



UNIA

**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**Trabajo y soy mamá:
lo que debo saber.**

**Las embarazadas
y las madres tienen derechos
específicos.**

Índice

Sus derechos durante el embarazo

Relación laboral	5
Protección frente al despido	7
Horas de trabajo y de reposo	9

Sus derechos como madre trabajadora

Permiso de maternidad	13
Lactancia	18
Horas de trabajo y reposo	19
Obligaciones familiares	21

Las disposiciones legales aplicables

Textos legales	23
-----------------------	-----------

Bienvenida

El embarazo y las primeras semanas posteriores al parto son periodos especiales. Es por esto por lo que las mujeres embarazadas y las madres que trabajan se benefician de derechos especiales. En este folleto, su sindicato ha reagrupado las principales disposiciones legales que protegen a las mujeres embarazadas y a las madres. Este resumen debe servirle de ayuda.

Si tiene alguna cuestión al respecto, no dude en ponerse en contacto con su oficina regional del Unia donde. ¡Le atenderán con gusto!



Sus derechos durante el embarazo

Durante el embarazo y hasta las 16 semanas posteriores al parto usted goza de protección frente al despido. Durante el embarazo su jefe tiene la obligación de observar una serie de reglas tendentes a proteger su salud y la del bebé que va a nacer.

Relación laboral

¿Cuándo debo informar al jefe sobre mi embarazo?

Usted tiene derecho a no decir nada sobre su embarazo. Sin embargo, es conveniente que informe cuanto antes a sus superiores para que éstos puedan tener en cuenta su salud y la de su bebé. Si no puede trabajar como lo hace habitualmente, o bien, su salud o la de su bebé están en peligro, tiene que informar a su jefe sobre el embarazo.

¿Debo reducir mi tanto por ciento de trabajo antes del parto?

No. Le aconsejamos que no reduzca, en ningún caso, su tasa de ocupación antes del parto, ya que, en este caso, la cuantía de las prestaciones por la pérdida de ganancia que se abonan durante el permiso de maternidad (página 13) se reduciría. Esto es así porque la cuantía de las prestaciones por maternidad se calculan en base al salario percibido justo antes del parto. Su jefe tiene la obligación de atribuirle tareas que no sean excesivamente pesadas para usted, de manera que pueda mantener su tasa de ocupación. Si no se siente bien, debe ponerse en contacto con su médico y, en su caso, solicitar la baja laboral.

¿Puedo empezar a disfrutar el permiso de maternidad antes del parto?

Depende: el derecho al permiso de maternidad pagado, de catorce semanas, empieza a partir del parto (página 13). No obstante, si en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), o bien, en su contrato individual de trabajo, se prevé un permiso de maternidad más largo, puede empezar a disfrutarlo antes del parto. Por ejemplo, si tiene derecho a 16 semanas, podría pedir dos semanas de permiso antes del parto. Tenga en cuenta que, si antes del parto, por razones de salud, no puede continuar trabajando, tiene derecho a, si su médico lo considera conveniente, pedir la baja laboral.

No quiero continuar trabajando después del parto. ¿Cuándo debo rescindir la relación laboral?

Le aconsejamos que no rescinda, en ningún caso, su relación laboral antes del parto, ya que, si lo hiciese, no tendría derecho a las prestaciones por maternidad. Si tras el parto y el permiso de maternidad no quiere continuar trabajando, debe rescindir el contrato para una fecha posterior al parto.

Protección frente al despido

¿Se me puede despedir estando embarazada?

No. Su jefe no puede despedirla ni durante el embarazo, ni en las 16 semanas posteriores al parto. Sin embargo, en el caso de que usted rescinda su relación laboral, o bien, de que, de mutuo acuerdo con su jefe, rescinda el contrato de trabajo, no tendrá ningún tipo de protección frente al despido. ¡Atención!: Durante el periodo de prueba, que puede tener una duración máxima de 3 meses, también se puede despedir a una mujer embarazada.

Mi jefe me recomienda rescindir el contrato de trabajo porque no puedo cumplir íntegramente con mis tareas. ¿Qué debo hacer?

¡No se deje presionar! Que no esté en condiciones de realizar la totalidad de las tareas como lo hacía antes (por ejemplo, trabajar de pie, trasladar cosas pesadas) no tiene ninguna importancia. Su jefe tiene la obligación de tomar en cuenta su salud y encomendarle tareas que pueda realizar sin problema.

Me han despedido. Me he quedado embarazada durante el tiempo de preaviso al despido. ¿Puedo hacer valer la protección frente al despido?

En este caso su despido sigue siendo válido, pero el tiempo de preaviso al despido “se congela” durante todo el embarazo y durante las 16 semanas posteriores al parto. El tiempo de preaviso restante comenzará a correr una vez que hayan transcurrido las 16 semanas posteriores al parto. Por ejemplo, si se quedó embarazada en la segunda semana de un preaviso al despido de 3 meses, las 11 semanas restantes (del plazo de preaviso al despido) empezarán a correr de nuevo cuando hayan pasado las 16 semanas posteriores al parto.



Horas de trabajo y de reposo durante el embarazo

¿Tengo que seguir trabajando durante el embarazo como hasta ahora?

En principio, al estar embarazada, tiene que trabajar sólo si usted está de acuerdo con ello. Además, la empresa tiene que liberarla de aquellos trabajos que (atendiendo a como usted se sienta) sean demasiado pesados. Tenga en cuenta que tiene derecho a dejar de trabajar si así lo desea, o bien, a no ir a trabajar. ¡En este caso, informe a su superior! No se necesita un certificado médico, pero es recomendable que lo entregue para así evitar problemas en cuanto al pago del salario. Estas ausencias no pueden ser descontadas de los días de vacaciones (sólo si superan los dos meses pueden conllevar un recorte de las vacaciones).

¿Hay tareas que no puedo realizar durante el embarazo?

Sí. La ordenanza sobre la protección de la maternidad contiene una larga lista de actividades pesadas o peligrosas que, durante el embarazo y el periodo de lactancia, no puede realizar, o bien, sólo de manera limitada. Así, por ejemplo, no debe cargar más de 5 kilos de manera regular, ni más de 10 kilos de manera esporádica. En las doce semanas anteriores al parto está absolutamente prohibido levantar o cargar pesos superiores a los 5 kilos.

A menudo me siento cansada durante el trabajo. Estando embarazada, ¿puedo pedir más pausas?

Sí. El empresario tiene que facilitarle un lugar en el centro de trabajo en el que pueda descansar. Además, en caso de necesidad, puede abandonar el trabajo o, incluso, no ir a trabajar. En cualquier caso, tiene la obligación de informar a su superior.

Mi jefe me ha ordenado hacer horas extraordinarias.

¿Está permitido esto?

No. Una mujer embarazada no puede ser ocupada más allá de la jornada laboral convenida. El máximo legal es de 9 horas diarias. Esta regla también se aplica si tiene varios empleos a tiempo parcial.

Trabajo, en parte, en el turno de noche. ¿Puedo seguir haciéndolo?

Durante el embarazo, y hasta la 16ª semana tras el parto, se la puede ocupar por la noche y de madrugada, de las 20:00 horas a las 6:00 de la mañana, sólo si usted está de acuerdo. Si usted no está de acuerdo, el jefe le tiene que ofrecer un trabajo alternativo de igual valor (las mismas exigencias técnicas e intelectuales) durante el día, entre las 6:00 de la mañana y las 20:00 horas, con el mismo salario que venía cobrando hasta el momento. Si el jefe no puede o quiere ofrecerle un trabajo durante el día, tiene que dispensarla de la obligación de trabajar y abonarle el 80% del salario. En las 8 semanas anteriores al parto está completamente prohibido el trabajo por la noche y de madrugada. Incluso si usted está de acuerdo, no puede trabajar de noche.

A menudo trabajo de pie. ¿Qué es lo que tengo que tener en cuenta?

¡Descanse lo suficiente! A partir del cuarto mes de embarazo, si usted trabaja de pie, tiene derecho, además de las pausas legales (calculadas en función de la duración del trabajo, entre 15 minutos y una hora diaria), a pausas suplementarias de 10 minutos cada dos horas. Además, se tiene que respetar el tiempo de reposo diario de 12 horas. Desde el sexto mes de embarazo, puede trabajar de pie un máximo de cuatro horas diarias. Para las horas restantes el jefe tiene que ofrecerle una actividad alternativa que pueda realizar sentada. Si no puede ofrecerle un trabajo así, tiene que dispensarla de la obligación de trabajar y abonarle el 80% del salario.



Sus derechos como mujer trabajadora

En las 8 semanas posteriores al parto está prohibido trabajar; posteriormente, y hasta la 16ª semana, se necesita el consentimiento de la trabajadora. Después del parto se tiene derecho a, al menos, 14 semanas de permiso por maternidad pagado*. Además, hasta la 16ª semana después del parto, se goza de protección frente al despido.

Permiso por maternidad

¿Qué es el permiso por maternidad?

Las mujeres trabajadoras tienen derecho, tras el nacimiento del bebé, a un permiso pagado por maternidad de, al menos, 14 semanas. Durante este tiempo tienen derecho al 80% del salario que percibían antes del parto, en forma de indemnizaciones diarias, lo que se denomina prestaciones por la pérdida de ganancia. Por lo general, la cuantía de la prestación se calcula en base al salario percibido en el mes precedente al parto. Si se trata de ingresos irregulares, se toma como base la media de los tres meses precedentes al parto, o bien, en casos extremos, un periodo más largo.

*Excepción en el cantón de Ginebra: aquí es aplicable un permiso de maternidad de, al menos, de 16 a 20 semanas (según el número de años de servicio), con el 100% del salario.

¿Quién percibe las prestaciones por pérdida de ganancia en caso de maternidad?

Todas las mujeres trabajadoras que viven y trabajan en Suiza: suizas, extranjeras, empleadas y trabajadoras por cuenta propia, agricultoras, mujeres que trabajan en la empresa familiar y perciben un salario en metálico. Para ello, hay que cumplir dos requisitos:

- Haber cotizado, de manera obligatoria, al seguro de AHV-AVS, al menos, 9 meses antes del parto.
- Haber trabajado durante el embarazo, al menos, 5 meses (independientemente del porcentaje).

¿Tengo derecho a las prestaciones por maternidad también en caso de desempleo, o bien, de enfermedad?

Sí. En el caso de que usted perciba prestaciones debido al desempleo, enfermedad, accidente o invalidez, también tiene derecho a las prestaciones por maternidad, durante 14 semanas.

¿Tengo derecho a la prestación por maternidad si anteriormente he trabajado en el extranjero?

Sí, si ha trabajado en un país de la UE o de la AELC. Los correspondientes periodos de cotización y ocupación serán tenidos en cuenta en virtud de lo dispuesto en los convenios bilaterales.

Hay Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) que prevén mejores condiciones, en lo referente al permiso de maternidad y las prestaciones por maternidad, que las disposiciones legales: por ejemplo, 16 semanas, con el 100 % del salario. ¿Qué es aplicable para mí?

La ley prevé sólo un mínimo. En el caso de que el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), al que esté sujeta, tenga disposiciones más ventajosas, se aplicarán éstas. El sindicato Unia lucha por mejores condiciones: reivindica un mínimo de 18 semanas de permiso por maternidad, 8 semanas de permiso por paternidad, así como, un permiso remunerado para los padres.

¿Puedo aplazar el permiso de maternidad?

Sí. Si el bebé se tiene que quedar en el hospital más de tres semanas (por ejemplo, porque se trata de un bebé prematuro), usted puede aplazar su permiso de maternidad y empezar a disfrutarlo cuando el bebé esté en casa. Pero la cuestión de si tiene derecho al salario durante el tiempo del aplazamiento del permiso de maternidad no está jurídicamente clara. Sin embargo, las sentencias más recientes indican una tendencia a obligar al empresario a pagar el salario.

¿Cuándo puedo volver a trabajar después del parto?

En las primeras 8 semanas está prohibido trabajar. Aunque quiera, no puede trabajar. Después, puede hacerlo si quiere. Pero no olvide que tiene derecho, sin ningún tipo de condiciones, a un permiso pagado por maternidad de 14 semanas. Por tanto, si su jefe le pide que se reincorpore antes al trabajo, tiene buenas razones para negarse.



Si me reincorporo al trabajo antes de que pasen las 14 semanas, ¿sigo teniendo derecho a las prestaciones por maternidad?

No. Si, por ejemplo, en lugar de disfrutar las 14 semanas de permiso por maternidad, decide reincorporarse al trabajo tras las ocho semanas de la prohibición de trabajar, perderá el derecho a las prestaciones a partir del día en el que se haya reincorporado a trabajar. La decisión de empezar, antes o después, a trabajar, depende sólo de usted.

¿Puedo tomar una parte de mi permiso por maternidad antes del parto?

Depende de las circunstancias: Si en su Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) o en su contrato individual se prevé un permiso de maternidad de una duración superior a las 14 semanas legales, usted puede empezar a disfrutar su permiso por maternidad antes del parto. Por ejemplo, si tiene derecho a 16 semanas de permiso, puede tomar 2 semanas antes del parto y 14 semanas después del parto.

Si, en contra de su voluntad, su jefe quiere que deje de trabajar antes del parto, tiene que continuar pagándole el salario y no puede, en ningún caso, descontarle este tiempo de sus 14 semanas de permiso pagado por maternidad, a partir del parto.

Lactancia

Quiero dar el pecho a mi bebé. ¿Puedo hacerlo en la empresa?

Sí. Usted puede dar el pecho al bebé, en el trabajo, hasta que el bebé cumpla un año. Tiene derecho a solicitar un lugar tranquilo, en el que no la molesten. Pero también puede dar el pecho al bebé fuera del centro de trabajo (por ejemplo, en su casa, o en la guardería).

¿Con qué frecuencia y durante cuánto tiempo puedo dar de mamar a mi hijo (-a)?

Durante el primer año de vida del bebé tiene derecho a pausas de lactancia remuneradas, cuya duración está en función de la duración de la jornada laboral:

- 30 minutos, hasta 4 horas de trabajo diarias
- 60 minutos, a partir de 4 horas de trabajo diarias
- 90 minutos, a partir de 7 horas de trabajo diarias

El tiempo se puede repartir en una o en varias pausas. Las pausas por lactancia no pueden ser utilizadas para compensar horas extraordinarias o ser descontadas de las vacaciones. Son consideradas al 100% como tiempo de trabajo remunerado.

¿Son aplicables estas reglas sobre la lactancia en el caso de que utilice un sacaleche?

Sí. Estas reglas también son aplicables si se saca la leche.

Tiempo de trabajo y de reposo durante la lactancia

¿Existen reglas específicas relativas al tiempo de trabajo y reposo durante la lactancia?

En principio, una vez que hayan pasado las 8 semanas posteriores al parto, durante las cuales está absolutamente prohibido trabajar, y hasta la 16ª semana posterior al parto, es usted la que decide si quiere trabajar o no. Además, durante el periodo de lactancia, o bien, hasta que su hijo(-a) cumpla un año, son aplicables una serie de reglas específicas que coinciden, en gran medida, con las medidas aplicables durante el embarazo (mirar también la página 9/10). Así, por ejemplo, es obligatorio respetar la duración de la jornada de trabajo, la cual no debe superar las 9 horas.

Después del parto, ¿qué pasa con el trabajo nocturno?

En las 8 semanas posteriores al parto está absolutamente prohibido trabajar. De la 9ª a la 16ª semana el trabajo nocturno es posible sólo si usted está de acuerdo. En el caso de que no quiera trabajar por la noche, el jefe tiene que ofrecerle un trabajo similar durante el día, con el mismo salario. Si no puede o no quiere, tiene que dispensarla de la obligación de trabajar y pagarle el 80% del salario.



Responsabilidades familiares

En la ley, ¿qué es lo que cuenta como responsabilidades familiares?

Se entienden como responsabilidades familiares la educación de los hijos hasta los 15 años, así como la atención a familiares o personas cercanas que necesiten cuidados.

En los últimos tiempos, y a pesar de que tengo un niño(-a) en casa, tengo que hacer, a menudo, horas extraordinarias.

¿Puedo negarme a hacerlas?

A la hora de planificar el trabajo, el empresario tiene que tener en cuenta sus responsabilidades familiares. En principio, la realización de horas extraordinarias es posible sólo si usted está de acuerdo.

Me gustaría ir a mediodía a casa para estar con mis hijos(-as).

¿Puedo hacer una pausa más larga?

Sí, usted tiene derecho a hacer una pausa al mediodía de, al menos, 1 hora y media (por ejemplo, para dar de mamar a su hijo(-a), o bien, para ir a buscarlo a la guardería).

Las disposiciones más importantes sobre el embarazo y la maternidad en el puesto de trabajo se encuentran en los siguientes textos legales:

Mi hijo(-a) está enfermo(-a) y quiero quedarme con él. ¿Tengo derecho a faltar al trabajo?

Sí, si su hijo(-a) está enfermo(-a), su jefe tiene que darle libre para que pueda atenderlo(-a). Le corresponden hasta 3 días por enfermedad. Tiene que presentar el correspondiente certificado médico de su hijo(-a). Estas ausencias son computadas como tiempo de trabajo (como si usted estuviese enferma) y el pago del salario está en función de lo que esté estipulado en su contrato. En el caso de que los tres días no sean suficientes para organizar el cuidado de su hijo(-a), puede, en casos justificados, faltar más días al trabajo. Los permisos de hasta tres días les corresponden tanto al padre como a la madre (esto significa que el permiso se puede acumular hasta un total de 6 días).

La ley del trabajo (LTr-ArG) y las ordenanzas sobre su aplicación (OLT1/3-ArGV1/3)

Especialmente, en lo referente al tiempo de trabajo y de reposo:

- **LTr, art. 35ss-ArG, Art. 35 ff.**
- **OLT1, art. 60ss-ArGV1, Art. 60 ff.**
- **OLT3, art. 34ss-ArGV3, Art. 34 ff.**

Código de obligaciones (CO)

Disposiciones sobre la protección frente al despido durante el embarazo y el permiso por maternidad.

- **CO, art. 319ss-OR, Art. 319 ff.**

Ley sobre las prestaciones en caso de pérdida de ganancia (APG-EOG) y la ordenanza relativa a la misma (RAPG-EOV)

Disposiciones sobre el permiso de maternidad y la prestación por pérdida de ganancia.

- **APG, art. 16ss-EOG, Art.16 ff.**
- **RAPG, art. 23ss-EOV, Art. 23 ff.**

Ordenanza sobre la protección de la maternidad (OM-MV)

Disposiciones sobre las actividades peligrosas o pesadas.

- **OM, art. 1ss-MV, Art. 1 ff.**

Ley de igualdad (Leg-GIG)

Disposiciones prohibiendo la discriminación y protegiendo frente al despido durante el embarazo.

- **LEg, art. 1 ss-GIG, Art. 1 ff.**



Unia lucha por la ampliación de los derechos de todas las mujeres embarazadas y las madres que trabajan.

A menudo, el cuidado de los hijos se concilia mal con las exigencias de un trabajo. El factor de estrés que ello conlleva para gran número de mujeres (y de hombres) es muy importante.

Por tanto, el Unia lucha por:

- **La ampliación del permiso de maternidad a 18 semanas, con el mantenimiento de un salario al 100%.**
- **Introducción de un permiso de paternidad de 8 semanas.**
- **El derecho a una reducción temporal del horario laboral por responsabilidades familiares.**

Contacto

Aargau Bachstrasse 41, Postfach, 5001 Aarau
T +41 848 333 003, aargau@unia.ch

Bern Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23
T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch

Berner Oberland Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3600 Thun
T+ 41 33 225 30 20, thun@unia.ch

Biel-Seeland / Solothurn Murtenstrasse 33, Postfach 1280, 2501 Biel
T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch

Fribourg route des Arsenaux 15, Case postale 230, 1705 Fribourg
T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch

Genève chemin Surinam 5, Case postale 288, 1211 Genève 13
T +41 848 949 120, geneve@unia.ch

Neuchâtel avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel
T+41 848 203 090, neuchatel@unia.ch

Nordwestschweiz Rebgrasse 1, Gewerkschaftshaus, Postfach, 4005 Basel
T +41 848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden Lämmlisbrunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9004 St. Gallen
T +41 848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Ticino via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano
T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch

Transjurane rue des Moulins 19, Case postale 1042, 2800 Delémont
T +41 848 421 600, transjurane@unia.ch

Valais rue de la Dent-Blanche 9, Case postale 2190, 1950 Sion
T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch

Vaud place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne
T +41 848 606 606, vaud@unia.ch

Wallis Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp
T +41 27 984 12 80, oberwallis@unia.ch

Zentralschweiz St. Karlstrasse 21, Postfach 4241, 6002 Luzern
T +41 41 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen Stauffacherstrasse 60, Postfach 1544, 8026 Zürich
T +41 44 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch

UNIA

Die Gewerkschaft.

**¡El Unia lucha por
mejores condiciones
laborales y garantiza
importantes logros
sociales!**

**Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare**

**Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse**



Unia Zentralsekretariat

IG Frauen
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15

**Las mujeres embarazadas y las madres tienen derechos específicos.
¡Hágalos valer! ¡Le ayudaremos a ello!**

¡Afíliese!

- Me afilio al sindicato Unia.
- El sindicato Unia me interesa. Por favor, pónganse en contacto conmigo.
- Quiero colaborar en mi región. Por favor, pónganse en contacto conmigo.
- Por favor, envíenme documentación sobre los siguientes temas:
 - El mismo salario por un trabajo de igual valor
 - Acoso laboral en el puesto de trabajo
 -

También puede encontrar amplia información sobre el sindicato Unia en: www.unia.ch

Apellidos

Nombre

Dirección

C.P./Localidad

Tel.

Correo electrónico

Empresa

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
frauen@unia.ch
www.unia.ch