

Nuevos motivos de incapacidad transitoria que afectan a las mujeres trabajadoras

Desde el 1 de junio del 2023 están en vigor los nuevos motivos de incapacidad transitoria (IT) contenidos en la Ley Orgánica 1/2023, de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo

■ ¿Qué debes saber?

Las nuevas ITs que se generan, son prescritas por el personal facultativo de atención primaria del sistema público de salud.

■ ¿Cuáles son estos nuevos motivos de ITs?

Menstruación dolorosa:

- La IT no requiere periodo de carencia, es decir, no hace falta un periodo mínimo de cotización.
- La duración de la IT, será de 3,4 o 5 días, en función de la duración del dolor incapacitante.
- Aunque la IT se repita cada mes, será considerada como una nueva baja, no considerándose recaída.
- La prestación económica será abonada por la Seguridad Social desde el día de la baja y será del 60% de la base reguladora.
- Según la ley aprobada, la IT habrá de estar motivada por una "situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada", por ejemplo, endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, que pueden implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros.

Interrupción del embarazo:

- La IT no requiere un periodo mínimo de cotización
- Durará mientras se reciba atención del sistema público de salud que impida la asistencia al puesto de trabajo.
- El día de la baja lo abonará la empresa como un día de salario normal, haciéndose cargo de la prestación la Seguridad Social desde el día siguiente.
- La cuantía de la prestación será del 60% de la base reguladora y se incrementará al 75% desde el día 21 de baja en adelante.

Descanso prenatal desde el primer día de la semana 39 de la gestación:

- No se requiere periodo de carencia para menores de 21 años, es decir, no hace falta un periodo mínimo de cotización.
- Si la trabajadora está percibiendo la prestación de riesgo para el embarazo, esta última no se interrumpe, sino que se mantiene hasta el nacimiento.
- Se exige un periodo de carencia de 90 días en siete años entre 21 a 26 años.



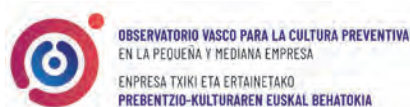
- Se exigen 180 días cotizados, en siete años, para mujeres de 26 años o más.
- El día de la baja lo abonará la empresa como un día de salario normal, haciéndose cargo de la prestación la Seguridad Social desde el día siguiente y hasta el parto.
- La cuantía de la prestación será del 60% de la base reguladora y se incrementará al 75% desde el día 21 en adelante.

Este es un derecho que nos beneficia a las mujeres trabajadoras y que visibiliza las especificidades de nuestra salud

Ninguna mujer debe ir a trabajar con dolor

DEFIENDE TU SALUD EN EL TRABAJO

**AFÍLIATE
A CCOO**



Emakume langileei eragiten dieten ezintasun iragankorrerako arrazoi berriak

2023ko ekainaren 1etik indarrean daude ezintasun iragankorreko arrazoi berriak 1/2023 Lege Organikoan jasotzen direnak, sexu eta ugalketa osasuna eta haurdunaldia borondatez eteteko

■ Jakin behar duzuna

2023ko ekainaren 1etik indarrean daude ezintasun iragankorreko arrazoi berriak 1/2023 Lege Organikoan jasotzen direnak, sexu eta ugalketa osasuna eta haurdunaldia borondatez eteteko.

■ Zeintzuk dira aldi baterako ezintasunerako arrazoi berri hauek?

Hilerokoa mingarria izatea:

- Aldi baterako ezintasunak ez du gabealdirik, hau da, ez da gutxieneko kotizazio aldirik behar.
- Aldi baterako ezintasunaren iraupena 3, 4 edo 5 egunekoa izango da min ezgaitzailearen iraupenaren arabera.
- Aldi baterako ezintasuna hileroko errepikatzen bada ere, baja berri moduan hartuko da, ez da birgaixozetzat hartuko.
- Prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzak ordainduko du bajaren egunetik eta oinarri arautzailearen %60 izango da.
- Onartutako legearen arabera, aldi baterako ezintasuna "aurrez diagnostikatutako patologia batek eragindako dismenorrearen ondoriozko ezintasun-egoerak" eragin beharko du, adibidez endometriosisa, miomak, pelbiseko hanturazko gaixotasuna, adenomiosia, polipo endometrialak, obario polikistikokoak edo edozein motatako hileroko odola ateratzeko zailtasunak, besteak beste, dispareunia, disuria, emalezintasuna edo ohi baino odoljarro ugariagoak ekar ditzaketenak, beste batzuen artean.

Haurdunaldia etetea:

- Aldi baterako ezintasunak ez du gutxieneko kotizazio aldirik behar.
- Lanera joatea eragozten duen osasun sistema publikoaren arreta jasotzen den bitartean iraungo du.
- Bajaren eguna enpresak ordainduko du ohiko soldata egun baten moduan. Hurrengo egunetik Gizarte Segurantzak hartu du bere gain prestazioa.
- Prestazioaren zenbatekoa oinarri arautzailearen %60koa izango da eta %75era igoko da bajaren 21. egunetik aurrera.

Jaiotza aurreko atsedena haurdunaldiaren 39. aste lehen egunetik:

- Ez du gabealdirik behar 21 urtetik beherakoentzat, hau da, ez da gutxieneko kotizazio aldirik behar.
- Langilea, haurdunaldiko arrisku prestazioa jasotzen ari bada, azken hau ez da eteten, jaiotza arte mantenduko da.
- Zazpi urtetan 90 eguneko gabealdia eskatuko da 21 eta 26 urte arteko emakumeentzat.



- Kotizatutako 180 egun eskatuko dira zazpi urtetan 26 urte edo gehiagoko emakumeentzat.
- Bajaren eguna enpresak ordainduko du soldata ohiko egun baten moduan. Hurrengo egunetik jaiotza arte Gizarte Segurantzak hartuko du prestazioa bere gain.
- Prestazioaren zenbatekoa oinarri arautzailearen %60koa izango da eta %75era igoko da 21. egunetik aurrera.

Emakume langileon aldeko eskubidea da eta gure osasunaren espezifikotasunak ikustarazten ditu

Emakumeok ez dugu lantokira minez joan behar

BABESTU ZURE OSASUNA LANTOKIAN

**AFILIA ZAITEZ
CCOOn**

