

Novetats de la Llei d'igualtat

- Davant de la impossibilitat de canvi de lloc de treball si hi ha riscos incompatibles amb l'estat de la treballadora es pot tramitar el subsidi per risc al lloc de treball. Aquest subsidi el tramita la treballadora a través de la Seguretat Social i cobra el 100% de la seva Base Reguladora.
- A la nova llei d'igualtat es reconeix el dret a percebre un subsidi per la quantitat equivalent al 100% de la Base Reguladora, en el supòsit de risc al treball durant la lactància natural
- Serà nul·la la decisió extintiva de l'empresariat dels treballadors durant la suspensió del contracte de treball per maternitat, risc per embaràs, adopció o acolliment, el risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de les dones víctimes de violència de gènere per l'exercici dels seus drets i el dels treballadors després d'haver-se reintegrat al treball al finalitzar la suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos següents a aquell que es va produir la suspensió.

Com actuar si hi ha risc al teu lloc de treball

- Posa't en contacte amb el teu delegat/da de prevenció o amb el teu comitè d'empresa i exposa el teu cas. Demana ajut als teus/teves representants.
- Exigeix per escrit la realització o actualització de l'avaluació de riscos del teu lloc de treball o de les tasques que desenvolupis. Dóna un termini de resposta a l'empresa.



- Exigeix per escrit la presa de mesures preventives per evitar els riscos detectats. Si no és possible, demana un canvi de lloc de treball.
- Informa't dels teus drets i de les pautes d'actuació a la teva Federació del nostre sindicat o vine a la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral i el nostre equip tècnic t'assessorarà.

amb tu + prevenció

Treball, dona i maternitat:
Pautes d'actuació

Unió General de Treballadors de Catalunya
Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral
Rambla Santa Mònica 10, 08002 Barcelona
Tel. **93 304 68 32**
otpri@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat



Amb el suport de



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria



Què diu la Llei de prevenció de riscos laborals?

La maternitat és una realitat biològica diferencial mereixedora de protecció.

L'ordenament jurídic preventiu, les lleis i reglaments, estableixen els mecanismes necessaris per a evitar l'exposició de la dona treballadora als riscos laborals que puguin afectar la seva salut.

L'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, LPRL 31/95, estableix:

- La necessitat que l'avaluació de riscos laborals contempli aquells treballs i agents o condicions de treball, que puguin afectar la maternitat de la treballadora.
- L'obligació per part de l'empresariat de prendre mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores als riscos detectats.

- Es preveu que les treballadores embarassades no facin treballs nocturns o a torns.
- Si els llocs de treball no es poden adaptar, i previ certificat mèdic de la treballadora, l'empresariat realitzarà un canvi de lloc de treball on no existeixi risc per a la seva maternitat, prèvia consulta amb els representants dels treballadors.
- Si no existeix un lloc de treball compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc de treball diferent al seu grup o categoria, i conservarà el dret al conjunt de les seves retribucions originals.
- Tots els drets anteriors també s'apliquen a les mares en període de lactància.

Recorda que...

Conèixer els riscos és poder prevenir-los. Informa't i exigeix els teus drets.

Treball, dona i maternitat:

Els drets de la treballadora

- Accés a l'avaluació de riscos del teu lloc de treball per conèixer els riscos i el seu efecte sobre el teu estat de salut.
- L'empresariat ha de garantir que cada treballadora rebi la informació i formació necessàries en prevenció de riscos del seu lloc de treball.



- La vigilància de la salut és un dret de la treballadora i només és obligatòria per avaluar els efectes de les condicions de treball o quan hi ha una reincorporació després d'una baixa.
- No està establert en cap llei el termini de comunicació de l'embaràs a l'empresa. Tanmateix, és recomanable comunicar-ho davant d'una possible situació de risc.

Pautes d'actuació

