



servicios
Grupo Konecta



Embarazo y lactancia...

En Konecta.



¿Estoy obligada a avisar a mi campaña?

NO, pero pierdes protección si no lo haces.

Esto provocará que las consultas prenatales, por ejemplo, se pasen como horas médicas, por lo que se te irían restando de las 35 que tienes al año.

¿La Mutua tiene que llevar un control de mi embarazo?

NO, a no ser que trabajes en un medio de riesgo para tu estado sin posibilidad de reubicación en otro puesto y esto te impida desarrollar tu labor con normalidad. Lo común es que sea tu médico de cabecera quien te vea, junto con la matrona de tu centro de salud.

Estoy muy perdida... ¿En qué me puedo apoyar?

Artículo 37.3.f

En primer lugar, solicita el **Convenio** a tus delegados sindicales, si no lo tienes ya. Por otro lado, puedes apoyarte en el **Estatuto de los Trabajadores**.

Echa un vistazo al siguiente artículo del citado Estatuto:

Embarazo, acogida o adopción (*artículo 37.3.f*): La empresa debe darnos el suficiente tiempo para los reconocimientos médicos y para las técnicas de preparación al parto, en el caso de que haya que hacerlo en horario laboral.

En base al estatuto de trabajadores 37.3 F toda prueba médica relacionada con el embarazo se considera retribuida, bien sea por lo privado como por la Seguridad Social.

¿Cómo justifico mis citas médicas, entonces?

Tendrás que hacerlo a través del portal del empleado, en el formulario "Exámenes prenatales".

He oído que la empresa "premia" con un cheque si no me doy de baja. ¿Es así?

Sí y no. Léete esto con atención:

Konecta

NOTA INFORMATIVA

ATT. TRABAJADORAS DE KONECTA EN ESPAÑA

En Madrid, a 18 de Noviembre de 2015

Por medio de la presente os recordamos que, como parte de la política de apoyo a la mujer y en este caso, a las madres trabajadoras, **Konecta** premia a aquellas empleadas que compatibilizan su embarazo con el trabajo diario en la compañía.

Por tanto, os recordamos que **Konecta** abona **1.000 €uros** brutos en concepto de **Cheque Bebé** durante el mes siguiente a su reincorporación de baja maternal a todas las empleadas que sean madres, siempre que no hayan acumulado más de 45 días de bajas médicas durante el embarazo.

*** Este periodo no se computará si la empleada solicitara una excedencia durante ese periodo.*

Podréis solicitar vuestro cheque bebé a los responsables de campaña o al departamento de RRHH.

→
Enhorabuena a todas las mujeres, madres y trabajadoras.

Sin otro particular, atentamente

ÁREA DE RRHH Y, sí: Todavía está vigente.

Además del Estatuto y el Convenio, hay algo más que me ampare?

Debes pedir lo antes posible el **Protocolo de embarazo** y el **Plan de Igualdad** de tu sociedad, pues en ellos se recoge información muy valiosa que te ayudará en este maravilloso camino.



PIDE ESTO EN TU CENTRO

ESPECIFICACIONES

- Durante el embarazo debido al aumento del abdomen de la trabajadora, se incrementa la distancia al plano de trabajo de trabajo y el centro de gravedad se ve desplazado, lo que puede ocasionar dolores de espalda y distensión muscular.

La trabajadora embarazada puede solicitar un **reposapiés** a fin de mejorar la posición ergonómica en el puesto y facilitar el flujo sanguíneo.

- En el embarazo la presión intra-abdominal aumenta, y con ello el riesgo de sufrir edemas y varices en las extremidades inferiores. Por ello y a fin de prevenirlas, se recomienda andar con frecuencia.
- Se informará a cada trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas preventivas aplicables a dichos riesgos debido a su estado de embarazo.
- Se debe indicar a las trabajadoras la importancia de que comuniquen su estado de embarazo antes de que exista riesgo en sus puestos para poder activar a tiempo las medidas preventivas establecidas.
- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al equipo de Supervisión - Coordinación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA EMBARAZADAS

- En posición sentada, coloca el dorso erguido y la espalda recta. La pelvis debe estar **bien apoyada en el respaldo de la silla**, asegurándose de que la curvatura lumbar de la columna vertebral quede apoyada.
- No cruces las piernas.
- Evita la presión del asiento en los muslos y en la parte de atrás de las rodillas. Para ello, solicita un **reposapiés** a tu equipo de Supervisión - Coordinación para así poder **eleva las rodillas** a la misma altura o por encima de las caderas. Esto evitará que se produzca presión y facilitará el flujo sanguíneo.
- Si trabajas con ordenador, el monitor debe estar a la altura de los ojos y el teclado lo más cerca posible de la silla, sin elevar los hombros al escribir.
- **Haz respiraciones:** las respiraciones profundas te ayudarán a relajarte y a mantener la columna vertebral y el abdomen en la mejor posición.
- **Haz ejercicios:** sentada en tu puesto puedes aprovechar hacer algunos sencillos ejercicios mientras trabajas. Coloca la espalda recta y luego gira el tronco, primero hacia la izquierda y luego hacia la derecha. Repite varias veces.

CRITERIOS LEGALES

- Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales artículo 26 "Protección a la maternidad"
- Convenio colectivo de ámbito estatal del sector
- Ley Orgánica 3/2007
- Real Decreto-ley 6/2019

Permisos relevantes

Maternidad: 16 semanas, seis semanas ininterrumpidas tras el parto

Otro/a progenitor/a:

- 16 semanas, seis semanas de permiso obligatorio tras el parto.

Permiso de cuidado del lactante:

- Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora hasta los 9 meses.
- Permiso de lactancia acumulada. (Por convenio)
- Posibilidad de ampliar la lactancia de 9-12 meses con la consecuente reducción de salario.



DESDE KONECTA TE RECOMENDAMOS:

- Alternancia de postura, sentada al realizar sus tareas. Procura levantarte y anda un poco durante las pausas.
- Evita estar de pie tiempos mayores de 1h y sentada mayores de 2h SIN cambiar de posición.
- Usa calzado cómodo, estable y seguro.
- Realiza ejercicio físico, siempre de una forma moderada.
- Mantén una dieta equilibrada con aporte especial de calcio.
- Varía al máximo la alimentación, incluyendo todos los grupos básicos de alimentos (fruta, verdura, etc...)
- Come despacio, masticando bien los alimentos, en ambiente relajado, tranquilo, evitando distracciones.
- Reduce el consumo de cafeína.
- Bebe abundante líquido a lo largo del día.
- No fumes ni consumas bebidas alcohólicas.

Fuente: Protocolo de actuación embarazo, lactancia y cuidado del lactante. Konecta.

INFORMACIÓN PREVENTIVA

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD



SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO MANCOMUNADO Konecta

EJERCICIOS DE KEGEL

Los ejercicios pueden realizarse en cualquier momento y lugar. Mucha gente prefiere hacerlos acostado o sentado en una silla.

Tras un plazo de 4 a 6 semanas se debe advertir una mejoría, pero en algún caso pueden transcurrir hasta 3 meses para notar cambios. Cuanto más se practiquen más eficaces son los ejercicios en los músculos.

1. Vaciar la vejiga.
2. Contraer y relajar lo más rápido que se pueda. Repetir 25 veces.
3. Contraer y expandir los músculos, mantener la posición durante 3 segundos y relajar. Repetir 10 veces.
4. Contraer los músculos de forma muy lenta, mantener la posición durante 3 segundos y relajar. Repetir 10 veces.
5. Estos ejercicios hay que realizarlos tres veces al día.

CCOO servicios
Grupo Konecta

CCOO

servicios
Grupo Konecta



Volviendo a la Mutua... Si no vigila mi embarazo en condiciones normales, más allá de las bajas, ¿qué hace por mí?

SOBRE LAS MUTUAS

TIPS IMPRESCINDIBLES

¿QUÉ SON?

Asociaciones privadas de empresarios constituidas con la autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social.

LA GESTIÓN COMPARTIDA CON EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES.

LA GESTIÓN COMPLETA DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES.

¿QUIÉN TRABAJA?

LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL Y LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS "MENORES" (AMPLIADO HASTA LOS 23 AÑOS) AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

¿EN QUÉ CONSISTE LA PRESTACIÓN SANITARIA?

En la asistencia sanitaria y farmacéutica durante todo el proceso hasta la recuperación total.

¿PUEDO NEGARME A DAR DATOS DE SALUD POR TELÉFONO?

Sí, pues no tienes garantías de estar hablando con personal sanitario ni se garantiza tampoco la protección de datos.

¿TENGO QUE ENTREGAR YO PERSONALMENTE EL PARTE DE BAJA EN LA EMPRESA?

Actualmente las normas no regulan nada al respecto, así que puedes hacerlo tú mismo, otra persona, enviarlo vía email o incluso por WhatsApp.

¿Y LA PRESTACIÓN ECONÓMICA?

Si estoy de baja médica la cuantía que recibo es del 75% de la base reguladora desde el primer día de baja, pudiendo verse incrementada si así lo recoge el convenio colectivo.

¿QUÉ INFORMES MÉDICOS PUEDO SOLICITAR A LA MUTUA?

Todos los derivados del proceso. Aconsejable pedir todo el historial médico del mismo.

¿TENGO ALGUNAS MEJoras COMPLEMENTARIAS?

Son mejoras especiales de asistencia social, como son: ayudas para la eliminación de barreras en la vivienda, prótesis, apoyo en domicilio, etc.

¿QUÉ TENGO QUE HACER CON EL PARTE DE BAJA MÉDICA?

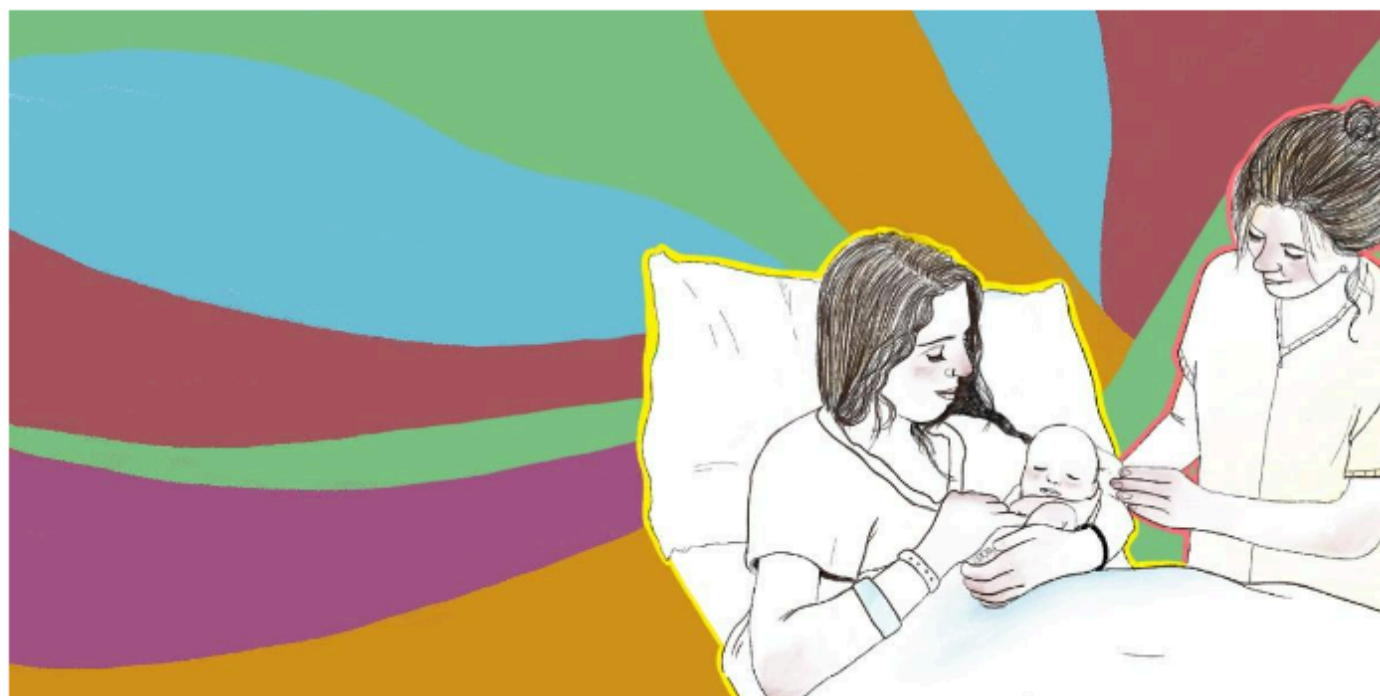
Siempre recibes dos copias: una para ti y la otra para la empresa. Guarda la tuya y entrega OBLIGATORIAMENTE a la empresa la suya.

¿QUÉ OCURRE SI ESTANDO DE BAJA MÉDICA POR CONTINGENCIA PROFESIONAL FINALIZA O SE EXTINGUE MI CONTRATO?

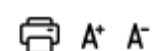
Seguirás de baja médica hasta que la mutua te dé de alta. Durante ese tiempo NO TE CORRE EL DESEMPLEO.

Suspensión del contrato por nacimiento (parto y cuidado del menor hasta 12 meses)

<https://conciliacioncorresponsable.ccoo.es>



Suspensión del contrato por nacimiento.



Enlaces relacionados

Prestación por nacimiento y cuidado de menor, por parto o por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica (incluye también a las personas trans gestantes) así como del progenitor distinto de la madre biológica.

¿Qué significa esta suspensión?

Es la interrupción temporal de la prestación laboral sin que se rompa el vínculo contractual entre empresa y la persona trabajadora.

¿Qué duración tiene?

Tanto para la madre biológica como para el otro progenitor la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas.

¿Cómo se distribuyen esas semanas?

Para la madre biológica y con el fin de asegurar la protección de su salud, serán obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa de forma ininterrumpida.

En el caso del progenitor distinto de la madre biológica, el contrato se suspenderá durante 16 semanas de las cuales serán obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto que tendrán que disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

¿Y si el parto es prematuro, el neonato/a debe permanecer hospitalizado a continuación del parto por otra causa o tiene una discapacidad?

En estos casos el período de suspensión podrá computarse, a petición de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

Cuando el parto sea prematuro con falta de peso y en aquellos en que el neonato/a precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, la suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de **discapacidad** del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato, tendrá una **duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores**; igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora en este supuesto, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

¿La suspensión se reduce si fallece la hija o hijo?

No. En esta circunstancia tras las seis semanas de descanso obligatorio es posible solicitar la reincorporación al puesto de trabajo.

Una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, ¿cómo se pueden disfrutar las 10 semanas restantes por parte de cada progenitor?

Las 10 semanas restantes podrán distribuirse a voluntad de cada progenitor bien de forma continua o de forma interrumpida en jornada completa o en jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora hasta que el neonato cumpla 12 meses; pero siempre por semanas.

Consulta esta info aquí:

<https://conciliacioncorresponsable.ccoo.es/noticia:686970-->

Suspension del contrato por nacimiento parto y cuidado del menor hasta 12 meses &opc id=c753c676803fcac21876100f197ae844?

fbclid=PAY2xjawFx i5leHRuA2FlbQlxMAABpIChFI3ZKo7b9PpblswfLUmnjw9UhlqBNjyb OzosLEhrneiKvfWHvyWMbw aem GNB-8-Ce OYI2lgD-SP5JQ



servicios
Grupo Konecta

¿Y qué hay de la lactancia?

Artículo 34

Según el actual Convenio...



Artículo 34.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Por **lactancia** de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.

¿Tienes más dudas, consultas,
peticiones, incertidumbres?
Dirigete a tus representantes
sindicales!



servicios
Grupo Konecta



¡Siempre contigo!