



PROCEDIMENT DE PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT

Notes de Prevenció - Núm. 9 - Maig 2021 - Rev. 01



Índex

1. Objectiu.
2. Abast.
3. Referències.
4. Definicions.
5. Implicacions i responsabilitats.
6. Desenvolupament.
7. Documents, registre i arxiu.
8. Annexos.



1. OBJECTIU

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals reconeix el dret de les treballadores embarassades a desenvolupar la seva activitat laboral en condicions òptimes de seguretat i salut.

Aquest procediment s'implanta per protegir a les treballadores embarassades quant existeixin riscos que puguin afectar negativament a la seva salut i a la del fetus.

Aquest procediment té per objecte:

- Establir un mètode per la protecció efectiva de la salut i seguretat de les dones treballadores en situació d'embaràs.
- Establir un procediment d'actuació que fa referència a la prestació de la Seguretat Social de l'**EMBARÀS DE RISC** amb la finalitat de protegir la salut de la dona treballadora embarassada.

2. ABAST

S'aplicarà a totes les dones de l'Ajuntament de Badia del Vallès, amb possibilitat de risc per la seva seguretat i/o salut o la del fetus, a causa del seu embaràs.

3. REFERÈNCIES:

- Articles 14 i 15, de la Constitució Espanyola.
- Directiva 92/85/CEE de Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i molt concretament l'article 26.
- Reial Decret 298/2009, de 6 de març, pel qual es modifica el Reial Decret 39/1997, Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP), en relació amb l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Annex I de la Directiva 92/85/CEE. Llista no exhaustiva dels agents, procediments i condicions de treball que han de ser avaluats.
- Annex II Prohibicions d'exposició a determinats agents o condicions de treball.
- Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- RD 1251/2001 de 16 de novembre, pel que es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.



- Arts. 17 i 32 del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Badia del Vallès i Arts. 18 i 33 de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Badia del Vallès.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

4. DEFINICIONS

Condició de treballadora embarassada: Qualsevol treballadora embarassada que sigui conegut el seu estat.

Condició treballadora en període lactant: Qualsevol treballadora en període de lactància en el sentit de les legislacions i/o pràctiques nacionals que sigui conegut el seu estat.

Treballadors amb alguna sensibilitat: Determinats treballadors, que, per circumstàncies personals, presenten una major vulnerabilitat enfront a determinats riscos del treball: menors, treballadores embarassades o en període lactant i altres treballadors especialment sensibles.

5. IMPLICACIONS I RESPONSABILITATS

Treballador/a amb alguna sensibilitat:

És responsabilitat de la persona que es troba en alguna d'aquestes situacions objecte d'aquest procediment el comunicar a l'empresa aquesta situació per tal que se li pugui aplicar aquest procediment.

Departament d'Organització i Recursos Humans

- Comunicar a MB PREVENT, l'existència d'una treballadora embarassada o lactant a través del document PRL_OiRH_04 Comunicació de dades de la treballadora MB PREVENT.
- Entregar a la treballadora els documents PRL_OiRH_02 Notificació a la treballadora i la fitxa informativa PRL_OiRH_INF_001 Treballadora embarassada.
- Vetllar per la seguretat i salut del col·lectiu de treballadores embarassades / lactants.
- Adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició als riscos a través d'una adaptació de les condicions del lloc de treball o del temps de treball de la treballadora afectada.



Servei de Prevenció Aliè – MB PREVENT - Vigilància de la salut:

- Respectar les normes de confidencialitat que presideixen tota situació personal.
- Valorar el risc que suposa per la treballadora sensible en funció del seu estat de salut i proposar les mesures correctores.
- Emetre informes quan sigui necessari

Servei de Prevenció Aliè – MB PREVENT (seguretat en el treball, ergonomia i psicociologia aplicada e higiene industrial):

- Valoració de la part tècnica dels riscos del lloc de treball de la treballadora afectada i proposar mesures correctores.
- Elaborar el documento de relació dels llocs de treball en els que el desenvolupament dels mateixos poden afectar a les treballadores embarassades o en període de lactància.
- Emetre informes quan sigui necessari.

6. DESENVOLUPAMENT

Aquest procediment entrarà en funcionament tan aviat com existeixin sospites d'una situació d'especial sensibilitat .Els mecanismes per això són tres:

1. Per comunicació de la pròpia interessada
2. Pel Servei Mèdic durant els reconeixements
3. Pel Servei Tècnic a través de les avaluacions de risc habituals o les que es realitzen per qualsevol altre motiu.

S'ha de seguir els següents passos:

1. La treballadora embarassada posarà en coneixement de l'empresa el seu ESTAT, de forma verbal o escrita que podrà efectuar a través del Document PRL_OiRH_01 Carta comunicació d'embaràs/lactància.
2. El Departament d'Organització i Recursos Humans, comunica a MB PREVENT i als delegats de prevenció, l'existència d'una treballadora embarassada o lactant a través del document PRL_OiRH_04 Comunicació de dades de la treballadora MB PREVENT, degudament complimentat. Aquest sol·licita al servei de Vigilància de la Salut, en cas de consentiment per part de l'afectada, de la revisió mèdica per la treballadora embarassada. També verifica que la treballadora no es trobi exposada a la relació de perills referenciats en el document PRL_OiRH_03 Quadre de perills d'embarassades/lactants, que en cas d'estar-ho, procedirà de forma immediata a prendre les mesures pertinents per eliminar aquests perills i entrega a la treballadora



afectada de la fitxa temàtica informativa PRL_OiRH_INF_001 Treballadora embarassada, junt amb una carta PRL_OiRH_02 Notificació a la treballadora informant-li de les actuacions preventives que la empresa va a realitzar.

3. El/la Tècnic/a de MB PREVENT, avalua el lloc de treball que ocupa l'embarassada tenint en compte l'estat biològic de la treballadora, i les condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus i adopta les mesures necessàries per evitar l'exposició per part de la treballadora embarassada, de possibles riscos existents en el seu lloc de treball, per procedir a la seva eliminació o reducció màxima dels nivells de risc. El/la Tècnic/a de MB PREVENT, elabora una "relació de llocs de treball" en funció dels condicionants tècnics, organitzatius, o d'índole temporal, en els que l'acompliment dels mateixos pot afectar a les treballadores embarassades o en període de lactància a través del document PRL_OiRH_03 Quadre de perills d'embarassades/lactants.

4. Aquesta documentació serà entregada al/a la reposable de la treballadora afectada per tal que apliquin les mesures establertes
5. La treballadora afectada, quan acudeixi a la visita concertada amb el metge de VIGILÀNCIA DE LA SALUT, haurà d'aportar l'informe mèdic entregat pel seu metge de capçalera o metge especialista en ginecologia.

Aquest valora l'aptitud de la treballadora pel lloc de treball i emetrà l'**INFORME DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT** amb la següent valoració:

APTE: La treballadora no està exposada a riscos en el seu lloc de treball.

NO APTE: La treballadora està exposada a riscos que poden afectar negativament el seu estat i no és possible el continuar treballant.

APTE CONDICIONAT: La treballadora si que està exposada a riscos que poden afectar negativament el seu estat i no és possible continuar treballant exceptuant canviïn algunes condicions de treball a nivell funcional o s'adapti el lloc de treball a les necessitats del cas concret.

6. El metge de Vigilància de la salut, ja sigui de MB PREVENT o d'un altre Servei de Prevenció, ha d'informar al Tècnic de Prevenció de l'aptitud de la treballadora pel lloc de treball
7. El Departament d'Organització i Recursos Humans, comunicarà a la treballadora afectada, mitjançant escrit, sobre els nous o incrementats riscos derivats de la condició de treballadora embarassada.
8. En cas de ser NO APTE o APTE CONDICIONAT, es valorarà la possibilitat del canvi de lloc o funcions dins del seu grup o categoria professional.
9. Si el canvi no fos possible, o no es pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada, a la SITUACIÓ DE SUSPENSIO



DE CONTRACTE DE TREBALL/RELACIÓ FUNCIONARIAL, quedant la treballadora protegida per la Seguretat Social.

10. **La suspensió del contracte** de treball **finalitzarà** el dia que s'iniciï la maternitat biològica o desapareix-hi la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu anterior lloc de treball o en un altre de compatible amb el seu estat.

El cas més normal serà quan la treballadora hagi donat a llum. Un familiar de la mateixa ha de:

- Sol·licitar a l'Hospital un informe del metge en el qual consti que ha nascut el bebè i entregar-lo a l'empresa
- Sol·licitar i omplir en el INSS-ICS l'imprès de Prestació per Maternitat per tal que se li substitueixi la prestació d'EMBARÀS DE RISC per la de MATERNITAT.

Procediment pel reconeixement del dret al subsidi corresponent:

1. Informe mèdic del Servei Públic de Salut.
2. Certificació mèdica expedida pels Serveis Mèdics de l'Entitat Gestora o Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals.
3. Declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs de treball compatibles amb l'estat de la treballadora, amb l'informe sobre aquest particular emès per:
 - MB PREVENT, sempre que compti amb l'especialitat de vigilància de la Salut
 - Per la persona responsable de prevenció de l'empresa.
4. Sol·licitud de la prestació econòmica a la Seguretat Social per suspensió del treball per risc durant l'embaràs amb la documentació indicada en els articles 12 i 13 del RD. 125/2001 pel que es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

7. DOCUMENTS, REGISTRE I ARXIU:

La gestió de l'arxiu del present procediment correspon a l'Empresa, segons procedeixi.

Els documents que es relacionen en aquest procediment són:

- PRL_OiRH_01 Carta comunicació d'embaràs/lactància
- PRL_OiRH_02 Notificació a la treballadora
- PRL_OiRH_03 Quadre de perills d'embarassades/lactants
- PRL_OiRH_04 Comunicació de dades de la treballadora MB PREVENT
- PRL_OiRH_INF_001 Treballadora embarassada



8. ANNEXOS:

S'annexen al procediment els següents documents:

I: PRL_OiRH_01 Carta comunicació d'embaràs/lactància

II: PRL_OiRH_02 Notificació a treballadora

III: PRL_OiRH_03 Quadre de perills d'embarassades/lactants

IV: PRL_OiRH_04 Comunicació de dades de la treballadora MB PREVENT

V: PRL_OiRH_INF_001 Treballadora embarassada



I: PRL OIRH 01 Carta comunicació d'embaràs/lactància

GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ

COMUNICACIÓ DE L'ESTAT D'EMBARÀS / LACTÀNCIA

A L'EMPRESA: AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS	
ADREÇA: Av. de Burgos s/n	POBLACIÓ: Badia del Vallès
DATA: ____/____/20____	
DE LA TREBALLADORA: _____	
DNI: _____	
LLOC DE TREBALL QUE OCUPO: _____	
CENTRE DE TREBALL: _____	

La treballadora a dalt esmentada comunica el seu estat d'embaràs a l'empresa.

Així mateix, prego que es revisin les condicions del meu lloc de treball que em puguin ser perjudicials pel meu estat i/o pel fetus.

Confio que en breu m'informin sobre les mesures a adoptar en el meu lloc de treball, segons el que reflexa el punt 2 art. 26 LPRL 31/1995, de 8 de novembre; i en cas de no ser possible em proporcionin un lloc de treball exempt de riscos pel meu estat i/o el del fetus.

Espero notícies per la seva part.

Atentament,

Signat

Vaig rebre (Empresa)



II: PRL OIRH 02 Carta a treballadora

GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ

NOTIFICACIÓ A LA TREBALLADORA

NOM DE L'EMPRESA: AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS	
ADREÇA: Av. de Burgos s/n	POBLACIÓ: Badia del Vallès
DATA: ___/___/20___	
A L'ATENCIÓ DE LA TREBALLADORA: _____	
DNI: _____	

La present notificació té com objectiu informar-li de les mesures posades en marxa pel Departament d'Organització i Recursos Humans i del Servei de Prevenció Aliè MB PREVENT, per millorar les seves condicions de seguretat i salut com a treballadora embarassada, així com dels factors de risc existents.

Ha de saber que l'empresa, de manera immediata al comunicat de la seva situació, procedeix a:

- No ubicar-la en el torn de nit, degut a que el treball nocturn és un agreujant de la càrrega de treball.
- No oferir la possibilitat de perllongar la seva jornada de treball més de vuit hores.
- Garantir-li un descans setmanal de dos dies ininterromputs.
- Reduir-li, en tant que sigui possible, la càrrega de treball especialment en el que es refereix a maneig de pesos i postures forçades.

Així mateix se l'informa que de totes maneres s'avaluarà en breu el seu lloc de treball per determinar les condicions del mateix en la situació actual, i que, tal com reflexa el punt 2 de l' article 26 de la llei 31/95 de prevenció de riscos laborals.

D'altra banda l'empresa li ofereix la possibilitat de fer-se la revisió mèdica amb caràcter immediat des del servei de Vigilància de la Salut que l'empresa té contractat per poder prendre les mesures preventives al respecte.

Signat

(l'empresa)

Rebut

(la treballadora)



III: PRL OiRH 03 Quadre de perills d'embarassades/lactants

GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ

PERILLS QUE PODEN AFECTAR A L'EMBARÀS

Quadre perills i situacions associades que poden afectar a l'embaràs

(Annex I de la Directiva 92/85/CEE)

AGENTS FÍSICS	
PERILLS	SITUACIONS DE RISC
<ul style="list-style-type: none"> • Xocs • Vibracions • Moviment 	<ul style="list-style-type: none"> • Cops violents • Conducció de vehicles amb vibracions de baixa freqüència a tot el cos
<ul style="list-style-type: none"> • Manutenció manual de càrregues pesades 	<ul style="list-style-type: none"> • Pes de la càrrega • Manera d'aixecar-la • Freqüència de la manutenció
<ul style="list-style-type: none"> • Soroll 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposició prolongada a nivells de soroll elevats • Exposició a sorolls de baixes freqüències
<ul style="list-style-type: none"> • Radiacions ionitzants 	
<ul style="list-style-type: none"> • Radiacions no ionitzants 	- Radiacions electromagnètiques
<ul style="list-style-type: none"> • Fred o calor extrem 	- El risc augmenta en cas de canvis bruscos de temperatura
<ul style="list-style-type: none"> • Moviments, postures, desplaçaments. • Fatiga mental i física 	<ul style="list-style-type: none"> • Postures forçades • Postures continuades • Ritme, intensitat del treball • Factors ergonòmics • Treball a torns • Horari nocturn • Torns irregulars • Pauses insuficients • Estrès professional
<ul style="list-style-type: none"> • Treballs en atmosferes de pressió sobreelevats 	<ul style="list-style-type: none"> • Locals a pressió • Submarinisme
AGENTS BIOLÒGICS	
PERILL	SITUACIONS DE RISC
<ul style="list-style-type: none"> • Agents biològics dels grups 2,3 i 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Toxoplasma • Virus de la rubèola



AGENTS QUÍMICS

PERILL	SITUACIONS DE RISC
<ul style="list-style-type: none"> Substàncies etiquetades amb frases R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64. 	<ul style="list-style-type: none"> R40 Possibles efectes cancerigens R45 Pot causar càncer R46 Pot causar alteracions genètiques hereditàries R49 Pot causar càncer per inhalació R61 Risc d'efectes adversos pel fetus R63 Possible risc d'efectes adversos pel fetus R64 Pot perjudicar al lactant
<ul style="list-style-type: none"> Preparats etiquetats sobre la base de la Directiva 83/379/CEE o 1999/45/CEE 	
<ul style="list-style-type: none"> Mercuri i derivats 	
<ul style="list-style-type: none"> Medicaments antimicòtics (cifostàtics) 	- Per inhalació o a través de la pell
<ul style="list-style-type: none"> Monòxid de carboni 	- Contaminació laboral <ul style="list-style-type: none"> Tabaquisme actiu o passiu Contaminació atmosfèrica
<ul style="list-style-type: none"> Agents perillosos per absorció cutània 	<ul style="list-style-type: none"> Alguns pesticides



IV: PRL OïRH Comunicació de dades de la treballadora MB PREVENT

GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ

COMUNICACIÓ DADES DE LA TREBALLADORA A MB PREVENT

NOM DE L'EMPRESA: AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS	
ADREÇA: Av. de Burgos s/n	POBLACIÓ: Badia del Vallès
DATA DE COMUNICACIÓ A MB PREVENT: ___ / ___ / 20__	
A L'ATENCIÓ DE LA TREBALLADORA: _____	
DNI: _____	
DATA QUE COMUNICA LA TREBALLADORA EL SEU ESTAT A L'EMPRESA: ___ / ___ / 20__	
TREBALLADORA AFECTADA : _____	
DNI: _____	
LLOC/S DE TREBALL QUE OCUPA – DESCRIPCIÓ DE LES TASQUES:	
<p>PRODUCTES QUÍMICS QUE MANIPULA: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>MANIPULACIÓ MANUAL DE CÀRREGUES: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>PES:</p> <p>FREQÜÈNCIA:</p>	
S'HA SOL·LICITAT LA REVISIÓ MÈDICA: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
S'HA INFORMAT A LA TREBALLADORA SOBRE LES ACCIONS/ PROCEDIMENTS DE L'EMPRESA EN AQUEST CAS I SE LI HA ENTREGAR LA FITXA INFORMATIVA:	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	

Notes de Prevenció - Núm. 9 – Maig 2021 – Rev. 01



V: PRL OiRH INF 001 Treballadora embarassada

INFORMACIÓ A LA TREBALLADORA EMBARASSADA



- *Tots aquests drets venen recollits en la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Conveni col·lectiu i Acord Regulador del personal funcionari de l'Ajuntament de Badia del Vallès.*

Permís de maternitat: té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acollida o adopció múltiple, a dos setmanes més per cada fill/a a partir del segon i ho poden gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús del permís de maternitat, o de la part que resta, en el cas de mort o malaltia incapacitada de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per la mare.



En el cas d'adopció o acollida, el permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

Permís per naixement, adopció o acollida: El progenitor o progenitora que no disposa del permís de maternitat té dret a cinc dies laborals consecutius dins dels deu dies següents a la data de naixement, o en l'arribada a la llar del menor acollit o adoptat. En cas de part, adopció o acollida múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de dos fills i a 15 dies si són tres o més.

Permís de paternitat: El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de setze setmanes consecutives. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després de la finalització d'aquest permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

Baixa per malaltia durant l'embaràs: Si estàs de baixa per malaltia durant l'embaràs (sigui per complicacions de l'embaràs o per altres motius), segueixes tenint 16 setmanes completes després del part.

Si el teu treball pot influir negativament sobre la teva salut i/o la del teu fill, durant l'embaràs i durant la lactància (esforços excessius, productes tòxics, treball nocturn, treball a torns...), tens dret a que es canviïn les teves condicions o el teu temps de treball. Si el metge informa que el teu treball segueix sent un perill, tens dret a canviar de lloc de treball (conservant el teu sou). Durant l'embaràs, si aquest canvi de lloc és impossible, tens dret a un permís amb sou. Pots renunciar fins a 10 de les 16 setmanes per tal que les gaudeixi el pare; però solsament si tu vols.

En cas que l'adaptació de les condicions o temps de treball no fossin possibles o si, malgrat aquestes modificacions, es mantinguessin els riscos per la treballadora embarassada o fetus, i així ho certifiquen els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, amb l'informe del metge del Servei Públic de Salut que assisteix a la treballadora, es procedirà al canvi de lloc de treball.



La treballadora amb **DRET** a la **SUSPENSÍO DE CONTRACTE DE TREBALL**, per poder acollir-se a aquesta modalitat de protecció d'embaràs, ha de dirigir-se al INSS i sol·licitar la prestació per **EMBARÀS DE RISC** entregant la següent documentació:

INFORME del Metge de Capçalera

INFORME de la MÚTUA sobre la vigilància de la salut amb la seva valoració corresponent.

INFORME de l'empresa justificant la impossibilitat de l'adaptació al lloc o canvi de les funcions del treball.

Si es reuneixen els requisits legalment establerts

CONCESÍO DE LA PRESTACÍO PER EMBARÀS DE RISC amb pagament directe de la Seguretat Social

Es suspèn el **CONTRACTE DE TREBALL** fins que neixi el nadó conservant la seva antiguitat a l'empresa.

La **suspensió del contracte** de treball **finalitzarà** el dia que s'iniciï la maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu anterior lloc de treball o a un altre compatible amb el seu estat.

El cas més normal serà quan la treballadora hagi donat a llum. Un familiar de la mateixa ha de:

- Sol·licitar a l'hospital un informe del metge en el qual consti que ha nascut el nadó i entregar-lo a l'empresa.
- Sol·licitar i omplir en el INSS-ICS l'imprès de Prestació per Maternitat per tal que es substitueixi la prestació d'EMBARÀS DE RISC per la de MATERNITAT.

Si el teu contracte s'acaba durant aquestes 16 setmanes, la Seguretat Social et pagarà fins que acabin, i després començaràs a cobrar l'atur (si et correspon).

Permís per lactància: El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dos fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acollida múltiple, el permís és de dos hores diàries, les quals es poden dividir en fraccions d'una hora. El període de permís s'inicia una vegada finalitza el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.



A petició de la interessada les hores de permís per lactància es poden compactar per gaudir-les en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Excedència per cura d'un fill: L'excedència per tenir cura d'un fill/a es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o acollida.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data de naixement o la resolució judicial en el cas d'acollida o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixements de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Si el lloc de treball és de destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest, fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El que estableix l'Acord Regulador del personal funcionari de l'Ajuntament de Badia del Vallès i el Conveni col·lectiu:

Article 17 (Conveni Col·lectiu) i 18 (Acord Regulador personal funcionari)
Permisos retribuïts

8.- El personal amb un fill de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència de la feina per lactància. Aquest període de temps pot ser dividit en 2 fraccions. Si tant el pare com la mare presten els seus serveis al sector públic, només un d'ells pot exercir aquest dret.

9. - Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificacions següents:

a) Els treballadors que, per raó de guarda legal, tinguin cura directa d'un menor de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen al seu càrrec directe un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que depengui i requereixi una dedicació especial, tenen dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un menor, els funcionaris tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que el nen tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el funcionari ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora després del permís per maternitat que regula l'apartat 10.



- c) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un nen menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís al qual fa referència l'apartat 11.
- d) El règim retributiu establert per les lletres a), b) i c) és aplicable, exclusivament, en els supòsits que es comenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.
- e) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.
- f) Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de la jornada de treball els treballadors que tenen al seu càrrec directe un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, l'Ajuntament ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

10. - En el cas de part, pel permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificacions següents:

- a) Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís i, si escau, de la part que resta.
- b) No obstant això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare es beneficiï d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, amb l'excepció que en el moment de fer-se això efectiu, la incorporació de la mare a la feina impliqui un risc per a la seva salut.
- c) L'opció, exercida per la mare a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, amb la finalitat que aquest es beneficiï d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si es donen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, amb l'excepció que aquestes 3 últimes siguin imputables a la mare.

11. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment, s'han de tenir en compte les especificacions següents:



a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

b) La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys quan es tracti de discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o perquè provenen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. (En aquest apartat s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 2.2 del Reial decret 1251/2004, pel que fa a adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat).

c) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats que poden beneficiar-se de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos en què es beneficiïn simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir de les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en cas de part múltiple.

d) En els supòsits d'adopció internacional, si és necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen del nen adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

12. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís per maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si està absent, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

13. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals se'ls ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres, a on el fill o filla discapacitada rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora s'ha de beneficiar de 2 hores de flexibilitat horària diària.

Es poden atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària con finalitats psicopedagògiques, amb el centre



d'educació especial o d'atenció precoç a on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

14. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

15. En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora per raó de comandament pugui afectar la qualitat en la prestació del servei, s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

16. Es pot concedir permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

17. En tot el no previst en aquest article sobre permisos és d'aplicació la normativa aplicable.

18. Es pot sol·licitar el temps necessari per assistir a visites mèdiques en hores de feina.

Article 32 (Conveni Col·lectiu) i 33 (Acord Regulador personal funcionari) Protecció de l'embaràs

1. Si l'avaluació dels riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouen, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

2. Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les seves condicions puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nen, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora ha de ser traslladada a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

3. L'Ajuntament ha de determinar, prèvia consulta als representants del personal de l'Ajuntament, la relació dels llocs de treball que, a aquest efecte, estiguin exempts de riscos.

4. Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs, s'han de tenir en compte les disposicions recollides en el Reial decret 1254/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions per al personal funcionari. En els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.



c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Reducció de jornada entre 1/8 i 1/2 jornada com a màxim, amb disminució proporcional del salari per al personal laboral.

La llet materna li proporciona al nadó tots els elements nutritius que necessita durant els 4-9 primers mesos de vida; afavoreix el seu creixement, maduració i promou la seva salut. Molts dels components de la mateixa s'encarreguen de protegir-lo mentre el seu sistema immunitari completa el seu desenvolupament. S'ha comprovat que els nens lactats amb llet materna tenen menys infeccions gastrointestinals, respiratòries i urinàries. A més a més tenen menys risc de patir otitis i existeixen dades que apunten a una menor incidència d'obesitat i de diabetis mellitus en la infància.

La lactància materna accelera la recuperació i la involució uterina. A més redueix substancialment el risc de càncer de mama i d'ovari.