

Versione **SPAGNOLO**



La Consigliera  
di parità provinciale



PROVINCIA  
DI TORINO



i  
nostri  
auguri  
tra  
opportunità  
e diritti!

dalle consigliere di parità della provincia di torino

Via Maria Vittoria 12 - Torino - Tel. 011.8612771

## UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITÀ

Via Maria Vittoria, 12 - Torino

Tel. 011 8612771

e-mail: **consigliera\_parita@provincia.torino.it**

Sito internet: **www.consigliera-parita-torino.it**

**Centri per l'impiego della Provincia di Torino**

*Questo testo è stato realizzato grazie a:*

*Laura Cima e Ivana Melli*

*Le Consigliere di Parità della Provincia di Torino.*

*Per le traduzioni si ringrazia:*

*Chinzica Soldano - Inglese*

*Haznedadari Yllka - Albanese*

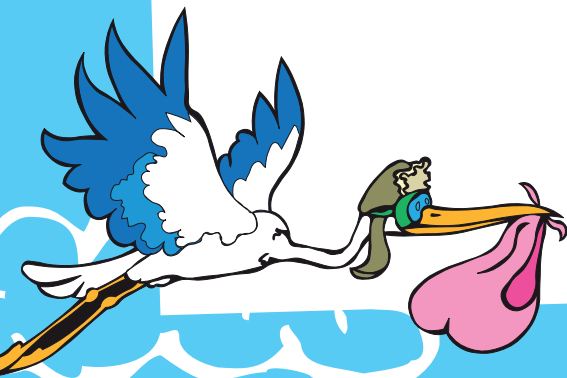
*Les cultures Onlus*

*Mustafà Abdel Wahed - Arabo*

*Sandy Machal - Francese*

*Flor Vidaurre e Esther Correa - Spagnolo*

*Costanda Ripca - Rumeno*



**"Cada bebé es un nuevo ser,  
un profeta potencial, un nuevo príncipe  
del espíritu,  
un nuevo rayo de luz...."**

*R.D. Laing*

Cara mamma, caro papà

Es un gran placer para nosotros compartir tu alegría por la llegada de tu hijo/a y junto a este pequeño manual recibe nuestras más sinceras felicitaciones.

Pensamos que podría ser útil este opúsculo, el cual contiene las principales oportunidades que una mamá puede disfrutar después del nacimiento de su bebé hasta los 8 años de edad.

Es nuestro deseo que puedas examinar con serenidad las diferentes posibilidades que ofrecen las Leyes en materia de trabajo, contempladas en el Texto único nº 151 del 2001 y resumidas en las fichas de esta publicación. Que te sean útiles, que te permitan dedicarte a los cuidados de tu hijo/a durante su crecimiento y al mismo tiempo te permitan conciliar y organizar tu nuevo ritmo de vida y de trabajo.

Para mayor información, puedes consultar las direcciones indicadas en la última ficha,

Reiterando nuestros más "grandes augurios" quedamos a tu entera disposición.

*Consigliera di Parità della Provincia di Torino*





## **LICENCIA PRE Y POST NATAL**

Después del nacimiento de tu bebé no tienes que trabajar por un periodo que se llama Licencia pre y post natal. Dura 2 meses antes del nacimiento y 3 meses después o un mes antes del nacimiento y cuatro después.

Si el bebé nace prematuro, respecto a la fecha prevista, puedes quedarte en casa, también los días que no has utilizado antes del parto.

**Es muy importante:** Acordarse de presentar al empleador la partida de nacimiento o una declaración sustitutiva en el plazo de 30 días!

Recibirás el 80% del sueldo (muchos contratos de trabajo disponen la integración al 100%) y el periodo de licencia se computa a efectos de antigüedad de servicios, también a efectos de paga extra por navidad y para las vacaciones.

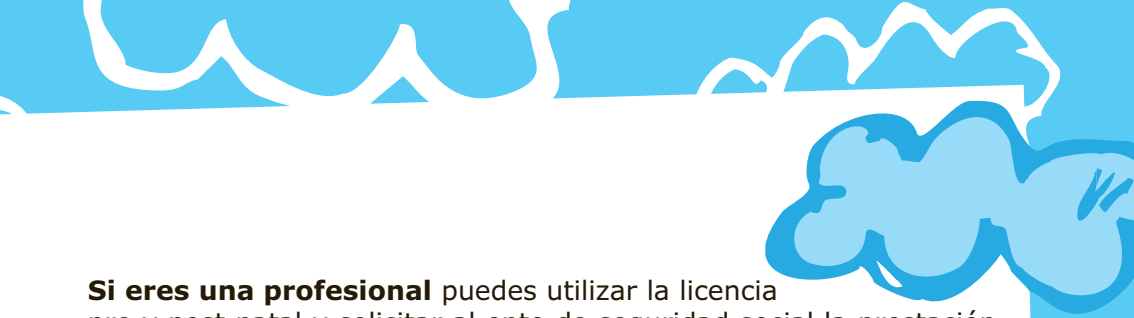
Debes saber que si quieres gozar de las vacaciones o de permisos tienes derecho a pedirlos por añadidura respecto a la licencia pre y post natal.

**Si estas inscrita en la lista de movilidad** (lista de desempleados con derecho a subsidio y prioridad a la inserción laboral) la licencia no se calcula durante el periodo de permanencia en las listas, mientras el subsidio por movilidad continuará a ser pagado siempre por el periodo máximo previsto. No serás cancelada de las listas si, durante la licencia, rechazas una oferta de trabajo o de preparación a cursos de formación.

**Te despidieron** por cierre de gestión de la Empresa o al vencimiento de tu contrato no te lo renovaron, recibirás de igual manera el subsidio por maternidad.

**Aunque si eres empleada de hogar,** tienes derecho a la licencia pre y post natal, pero para obtener dicha prestación tienes que haber pagado al menos 6 meses de cuotas semanales a la seguridad social o un año en el bienio antecedente.






**Si eres una profesional** puedes utilizar la licencia pre y post natal y solicitar al ente de seguridad social la prestación por maternidad; el importe varia según la actividad que ejerces (para mayor información puedes dirigirte directamente a la seguridad social).

**Si eres una Empresaria** también tienes derecho a la licencia pre y post natal previa solicitud a la seguridad social (para mayor información puedes dirigirte directamente al ente de seguridad social).

**Si tienes un contrato por realización de una obra o servicio determinado** puedes utilizar la licencia pre y post natal hasta los 180 días en total y tienes derecho a un subsidio, si has pagado las cuotas a la administración alternativa que tiene la seguridad social (para mayor información puedes dirigirte directamente al ente de seguridad social).

**En caso de adopción o acogimiento de niños** que no tengan más de 6 años, se puede pedir la licencia pre y post natal, y si los niños provienen de un país extranjero, aunque si tienen más de 6 años!

**Si eres una trabajadora part-time** sea de tipo horizontal, vertical o ciclico, valen todas las resoluciones establecidas por la ley, para los trabajadores por cuenta ajena a jornada completa a excepción de los descansos diarios como verá s más adelante. En caso de transformación de las relaciones de trabajo de tiempo parcial a jornada completa durante la licencia pre y post natal, para el cálculo del subsidio por maternidad se considera la retribución más favorable. En caso de part-time ciclico (osea por un periodo del año) si la licencia inicia durante la fase laboral o dentro de los 60 días del ultimo día trabajado, el subsidio por maternidad lo dan por todo el periodo aunque si coincide con la pausa contractual. En cambio si la licencia inicia después de los 60 días del último día trabajado, el subsidio por maternidad te corresponde sólo por los días laborales y no te corresponde durante las pausas no trabajadas.



## **LICENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES**

Si tienes un trabajo por cuenta ajena; para la abstención por maternidad, puedes pedir la abstención facultativa del trabajo, licencia para el cuidado de familiares debes saber que es posible gozar de la licencia, aunque contemporaneamente al papá

Puedes ejercer este derecho hasta los 8 años de edad del niño o niña y por un periodo continuado o fraccionado con una duración maxima de 6 meses.

Esto significa que puedes tomarlo aunque sólo por un día.

En caso que tú seas el único progenitor tienes derecho a disfrutar de un periodo de ausencia continuado o fraccionado con una duración maxima de 10 meses. Acuerdate che tienes que avisar al empleador almenos 15 días antes de la fecha que quieres iniciar la licencia

Con respecto al subsidio, la seguridad social te abonará el 30% de la remuneración hasta los tres años de edad del niño.

Sucesivamente no percibirás ninguna remuneración, a menos que tu renta sea inferior a 2,5 veces al ingreso mínimo vital( para mayor informacion puedes dirigirte directamente al ente de seguridad social). El periodo de licencia se computa a efectos de antigüedad de servicios.

Si eres una trabajadora autónoma y eres mamá de un bebé nacido a partir de la fecha del 1º de Enero del 2000 tienes derecho a la licencia para el cuidado de familiares comprensivo de prestación economica limitada a 3 meses y dentro d el primer año de edad.

Una maxi enmienda de la financiera del 2007 ha dispuesto que a las trabajadoras con contrato para la realizacion de una obra o servicio determinado y categorias asimiladas inscritas en la administracion alternativa que tiene la seguridad social, que no sean titulares de pensión y no inscritas a otras formas de seguridad social obligatorias; que sean titulares de subsidios por maternidad, se les corresponda para los eventos de parto que se hayan verificado a partir del 10 de enero 2007, una prestación económica por licencia para el cuidado de familiares, limitándose a un periodo de 3 meses durante el primer año de vida del niño; cuya medida corrisponde al 30% de la renta considerado como referencia para el pago del subsidio por maternidad.

La misma prestación se aplica también a los padres adoptivos y/o acogedores por ingresos en familia con efecto a partir de la misma fecha osea el 10 de Enero del 2007.

## LACTANCIA

Durante el primer año de vida del niño/o tienes la posibilidad de acogerte a La lactancia.

Si tienes un **horario superior a 6 horas** puedes disponer de 2 hora de lactancia, incluso acumulables durante la jornada.

Si tienes un **horario inferior a 6 horas** puedes disponer de 1 hora de lactancia.

En el caso que gozes de guardería infantil o de una estructura idonea creada por la Empresa dentro de la unidad productiva, el periodo de lactancia dura ½ hora.

En el caso de parto multiple el tiempo de lactancia se duplica y las horas adicionales pueden ser utilizadas por el papá,

En el caso de adopción o de acogimiento puedes utilizar las mismas reglas dentro del primer año de edad del niño/a.

**La lactancia es considerada horario de trabajo a todos los efectos**, entonces si en tu Empresa te corresponde el bono alimentario para el comedor, tienes derecho al pago.

Debes saber que desde el punto de vista retributivo, la lactancia corresponde a todos los efectos a la duración y remuneración del trabajo.

Por lo tanto, la seguridad social considera el monto total de la remuneración.



## **LICENCIA POR ENFERMEDAD DE TU HIJO O DE TU HIJA**

Si tu hijo/a se enferma, acuérdate que los permisos te corresponden por derecho, en alternativa al papá hasta los 8 años de edad de tu hijo/a. El permiso corresponde al progenitor que solicita, aunque cuando el otro progenitor no tiene derecho.

**Hasta los 3 años** durante el periodo correspondiente a las enfermedades de cada hijo/a, hasta su completa recuperación. En el caso de adopciones o acogimientos el límite de edad es ampliado a 6 años.

**De 3 a 8 años-** Si tu niño/a se enferma puedes ausentarte del trabajo por un max. de 5 días laborales al año por cada hijo (también para las adopciones y los acogimientos).

Sin embargo, en caso que al momento de la adopción o del acogimiento, el menor tenga una edad comprendida entre los 6 y los 12 años, la licencia por la enfermedad del niño puede ser disfrutado dentro de los 3 primeros años del ingreso del menor en el núcleo familiar.

Acuérdate de presentar el certificado de su enfermedad expedido por un médico especialista del servicio Nacional o con él asociado. Para este tipo de licencia no está previsto el control fiscal de la enfermedad.

En el caso que tu hijo tenga que ser hospitalizado durante el periodo de tus vacaciones, debes saber que estas pueden ser suspendidas por todo el periodo que dure la hospitalización. Desde el punto de vista retributivo debes saber que no está previsto ninguna indemnización; los permisos son útiles, en cambio, para el cómputo a efectos de antigüedad de servicios, pero no de las vacaciones y mensulidades adicionales. Por lo que respecta la prestación de la seguridad social debes saber que los periodos de licencias dentro de los 3 años de edad del niño/a, disponen la contribución figurativa, entre los 3 y los 8 años la contribución es figurativa reducida.





### **Hijo/a con grave discapacidad**

En el caso que tu hijo/a sea minusvalido grave, según los criterios establecidos por la ley 104/92, las licencias y la lactancia contempladas por la misma pueden ser acumulados con la licencia para el cuidado de familiares y con la licencia por enfermedad pariente cercano(hijo/a).

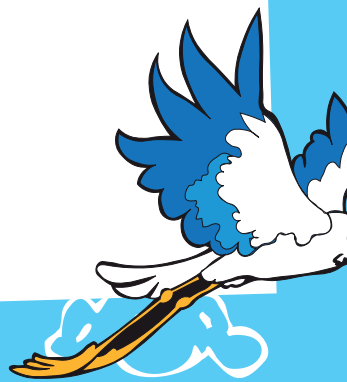
### **Hasta los 3 años de edad del niño/a**

- Ampliación de la licencia para el cuidado de familiares a un max. de 3 años siempre que tu hijo/a no sea hospitalizado en institutos especializados a tiempo completo.
- Derecho a 2 horas diarias de lactancia.

Desde el punto de vista retributivo en el caso de ampliación del periodo de licencia para el cuidado de familiares el subsidio corresponde al 30% de la remuneración.

Por lo que respecta, en cambio, la lactancia y los permisos mensuales la remuneración es completa.

Dentro del plan de previsión social, la contribución es figurativa en ambos casos.



## LOS DERECHOS

### Reserva del puesto de trabajo: cargos, sede y rol

Cuando regresas de la licencia pre y post natal tienes derecho a conservar tu puesto de trabajo, en la misma sede o en otra sede del mismo municipio y tienes derecho a permanecer hasta el cumplimiento de un año de edad del niño/a, te deben asignar al mismo cargo que desempeñabas antes del permiso o a otro cargo que el convenio colectivo considere equivalente. Incluso cuando regresas de una licencia para el cuidado de familiares, después de un permiso o lactancia tienes los mismos derechos.

### Prohibido despedir

Debes saber que no te pueden despedir, desde el inicio del estado de gestación(aunque si tu empleador no ha sido aún informado) hasta el cumplimiento de un año de edad del niño o/a.

El despido puede ser en cambio previsto:

- si has cometido una falta grave que constituya justa causa
- Si la empresa donde trabajabas cesa su gestión
- si termina la prestación por la cual has sido asumida o si venció tu contrato
- si no superaste el periodo de prueba.

Sobre la última hipótesis, es necesario verificar que no se haya tratado de una discriminación sólo porque quedaste en cinta.

No puedes ni si quiera ser suspendida del trabajo, a menos que tu empresa cese su gestión o cese la sección donde trabajas y no puedas ser colocada dentro de la movilidad. No puedes ser despedida, porque has pedido la licencia para el cuidado de familiares o te ausentas a causa de una enfermedad de tu hijo/a.

### Dimisión

Si presentas tu carta de renuncia voluntariamente dentro del cumplimiento de un año de tu bebé tienes derecho a solicitar la misma indemnización prevista en caso de dimisión y no tienes que comunicar con el preaviso previsto del contrato. Debes saber que la dimisión no es válida si no es convalidada por la inspección de trabajo.



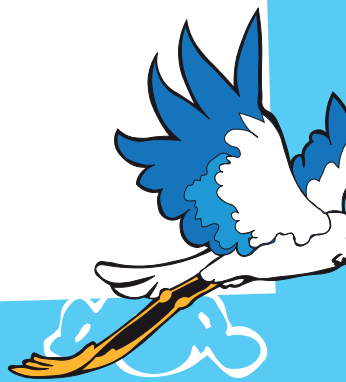


## **Prohibido prestar trabajo nocturno**

Hasta el cumplimiento de un año de edad de tu bebé no puedes trabajar, de la medianoche hasta las 6 de la mañana, mientras no estas obligada a prestar trabajo nocturno hasta que tu bebé no haya cumplido 3 años de edad. Si eres progenitor unico que tiene la tutela del menor, no estas obligada a prestar trabajo nocturno hasta la edad de 12 años. Si tienes a tu cargo un hijo/a u otra persona discapacitada no estas obligada a prestar trabajo nocturno.

## **Posibilidad de pedir un adelanto de la compensacion por tiempo de servicios**

Para hacer frente a los gastos de licencia para el cuidado de familiares en la que tiene una indemnización reducida, tienes derecho a solicitar a tu empleador un adelanto de la compensación por tiempo de servicios, así como para los gastos medicos o para la adquisición de la casa.



## **OTRAS INFORMACIONES...**

Te hacemos recordar, además, que es posible obtener un part-time conforme prescribe la ley N° L.53/2000 como medida destinada a favorecer la conciliación del ritmo de vida y de trabajo.

No existe una ley que obliga a una Empresa a concederte el part-time, pero si acaso no te lo conceden puedes venir a hablar con nosotros, los consejeros, en modo de hacer el intento de mediar con la empresa donde trabajas.

Intenta además de informarte si la Empresa donde trabajas ha introducido instrumentos de conciliación de ritmo de vida y de trabajo y/o formas de flexibilidad horaria.

Son previstos numerosos incentivos para las empresas que promueven este tipo de iniciativa, a partir del art. 9 de la ley 53/2000, al Fondo Social Europeo.

Si la empresa no los hubiera aún introducido puedes volverte promotora tú misma, haciendo que la empresa nos contacte para eventuales informaciones.

### **Si esperas un bebé y eres irregular**

Debes saber que por el respeto de la privacidad, tienes derecho a una asistencia médica gratuita y hospitalaria en casos urgentes e incluso continuativas durante el estado de gestación y en el momento del parto en los hospitales del servicio sanitario nacional.

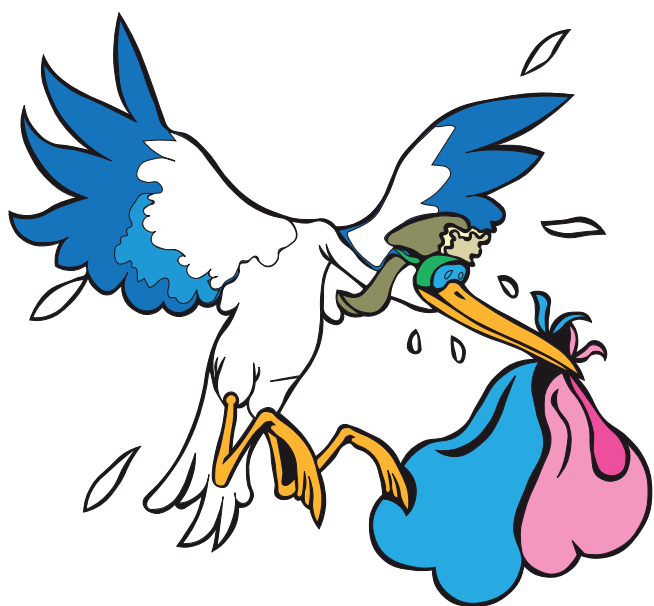
Para esto puedes dirigirte al ASL, al servicio social del municipio o aún más, al consultorio familiar.

Puedes obtener un «permiso de estadía por asistencia médica» hasta el 6° mes de vida de tu bebé (también para tu esposo si conviven juntos).

### **Si no puedes tener tu bebé**

Debes saber que puedes dar a luz en un hospital en modo completamente anónimo; tu bebé será adoptado por una familia que lo cuidará con amor.





## ***Per saperne di più:***

sulle norme a favore della Maternità/Paternità e dei congedi parentali puoi rivolgerti:

To find out more about laws concerning maternity, paternity and parental leave please contact:

Afin d'en savoir plus sur les lois en faveur de la maternité et de la paternité et sur les congés parentaux vous pouvez vous adresser:

والاجازات الوالدية للمزید من العمل وومات حول قوانین الامومة والابوة ،  
بالمكان مراجعة:

Pentru mai multe informatii privind norme si concediile de maternitate/paternitate va puteti adresa la:

Para obtener mayor información sobre las normas a favor de la Maternidad/Paternidad y de los permisos parentales puede dirigirse a:

### ***Ufficio Consigliere di Parità***

Via Maria Vittoria, 12 - Torino

Tel. 011.8612771

e-mail: **consigliera\_parita@provincia.torino.it**

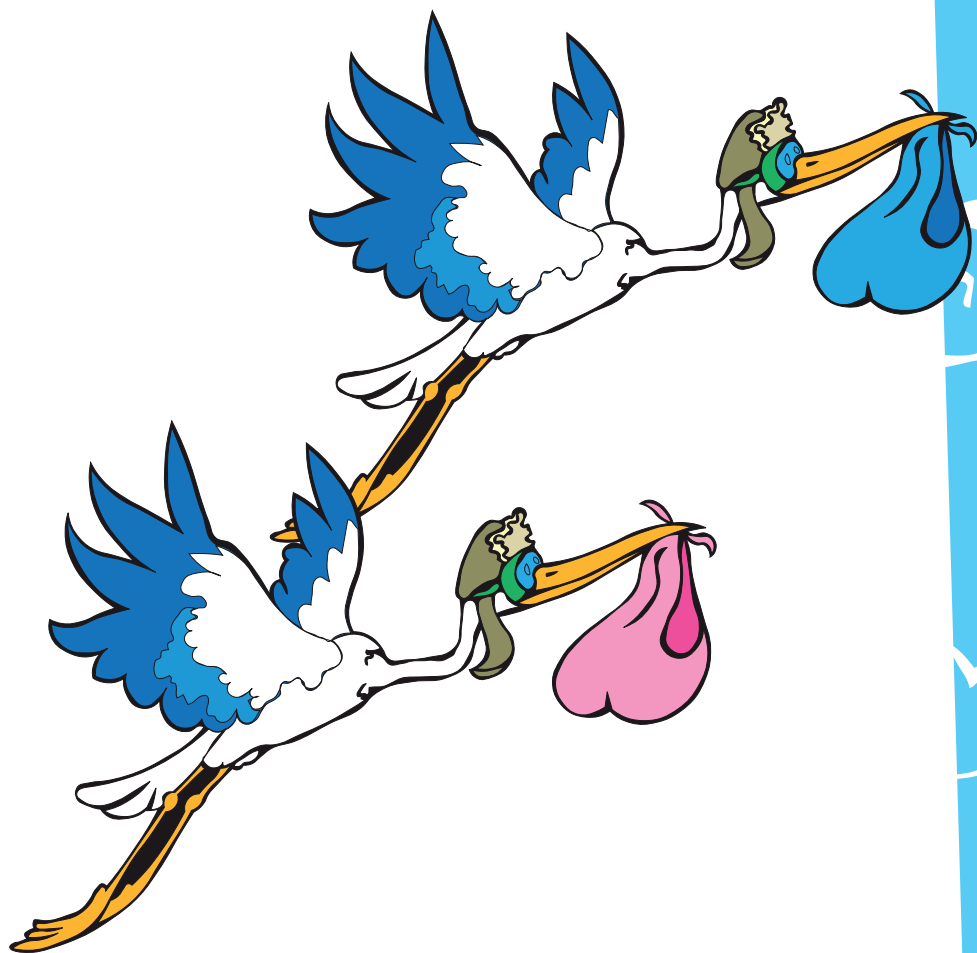
Sito internet: **www.consigliera-parita.torino.it**

Centri per l'Impiego della Provincia di Torino

Le **Referenti di Parità** operative presso i **Centri per l'Impiego della Provincia di Torino**.

È preferibile contattarle telefonicamente per informazioni e/o prenotazioni.

- Direzione Provinciale del Lavoro - Servizi Ispettivi  
Via Arcivescovado, 9 - Torino.
- OO.SS - Organizzazioni sindacali presenti direttamente nell'azienda o sul territorio provinciale.



Versione **SPAGNOLO**



La Consigliera  
di parità provinciale



PROVINCIA  
DI TORINO



i  
nostri  
auguri  
tra  
opportunità  
e diritti!

dalle consigliere di parità della provincia di torino  
Via Maria Vittoria 12 - Torino - Tel. 011.8612771