

Embarazo, Parto, la Crianza para las mujeres que trabajan.

¿No estás sufriendo con problemas relacionadas al trabajo?

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Departamento de Empleo e Igualdad de Trabajo de la Oficina de Trabajo de Gunma.

Es ilegal que el empleador o el encargado de gestión personal realicen un trato desfavorable como; el despido o modificación de contratos de los trabajadoras a Part time (pâto) por embarazo, parto o licencia de trabajo para la crianza, etc.

Por ejemplo:

- Cuando informé mi embarazo, me dijeron que me cambiaría de empleada regular (seishain) a Part time (pâto).
- Mi colega me dijo que no puede confiar el trabajo a una mujer embarazada.
- Mi jefe me dijo que para las trabajadoras part time (pâto) no hay licencia por maternidad y me obligó renunciar al trabajo.



Si sospechas que están infringiendo la ley, no dudes en consultar con nosotros antes de sufrir sola.



Es deber del empleador tomar medidas para prevenir el acoso (incluidos los actos perjudicial al ambiente laboral por los superiores o colegas que no tienen autoridad sobre gestión del personal) por motivos de embarazo, parto, licencia de trabajo para la crianza, etc.

Sistemas disponibles para mujeres embarazadas.

P: Cuando consulté con la empresa porque tengo náuseas agudas e intolerantes, me dijeron que les causaría problemas si no realizo mi jornada habitual.

R: Si recibe indicaciones del médico sobre náuseas por embarazo entre otros durante el período de embarazo, puede tomar las medidas necesarias comunicando a la empresa (reducción de jornada laboral, licencia, etc.). Utilice la "Tarjeta de orientación para el control de salud materno" que se halla en la mayoría de la Libreta de Salud Materno Infantil.

Sistema de licencia de trabajo para empleados con contratos de duración determinada.

P: ¿Los trabajadores Part time (pâto), por contratista y trabajadores por contratos, pueden tomar la licencia por maternidad y la licencia de trabajo para la crianza?

R: Todas las trabajadoras tienen derecho a la licencia por maternidad. La licencia de trabajo para la crianza es disponible para trabajadores por contrato de duración determinada, Part time (pâto), empleados por contratista y empleados por contrato si cumplen con los siguientes requisitos:
 (1) Haber trabajado sin interrupción durante 1 año o más al momento de la solicitud.
 (2) No tener la certeza de que la relación laboral se termine cuando el niño cumpla 1 año y 6 meses de edad.

Período de la licencia de trabajo para la crianza

P: No encuentro la guardería, ¿puedo extender mi licencia de trabajo para la crianza?

R: Como regla general, la licencia de trabajo para la crianza se puede tomar hasta cumplir 1 año de edad, pero en casos que no pueda ser admitido a la guardería, puede extender hasta 1 año y 6 meses. Si aún sigue sin ser admitido después de 1 año y 6 meses, es posible solicitar la extensión hasta cumplir los 2 años.

Sistema de apoyo para compatibilizar después de retornar al trabajo.

P: Quiero reducir mi jornada laboral para llevar a mi hijo a la guardería, pero la empresa no me permite.

R: Bajo el sistema laboral de horarios cortos, puede reducir sus horas de trabajo a 6 horas hasta que su hijo cumpla los 3 años. También, es posible obtener exención de las horas extras.

P: Me preocupa si puedo faltar al trabajo cuando mi hijo se enferme.

R: La licencia por cuidado del hijo por enfermedad de los trabajadores con 1 hijo de edad preescolar, están disponibles hasta 5 días al año y para aquellos con 2 o más hijos hasta 10 días al año (la licencia es renumerada o no renumerada es según las regulaciones de la empresa).

Para las consultas e informaciones aquí.



Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Departamento de Empleo e Igualdad de Trabajo de la Oficina de Trabajo de Gunma. (Puede ser de manera anónima, es gratis.)

Número de teléfono. **027-896-4739**

〒371-8567 Maebashi-shi Ote-machi 2-3-1 Maebashi Chihō Gōdōchōsha Piso 8

Horario de recepción: 8:30~17:15 (excepto sábado, domingo, feriado, fin de año e inicio del año)



Vea el reverso para conocer el proceso detallado desde el embarazo hasta reincorporar al trabajo.

Período de embarazo

6 semanas antes del parto

8 semanas después del parto

Hasta 1 año de edad

Hasta 3 años de edad

Hasta ingresar a la escuela primaria

Sistema de protección materno, entre otros.

Conversión a operaciones ligeras y fáciles

Medidas de atención de salud materna (sistema en el que se toman las medidas adecuadas siguiendo las instrucciones del médico)

Exención del trabajo de horas extras, trabajo nocturno, etc.

Tiempo de cuidado de niños (dos veces al día, 30 minutos cada uno)



Nacimiento

Sistema de licencia de trabajo.

Durante 42 días

Durante 56 días

Licencia preparto•posparto

Licencia de trabajo para la crianza.

Si ambos padres toman la licencia de trabajo para la crianza, el período de licencia es de 1 año hasta que el niño cumpla 1 año y 2 meses.

El padre también debe tomarse activamente la licencia de trabajo para la crianza para profundizar la relación matrimonial.

Si el padre del niño toma la licencia de trabajo para la crianza dentro de las 8 semanas después de nacimiento, puede tomar otra licencia de trabajo para la crianza sin tener motivos especiales.

En casos que el niño no pueda ser admitido en la guardería, puede extender la licencia de trabajo para la crianza hasta 1 año y 6 meses. También, puede extenderse hasta los 2 años si el niño todavía no puede ser admitido en la guardería..

Otros sistemas distintos a la licencia de trabajo.



Esta es "Marca Kurumin", una marca que pueden usar en las tarjetas de presentación, anuncios de empleo o en los productos, etc. las empresas que apoyan y han tenido rendimientos como resultados de haber introducido la licencia de trabajo para la crianza en los hombres y reconocidos por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.

Exención de las horas extra y del Sistema de horarios de trabajo para la crianza.

Licencia para cuidado de hijos por enfermedad (5 días al año, 10 días al año si son dos o más niños)

Restricciones de las horas extras (24 horas al mes, 150 horas al año), exención del trabajo nocturno (10 p.m. a 5 a.m.)

Asignaciones, etc.

Asociación de seguros de salud

Asignación por parto y crianza por única vez (shussan ikuji ichijikin)

Subsidio maternal (shussan teatekin)

En principio, se pagarán 420.000 yenes por cada que hijo que nazca.

Se podrá recibir la cantidad equivalente a 2/3 del salario durante la licencia prenatal como postnatal.

Hellowork

Subsidio por licencia del trabajo para la crianza (ikuji kyugyo kyufukin)

Como reglas general, se le paga la cantidad equivalente al 50% del salario al inicio de la licencia. Desde el inicio de la licencia del trabajo para la crianza hasta los 180 días, se paga el monto equivalente al 67% de salario del trabajador antes del inicio de la licencia (en términos de renta disponible se acerca al 80% debido a la exención de las primas del Seguro social).

Primas de Seguro Social

Periodo de pago requerido (sin exención)

Oficina de pensiones

Tanto los trabajadores como los empleadores están exentos del pago de las primas del Seguro social (shakai hoken) durante la licencia prenatal como postnatal y la licencia de trabajo para la crianza.

Periodo de pago requerido(sin exención)

Si es posible tomar la licencia de cuidado de hijos hasta 3 años de edad, estará exento hasta la edad de 3 años.