

A). Le congé de maternité.

1. En principe, une employée enceinte doit informer son employeur a propos de sa grossesse afin celui si puisse s'acquitter de leur obligation de planification et d'évaluation de l'action préventive des risques professionnels imposées par la loi 31/1995, qui comprend, selon son L'article 26, par rapport à la directive 1992/1985, l'étendue et la durée de l'exposition situation des femmes pendant la grossesse et l'accouchement récent des agents, des procédures ou des conditions de travail qui mai nuire à leur santé ou celle de nasciturus. À cet égard, il est du devoir des travailleurs en général d'informer tout de suite a son supérieur de toute situation qui à son avis, puise impliquer, pour des motifs raisonnables, un risque pour sa santé.

La communication au employeur de la grossesse (directive 76/2007/CEE) ne requière pas dans ces precepts que l application des mesures prévus imposent le justificatif de la part de la employée de sa grossesse. L'article 2.a de la directive 92/85/CEE dit que une travailleuse enceinte doit « fournir a son employeur de son état en accord a la législation nationale et / ou la pratique ». Malgré tout ça et la clarté de cette Directive, n'est pas nécessaire pour son application que l' employé doit impérativement informer à son employeur a propos de sa grossesse. En effet les arrêts de notre Tribunal Suprême de 19-07-2006 et 24-07-2007 affirment que pour déclarer le licenciement abusif, nulle, a cause de la discrimination, il faut que l'employeur soit au courant de la grossesse de l'employé. A partir de l'entre en vigueur de la Loi Organique 3/2007 tout l'antérieur peut être questionné parce que la Chambre d'appel du Tribunal Supérieur de Madrid, en arrêt de 26-05-2008 établit, á partir du fait de l'égalité et pas de la discrimination, tous les licenciements des femmes enceintes peuvent être qualifiées d'abusives, malgré que son employeur ne soit pas au courant de la grossesse de sa travailleuse.

2. En cas de l'accouchement, par l'application de l'article. 48.4 du Statut des travailleurs-ET-delà telle que modifiée par le paragraphe dix dans la onzième disposition additionnelle de la loi organique 3 / 2007 de Mars 22, prévoyant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (BOE'23 Mars) a suspendu la licence de maternité contrat de travail a une durée de seize semaines, extensible en cas de naissances multiples dans deux semaines pour chaque enfant en plus. La période de suspension sera attribuée aux choix de l'intéressé à la condition que six semaines soient prises après l'accouchement. En cas de décès de la mère, indépendamment de savoir si ou non, elle a effectué certains travaux, l'autre parent mai utiliser tout ce congé, le cas échéant, la partie restante de la période de suspension, à compter de la date de naissance et qui sans mettre en valeur la même partie que la mère pourrait avoir bénéficié avant l'accouchement. En cas de décès de l'enfant, la période de suspension ne sera pas réduite sauf si, une fois menée à bien six semaines de congé obligatoire, la mère ait demandé de reprendre son travail.

Cependant ce qui précède, et sans préjudice de six semaines immédiatement après la naissance de congé obligatoire pour la mère, dans les cas où les deux parents travaillent, la mère, au début de la période de congé de maternité, ils peuvent choisir l'autre parent d'un exercice spécifique et de repos sans interruption de la période post-natale, soit simultanément ou successivement avec la mère. L'autre parent pourrait continuer à utiliser la période de suspension de maternité initialement affectée, mais à la date prévue pour le rétablissement de la mère au

travail est dans cette situation d'incapacité temporaire.

Dans les cas où la mère n'a pas le droit de suspendre son entreprise a droit aux prestations en conformité avec les règles régissant cette activité, l'autre parent a le droit de suspendre son contrat de travail pour la période qui n'a été acquis par la mère, ce qui sera compatible avec le droit reconnu dans l'article suivant.

3. Au cours de la période de suspension du contrat de travail de maternité perçoivent le travailleur, pas sa rémunération habituelle, mais une allocation de maternité égale à 100% de la base pour la prestation d'incapacité temporaire résultant de contingences communes, disponible en vertu de l'article. 133 quater de la loi générale sur la sécurité sociale-LGSS. L'empreinte de la loi 3 / 2007 a laissé des notes dans la rédaction des nouveaux articles 133 et 133 e f crée ainsi un non-contributif allocation de maternité pour les travailleurs qui ne satisfont pas aux durées minimales prévues à l'art. 133 ter. LGSS, qui dure quarante-deux jours de calendrier, et le montant égal à 100% des recettes publiques de l'indicateur des effets multiples (IPREM) en vigueur à l'époque.

4. Les travailleurs bénéficieront d'une amélioration des conditions de travail qui aurait eu droit au cours de la suspension du contrat de maternité pour les cas visés à l'appareil 4. De 48 HE, ainsi que celles qui sont prévues dans le paragraphe suivant et de l'article 48 bis.

5. Oui, il y a continuité dans la sécurité sociale, en particulier les services de santé, nous devons garder à l'esprit que, en vertu de l'art. 38,1 a) de LGSS, l'action protectrice du système de sécurité sociale comprend les soins de santé en cas de maternité, de maladie ou les accidents du travail et si elles sont ou non de travail.

6. Pour l'application de l'art. 48,1 et 45,1 d), tous deux de HE, le même travailleur de récupérer ses travaux, comme le droit de retourner aux emplois réservés.

7. Les travailleurs de sexe féminin au cours de la période de suspension du contrat de travail en cas de maternité, sont spécialement protégés contre le licenciement parce que, conformément à l'art. 55,5 b) et est invalide depuis la date de début de la grossesse jusqu'au début du congé de maternité, pour la jouissance d'un tel permis, et même après son retour au travail pour mettre fin à la suspension du contrat périodes de maternité ou d'adoption de placement ou de paternité, qui n'a pas toujours attendu plus de neuf mois à compter de la date de naissance, d'adoption ou de promotion d'un enfant.

8. Oui, il existe des dispositions spéciales qui permettent de concilier les besoins liés à informer les absences des employés. Ainsi, art. 37,3 HE empêche, de notification et de justification, que les travailleurs en général mai s'absenter du travail, droit à une indemnisation, donnant quinze jours en cas de mariage naturel, deux jours par la naissance d'un fils et la mort, de blessure ou de maladie grave, D'hospitalisation ou une intervention chirurgicale qui nécessite l'hospitalisation sans repos à la maison, de parents au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité, et un jour pour le transfert de la résidence habituelle.

9. Aussi, l'avis et la justification, les employés mai s'absenter du travail, droit à une rémunération pour le temps nécessaire pour effectuer les techniques de diagnostic prénatal et la préparation à l'accouchement qui devra être effectuée dans la journée de travail, afin d'organiser lettre f) Le nombre 3 de l'article 37 de ET, instauré par la loi 31/1995, sur Novembre 8, la sécurité au travail.

10. Les questions les plus fréquemment et à l'arrivée en cours d'examen au tribunal le congé de maternité et la protection sont issus de la relation avec la sécurité sociale (à des prix élevés...) et le transfert de propriété et le droit à un autre parent.

B). Le congé parental.

1. Un travailleur qui pour des raisons de tuteur légal de prendre en charge directement responsable d'un mineur huit ans ou une personne avec handicap physique, mental ou sensoriel, qui ne joue pas une activité lucrative, a droit à une réduction du temps de travail, avec la baisse proportionnelle des salaires entre au moins huitième et un maximum de la moitié de la longueur de celui-ci, puis disposer au paragraphe 1 du numéro 5 de l'art. De 37 HE telle que modifiée par la loi organique 3 / 2007. Elle reconnaît le même droit de préciser qui traitent avec les services directs de garde d'un parent, jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité qui, pour des raisons d'âge, d'accident ou de maladie ne peut défendre lui-même, et n'a pas été une activité lucrative. Cette réduction du temps de travail est un droit individuel des travailleurs, hommes ou femmes. Toutefois, si deux ou plusieurs travailleurs dans la même entreprise de générer ce droit en faisant le même sujet, l'employeur mai simultanée limiter son exercice pour des raisons de fonctionnement de l'entreprise. Les désaccords apparus entre l'employeur et l'employé sur la réalisation du temps et la détermination d'une telle réduction du temps de travail sera résolu par la juridiction compétente par le biais de la procédure prévue à l'article 138 bis de la loi sur la procédure du Travail.

2. La réduction du temps de travail n'est pas soumis à un grade ou une certaine période de travail. Toutefois, art. 46,3 HE subordonne le droit à une période de congé non rémunéré pour les soins de chaque enfant, quand il est, par nature, pour adoption, ou en cas de placement en famille d'accueil, qu'ils soient permanents ou avant si elles sont temporaires, à partir de date de naissance ou, le cas échéant, la décision judiciaire ou administrative, qui ne doit pas excéder trois ans.

3). La réduction du temps de travail pour les soins et l'éducation d'un enfant de moins de 8 ans devrait avis que l'employeur a quinze jours avant la date à laquelle le travailleur est réintégré à leur routine quotidienne, éliminez l'art. 37,6 HE, qui est muet sur la nécessité de préavis de commencer la réduction.

3 b). Il n'est pas prévu.

4. Les employés ne tiennent pas leur salaire ou une charge bénéficient des subventions de l'Etat lorsque le congé parental parce que, comme nous l'avons dit ci-dessus, pour réduction du temps de travail pour les soins et l'éducation d'un enfant de moins de 8 ans, est une réduction proportionnelle salariale et de congé en cas de la relation de travail est suspendu sans services ou la perception des salaires.

5. La période pendant laquelle le travailleur est en mesure de congé pour les soins de chaque enfant est comptée aux fins de l'ancienneté et l'employé est autorisé à assister à des cours de formation.

6. Oui, il y a continuité dans la couverture de la sécurité sociale, y compris les services de santé, avec les qualifications suivantes: Les deux premières années de la période de congé que les travailleurs jouissent en raison de la prise en charge de chaque enfant ou mineur accueilli calculé comme cité, pas bien de la situation du chômage dans le travailleur d'être traités à la décharge, mais il n'y a pas eu de contribution efficace aux fins des prestations de retraite, d'invalidité permanente, de décès et de survie. (Art. 124, 125 et 180 LGSS).

7. Au cours de la première année de congé sans solde pour s'occuper d'un enfant le droit de réserver leurs emplois, qui s'étend jusqu'à quinze mois dans les cas où le travailleur fait partie d'une famille nombreuse de catégorie générale et 18 mois dans la catégorie spéciale. . Passé ce délai, la réserve est censé se référant à un poste au même groupe professionnel ou le rang, selon empêche l'art. 46. HE.

8. Oui, les travailleurs sont protégés contre le licenciement en prévenant sa cote de zéro en cas de réduction du temps de travail ou un congé pour la garde des enfants, comme le prévoit l'art. 55 de la CDH.

9. Oui, art. 37,3 ET: les absences du travail, de notification et de justification, droit à payer pour l'hospitalisation ou une intervention chirurgicale parents jusqu'au deuxième degré d'affinité ou de consanguinité, le déménagement, inexcusable de l'exécution d'un devoir public et de personnel.

10. Le congé parental (excédent période n'excédant pas trois ans) en Espagne a également été reconnu dans les cas d'adoption, sans des règles spécifiques relatives à la situation particulière d'adoption.

11. Mises à pied, des coupures de temps, le travail posté.

C). Dispense de travail ou une autorisation pour des raisons familiales urgentes.

1. Oui, ils ont droit à deux jours de congé pour la naissance d'un fils et la mort, de blessure ou de maladie grave, hospitalisation ou une intervention chirurgicale qui nécessite l'hospitalisation sans repos à la maison, de parents au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité. Lorsque le travailleur pour cette raison besoin de faire un effet de déplacement, la durée sera de quatre jours. (Art. 37,3 HE).

2. L'avis et la justification de l'employeur.

3. Sa durée est limitée à deux ou quatre jours en fonction des circonstances décrites dans la réponse n ° 1 de la présente section C.

4. Ils pratiquent le même salaire. (Art. 37,3 HE).

5. Oui, il y a continuité dans la couverture de la sécurité sociale, en particulier les services de santé.

6. Oui.

7. No.

8. Il existe de rares cas devant les tribunaux sur cette question.