7.- PERMISOS POR LACTANCIA

Este derecho podrá ser ejercido **indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen**. En este caso, aquel de los progenitores que pretenda disfrutar del permiso, deberá acreditar, con carácter previo, el no disfrute simultáneo de dicho permiso por el otro progenitor. Una vez concedido este permiso, no podrá ser objeto de cesión, debiendo ejercerlo en su totalidad únicamente el progenitor que lo haya solicitado. Se incluye hijo o hija consanguíneos, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanentes.

■ **No acumulada**: Una hora de ausencia del trabajo (hasta que el niño/a cumpla un año) que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

■ **Lactancia acumulada (4 semanas)**

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, disfrutándose a continuación del permiso por parto, adopción o acogimiento. Este permiso **está condicionado a la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado dicho disfrute acumulado**, a la realización y superación de las prácticas y a la fecha de finalización del nombramiento respecto de funcionarios en prácticas o interinos, respectivamente, así como a su permanencia en esta situación hasta que el hijo cumpla doce meses.

No se podrá disfrutar si se solicita excedencia por cuidado de hijo o hija menor o asuntos propios.

Este derecho es compatible y acumulable a la reducción de jornada por razón de guarda legal.

En el caso de funcionarias interinas con fecha de cese determinada, esta acumulación será por **la parte proporcional** que corresponda desde la finalización del permiso por maternidad hasta la fecha de finalización del nombramiento. Cuando el personal interino tenga **continuidad de nombramientos por haber obtenido nueva vacante podrá disfrutar del periodo que le reste de lactancia acumulada.**

www.stecyl.net @SindicatoSTECyL sedes STECyL-i

● **ÁVIIA**
C/ Don Gerónimo, 15,1º izquierda. 05001 ÁVILA.
Tel/fax 920 25 48 22steavila@stecyl.net

● **BURGOS**
C/ Vitoria, 46. entrpta D. 09004 BURGOS.
Tel 947 20 20 84 Fax 947 49 7011. steburgos@stecyl.net

● ARANDA DE DUERO
C/Antonio Baciero,2, bajo 09400 ARANDA DE DUERO (Burgos) Tel/fax 947 54 62 52. stearanda@stecyl.net

● **MIRANDA DE EBRO**
C/Vitoria, 2-1º oficina 2 09200 MIRANDA DE EBRO (Burgos) Tel 650 48 20 96 stemiranda@stecyl,net

● **LEÓN**
C/ Covadonga, 5, 1º. 24004 LEÓN. Tel. 987 25 85 38 Fax 987 25 16 63 stele@stecyl.net

● **PONFERRADA**
C/ Ave María, 5, 2º derecha 24402 PONFERRADA
Tel. 987 07 83 55 Fax 987 42 83 55
stelebierzo@stecyl.net

● **PALENCIA**
C/ Mayor Antigua nº 88-bajo
34005 PALENCIA.
Tel/fax 979 74 29 48 . 634 84 55 32
stepalencia@stecyl.net

● **SALAMANCA**
C/ Pozo Hilera, 5, 1º A.
37002 SALAMANCA
Tel/fax 923 26 11 10. 923 21 98 06
stesalamanca@stecyl.net

● **SEGOVIA**
Avda.Fernández ladreda,12. 4º Puerta 5ª izquierda
40001 SEGOVIA. Tel/fax 921 46 05 99
stesegovia@stecyl.net

● **SORIA**
Pza. Odón Alonso 2, local E-2; (entrada por cronista Rioja) 42003 SORIA. Tel/fax 975 22 28 08
stesoria@stecyl.net

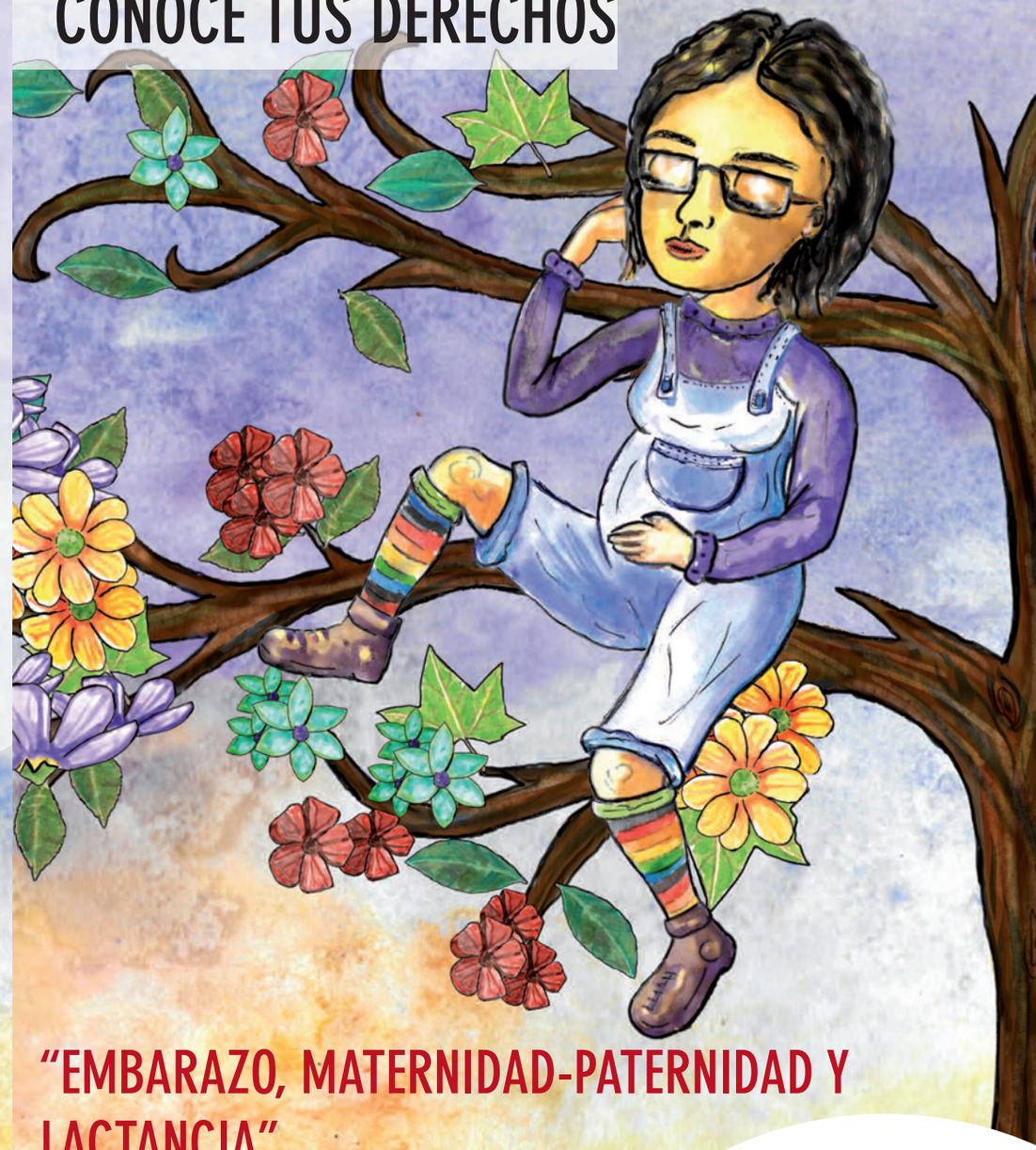
● **VALLADOLID**
C/ la Pasión, 5-7, 6ºD. 47001 VALLADOLID
Tel/fax. 983 37 50 38 stevalladolid@stecyl.net

● **ZAMORA**
Avda. Alfonso IX, 1, 2º oficina c. 49014 ZAMORA
Tel/fax 980 53 01 54. stezamora@stecyl.net

● **FEDERACIÓN STECyL-i**
Pasaje de la Marquesina Oficina 11
Tel 983 33 82 23 47004 VALLADOLID
federacion@stecyl.net

STECyL-i

CONOCE TUS DERECHOS



"EMBARAZO, MATERNIDAD-PATERNIDAD Y LACTANCIA"

Desde STECyL-i, instamos a cualquier mujer que considere que sufre discrimación laboral, sea por su embarazo, maternidad, u otro motivo, o tenga cualquier duda sobre ello, que contacte con nuestras sedes.

Federación STECyL- intersindical
www.stecyl.net
@SindicatoSTECyL
www.facebook.com/SindicatoSTECyL

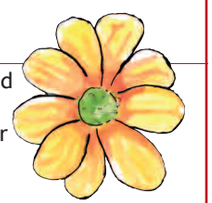
STECyL-i
Organización de Mujeres

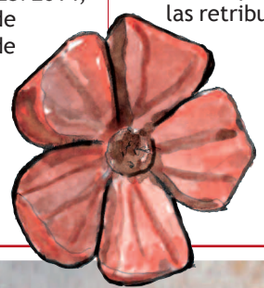
1.- TUS PERMISOS Y LICENCIAS

PERMISOS	NORMA	DURACIÓN	SOLICITUDES Y JUSTIFICANTES
Permiso por **parto, adopción o acogimiento.** Tanto preadoptivo como permanente o simple.	**Art. 18** Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo de 2014.	**16 semanas ininterrumpidas** (6 semanas obligatorias después del parto). Ampliables en 2 semanas en caso de discapacidad de hijo o hija y por cada hijo o hija, a partir del 2º en caso de parto múltiple. Si es prematuro o hay hospitalización, se ampliará en tantos días como dure la hospitalización del neonato (máximo 13 semanas).	Solicitud al Director Provincial Documento acreditativo del parto emitido por el hospital o libro de familia.

Disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad.
Puede ser ejercido por madre y por padre simultáneamente o sucesivamente. Excepto 6 semanas obligatorias para la madre después del parto.
A petición de la interesada/o, pero la jornada nunca puede ser inferior a la mitad de su jornada ordinaria.
Es de disfrute ininterrumpido y la persona interesada no podrá prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo. No se puede simultanear con: lactancia, nacimiento de hijo prematuro y reducción de jornada por guarda legal.

Paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento.	**Art. 20** Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo de 2014.	**15 días** a disfrutar por el otro progenitor, desde el mismo día del nacimiento.	Solicitud ante el Director Provincial .Documento acreditativo del parto emitido por el hospital o libro de familia.
Exámenes prenatales y preparación al parto.	**Art. 22** Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo de 2014.	**Por el tiempo necesario** dentro de la jornada de trabajo. Previa justificación y solicitud al Director del Centro.	Solicitud ante el Director del Centro.Documento médico justificativo.
Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	**Art. 24** Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo de 2014.	Con **retribuciones íntegras, ausencia** del trabajo máximo **dos horas diarias** ,se ajustará el horario personal de forma que, preferentemente, no se haga coincidir dicho período con el correspondiente a horas de docencia directa. Con reducción de retribuciones, reducción de jornada hasta máximo dos horas.	Solicitud ante el Director Provincial. Libro de familia.
Por razones de **guarda legal** a menor de 12 años, **persona mayor requiera especial dedicación**, o **discapacitado** que no desempeñe actividad .	**Art. 25** Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo de 2014.	**Reducción de jornada** con disminución proporcional de las retribuciones.	Solicitud ante el Director Provincial. Libro de familia. Informe del servicio de Salud o del organismo administrativo sanitario correspondiente.





2- BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA

En caso de tratamiento durante la gestación o lactancia aunque no sean situaciones de riesgo no le será de aplicación la reducción en las retribuciones. Es necesario que en el documento de baja aparezca el estado de gestación o lactancia.

3- SITUACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO POR PUESTO DE TRABAJO

Siempre que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la funcionaria docente, en la del feto, o del hijo, tal como se prevé en los apartados 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Requisitos: Será necesario informe del médico dependiente de la Entidad o, en su caso, del Servicio Público de Salud, así como la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo realizado por el **Servicio de Prevención**. Sobre la base de estos informes se concederá o denegará la licencia.

4.- PROFESORAS ITINERANTES

Aquellas profesoras que se hallen en período de gestación podrán dejar de itinerar a partir del inicio del quinto mes, pasando a realizar tareas de apoyo u otras actividades en el domicilio oficial del centro o en la unidad donde sean tutoras. ORDEN EDU/1635/2006, de 18 de octubre, (que regula profesorado itinerante).

5.- INTERINAS EMBARAZADAS EN SITUACIÓN DE PERMISO MATERNAL

Si en las adjudicaciones de inicio de curso (AIVI) obtuviera vacante, en caso de estar en el septimo mes de embarazo o en las semana 16 posterior al parto (es decir, en el permiso maternal), podra optar entre:

- No elegir destino, permanenciendo en la lista hasta la finalización de su periodo de maternidad.
- Elegir destino voluntariamente, y tener derecho en este caso a reserva de la plaza, hasta su incorporación. Si finalizado el perido de maternidad, la interesada no solicitó la incorporación al puesto adjudicado (15 días minimo antes) se entenderá que opta por la reserva de puesto por cuidado de hijo o hija menor de 3 años.

Las profesoras interinas que les coincide su permiso de maternidad en el mes de agosto (previa solicitud del mismo), si tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones.	**SI ESTA EN LISTA DE INTERINOS/AS PARA SUSTITUCIONES:** se guarda el puesto en la lista, hasta que finalize el permiso maternal, y desee ser llamada de nuevo.

SI ACABA EL NOMBRAMIENTO DURANTE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD: En esta caso es necesario que en el momento de producirse el parto se esté en situación de alta o asimilada al alta para poder cobrar la prestación por maternidad. Las situaciones asimiladas al alta son : permanecer en situación de incapacidad temporal en el momento del hecho causante o en situación de desempleo en ese momento.

SI ACABA EL NOMBRAMIENTO DURANTE EL PERMISO DE MATERNIDAD: Al terminar el contrato, debe inscribirse como demandante de empleo, y seguirá cobrando el subsidio de maternidad a través del INSS. Pasando después si reúne los requisitos a cobrar prestación por desempleo.
Tiene derecho al cobro del permiso de maternidad si acredita un periodo mínimo de cotización que varía según la edad de la madre.

6.- FASE DE PRÁCTICAS y MATERNIDAD

EXCEPCIONALIDAD POR MATERNIDAD EN LA DURACIÓN DE LAS PRÁCTICAS: Resolución de 9 de septiembre de 2016: La fase de prácticas tiene una duración de seis meses. "No obstante, de manera excepcionaly en los supuestos relacionados con la maternidad, violencia de género o víctimas de terrorismo, la duración de dicha fase será al menos de 3 meses de actividad efectiva docente".