esta última de que no hay posibilidad de ofrecer a la mujer otro puesto compatible con el embarazo. La empleada obtendrá una prestación del cien por cien de la base reguladora, aunque "deberá estar dada de alta en la Seguridad Social", puntualiza Jover. Por otro lado, en el caso de que la mujer sufra dolencias que la incapaciten temporalmente (deriva-

das o no del embarazo), puede solicitar la baja por contingencias comunes. Presentando un parte médico de baja procedente del Servicio Público de Salud, la gestante podrá optar a este derecho y recibir una retribución del 60 por ciento de la base reguladora del cuarto al vigésimo día de baja y un 75 por ciento de la misma a partir del vigésimo primer día. Eso sí, el abogado del bufete jurídico Jover avisa de que "para percibir la prestación por incapacidad temporal será necesario que esté dada de alta o en situación asimilada al alta y haya cotizado 180 días en los últimos 5 años".

Después del parto

Con el fin de ayudar a la madre a disfrutar de su bebé, la ley recoge algunos derechos orientados a conciliar la vida laboral con la personal tras el parto.

El primero de ellos es la baja por maternidad, establecida en un periodo de 16 semanas. Si la mujer lo solicita, puede gozar de una parte antes del alumbramiento, pero nunca de más de 10 semanas, puesto que tras el parto tiene que estar obligatoriamente al menos seis semanas de baja. En el caso de partos múltiples, la ley contempla el derecho de la mujer a gozar de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Además, la madre puede alargar su baja por maternidad si acumula en jornadas la hora que cada día le corresponde por lactancia durante los nueve primeros meses de vida del hijo.

Ya de vuelta a su ocupación, la ley da la opción a la madre y al padre de solicitar la reducción de su jornada laboral y disfrutar de ésta hasta que el niño cumpla los ocho años. El nuevo horario deberá ser propuesto por el empleado, pudiendo acortarse la jornada entre un octavo y la mitad, con la proporcional disminución de salario que ello implica. El abogado Alejandro Jover matiza que hay una excepción. Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa solicitan la reducción de jornada por el mismo motivo, "el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa".

GERMINAL®

ACCIÓN INMEDIATA

Tan bella
Tan guapa
Tan perfecta

EN TUS MEJORES MOMENTOS

Con una sola aplicación de GERMINAL ACCIÓN INMEDIATA tu piel sale ganando al instante: los signos de la edad disminuyen y los rastros del cansancio, desaparecen.

GERMINAL ACCIÓN INMEDIATA
UN FLASH DE BELLEZA IRRESISTIBLE

Tú ganas

