

PROTEGER LA MATERNIDAD



¿Qué es la licencia por maternidad? ¿Quién tiene derecho a ella?

Se trata del derecho de una trabajadora embarazada a tomarse 120 días de ausencia del trabajo, conservando su empleo y su salario. La licencia por maternidad puede prolongarse 60 días más si el empleador forma parte del Programa Empresa Ciudadana.

¿Cómo solicitar la licencia por maternidad?

La trabajadora debe presentar un certificado médico y notificar a su empleador la fecha de inicio del permiso, que puede tener lugar entre el 28º (vigésimo octavo) día anterior al parto y el día del parto.

¿Puede solicitar la licencia por maternidad quien adopte u obtenga la tutela legal con el fin de adoptar a un niño o adolescente?

Sí. Sin embargo, el permiso de maternidad sólo se concederá previa presentación al empleador de la orden judicial de custodia o adopción. Sólo uno de los adoptantes o tutores puede solicitar la licencia por maternidad en caso de adopción o custodia compartida.

¿Qué ocurre si fallece una trabajadora embarazada?

En caso de fallecimiento de una trabajadora embarazada, el cónyuge o pareja de la trabajadora tiene garantizada la licencia durante todo el periodo de licencia por maternidad o durante el tiempo restante al que tendría derecho la madre, salvo en caso de fallecimiento o abandono del niño. Lo mismo se aplica a las trabajadoras que adoptan u obtienen la tutela legal con fines de adopción.

¿Se puede despedir a una trabajadora embarazada?

El despido arbitrario o improcedente de las mujeres embarazadas está prohibido desde el momento en que se confirma el embarazo hasta cinco meses después del parto. En caso de despido dentro de este periodo, la trabajadora tiene derecho a la reincorporación o a una indemnización equivalente.

¿Puede una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia desempeñar un trabajo considerado insalubre?

Se garantiza el cambio de trabajo cuando las actividades se consideren insalubres o cuando la salud de la mujer embarazada o lactante lo requiera. La reincorporación al antiguo puesto de trabajo tras el periodo de embarazo/lactancia está garantizada. Cuando no sea posible que la mujer embarazada o lactante apartada de las actividades insalubres desarrolle sus actividades en un lugar sano, tendrá derecho a percibir el subsidio de maternidad durante todo el periodo de licencia.

¿Qué ocurre cuando una trabajadora sufre un aborto espontáneo?

La trabajadora tiene derecho a un periodo de descanso remunerado de dos semanas en caso de aborto y se le garantiza la reincorporación al trabajo tras este periodo.

¿Puede una trabajadora embarazada ausentarse del trabajo para acudir a citas médicas? ¿Y para acompañar a su hijo(a)?

La trabajadora embarazada tiene derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para acudir a un mínimo de 6 citas médicas y otros exámenes complementarios durante su embarazo, acompañada de su cónyuge o pareja. Asimismo, puede tomarse 1 día libre al año para acompañar a su hijo de hasta 6 años a una cita médica.

¿Tiene derecho una trabajadora en periodo de lactancia a pausas para el amamantamiento?

Sí. Una trabajadora en periodo de lactancia tiene derecho a dos pausas especiales durante la jornada laboral, de media hora cada una, para amamantar a su hijo hasta la edad de 6 meses y, cuando la salud del niño lo requiera, el periodo de 6 meses puede ampliarse a discreción de la autoridad competente.

OTROS DERECHOS DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- Un lugar adecuado en la empresa para mantener a los niños bajo supervisión y asistencia durante el periodo de lactancia, cuando el establecimiento emplee a más de 30 mujeres mayores de 16 años, ya sea directamente o mediante acuerdos con otras organizaciones públicas o privadas, o proporcionando prestaciones de reembolso por cuidado de niños.
- Prioridad para las vacantes en teletrabajo, trabajo a distancia o remoto y en la adopción de horarios diferenciados, para los trabajadores con hijos, hijastros o menores bajo tutela legal de hasta 6 (seis) años de edad y con personas bajo tutela legal con discapacidad, sin límite de edad.
- Prioridad para las vacaciones anticipadas y el trabajo a tiempo parcial de los asalariados, hasta 2 años después del nacimiento de un hijo o hijastro, adopción o tutela legal.
- Reducción de la jornada laboral en un 50% durante un periodo de 120 días, en sustitución de la licencia por maternidad ampliada.

IMPORTANTE

La adopción de medidas de protección de la maternidad se considera un asunto de orden público y en ningún caso justifica una reducción del salario.



**Proteja
el Trabajo**

Infórmate sobre otros temas ya tratados por la Campaña **Proteja el Trabajo**



gov.br/protejaotrabalho



youtube.com/enit-trabalho