

PADRE

Permisos retribuidos

El padre tendrá derecho a **3 semanas** a contar desde el día del nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.

Tras las 6 semanas posteriores en el caso de parto, la madre podrá optar porque el padre disfrute del resto del permiso, bien de forma simultánea o sucesiva salvo riesgo para la salud de la madre. En el caso de disfrute simultáneo la suma no podrá exceder de 18 semanas o las que corresponda en caso de parto múltiple.

El permiso de lactancia podrá ser ejercido por el **padre** demostrando que no es utilizado por la madre y siempre que esta tenga derecho al mismo.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que le reste del permiso.

Embarazo

¿Durante los 9 meses a que tengo derecho? Permisos, condiciones de trabajo, riesgo en el embarazo...



Adopción

Adopción (nacional o internacional), acogimiento (preadoptivo, permanente)



Lactancia

¿Cómo me organizaré? Excedencia, reducción de jornada, permisos retribuidos.....



Sindicato de Trabajadores de la
Administración Riojana

EMBARAZO, PARTO Y LACTANCIA

Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana

Sector de Servicios Generales

C/ Duquesa de la Victoria nº 75—bajo

Tlf: 941 262024

correo@sindicato-star.es

www.sindicato-star.es

EMBARAZO,
PARTO Y
LACTANCIA

**DERECHOS PARA EL PADRE Y
LA MADRE**

**EMBARAZO, PARTO
Y LACTANCIA**



**FUNCIONARIOS Y
LABORALES DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE LA RIOJA**

**Acuerdo—Convenio CAR
2008-2011**

EMBARAZO

Permiso retribuido

Las funcionarias para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y **los funcionarios** para acompañar a sus cónyuges o parejas de hecho en estos supuestos.

Trabajo nocturno o a turnos (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

Cuando los procedimientos o condiciones de trabajo puedan **influir negativamente** en la salud de las trabajadoras o del feto las medidas de protección incluirán, **la no realización** del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo (Si la evaluación revelase **riesgo** para el embarazo).

Cuando la **adaptación** de las condiciones o el tiempo de trabajo **no resultase posible o suficiente** y así lo certifique el médico que asista a la trabajadora podrá llevarse a cabo un cambio de puesto.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora **podrá ser destinada** a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho a sus retribuciones de su puesto de trabajo.

Situaciones de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo

Se trata de una situación **similar a una I.T.** Para ello deberá acudir a la Mutua, la cual llevará a cabo la evaluación y diagnóstico de la situación de riesgo durante el embarazo, si existiese.

Mientras permanezca en esta situación la funcionaria embarazada **cobrará el 100%**.

TRAS EL PARTO

Permisos retribuidos

La funcionaria tendrá derecho a **18 semanas** ininterrumpidas, de las cuales 6 deberán ser inmediatamente posteriores al parto. En caso de **parto múltiple** 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. También se ampliarán en 2 semanas en el supuesto de **discapacidad del hijo**.

Cuando sobrevenga la situación de permiso por maternidad/paternidad **coincidiendo** con las **vacaciones** estas quedarán interrumpidas pudiéndolas disfrutar una vez finalizado el permiso sin límite de tiempo. En el caso del personal interino, si finalizado el permiso no hubiera disfrutado las vacaciones y hubiera finalizado la relación laboral estos deberán solicitar el cobro de las mismas.

Parto prematuro o neonato hospitalizado

En el caso de parto prematuro o neonato hospitalizado a continuación del parto **podrá ampliarse** el permiso de 18 semanas en tantos días como el neonato este hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

LACTANCIA

1 hora diaria de ausencia al inicio o final de la jornada de trabajo por hijo **menor de 15 meses**. Podrá **dividirse** en 2 fracciones de ½ h al inicio o final de la jornada. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute, corresponderá al funcionario/a dentro de su jornada ordinaria, se

deberá preavisar a la Administración con 15 días de antelación a la fecha de su incorporación.

En caso de parto múltiple se incrementará este permiso proporcionalmente.

Acumulación horas de lactancia

Acumulación en jornadas completas retribuidas e inmediatamente después de finalizar el permiso por parto. Deberá **solicitar** a la Administración con **15 días** de antelación a la fecha de su incorporación a su jornada ordinaria.

Para su cálculo se tendrán **en cuenta sólo los días de trabajo efectivo** hasta que el niño cumpla 15 meses.

Si con posterioridad al disfrute de esta acumulación **se solicita una excedencia antes** de cumplir el **niño los 15 meses, se devolverán las retribuciones** proporcionales correspondientes al periodo indebidamente disfrutado.

EXCEDENCIAS, REDUCCIÓN DE JORNADA y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Excedencia por cuidado de hijo

Desde la fecha de nacimiento hasta los tres años del niño, con derecho a reserva de puesto, computable a efectos de trienios, carrera y derechos pasivos y con derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

El funcionario interino podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación laboral.

Será un periodo único por cada sujeto causante.

ADOPCION

Adopción, o Acogimiento (preadoptivo, permanente o simple)

El permiso tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas.

Así mismo el permiso se incrementará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del 2º, contadas a elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial en el acogimiento, bien a partir de la resolución judicial en la adopción. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder el máximo establecido.

Adopción internacional

En caso de que sea necesario **desplazamiento previo**, el funcionario tendrá derecho a un permiso de hasta **2 meses** de duración percibiendo exclusivamente **las retribuciones básicas**. Independientemente de esto, **el permiso** por adopción o acogimiento podrá **iniciarse hasta 4 semanas antes** de la resolución judicial o la decisión administrativa o judicial en el acogimiento.

Reducción de jornada

1.- Disminución de jornada de trabajo en un **tercio o un medio** para el cuidado de algún menor de 12 años.

.- **Si es menor de 10 años** se tendrá derecho a percibir un 80% y un 60% de las retribuciones respectivamente.

.- **Si es mayor de 10 años y menor de 12**, se aplicará una reducción proporcional de las retribuciones.

2.- Personal laboral:

.- Tendrá derecho a la reducción de jornada igual que el personal funcionario.

.- Además, podrá reducir su jornada entre 1/8 y 1/2 para el cuidado por guarda legal de un **menor de 8 años** o de una **persona con discapacidad** psíquica, física o sensorial, con una **reducción proporcional de las retribuciones**.

Permisos retribuidos

.- Acompañamiento a **Consultas Médicas** en el caso de **hijos menores de 16 años**.

.- Tiempo necesario para asistir a:

.- **Tutorías** de hijos en edad de **escolarización obligatoria**, siempre que estas no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.

.- **Reuniones** de los órganos de coordinación de los **Centros de Educación Especial** donde el hijo discapacitado reciba atención