

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:
CONOCE LOS DERECHOS QUE TENEMOS COMO DOCENTES

NOS QUEREMOS VIVAS



Desde **USTEA** somos conscientes de las dificultades que encontramos las y los docentes para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Por este motivo, hemos elaborado esta pequeña guía con la que pretendemos facilitar el acceso a la información.

Los problemas para la conciliación son especialmente graves en nuestra profesión, dadas las dificultades que el personal docente tiene para obtener un destino definitivo y estable, y lo alejado del lugar de residencia que este, una vez obtenido, suele encontrarse.

Desde **USTEA** consideramos que las medidas de conciliación para el personal docente son absolutamente insuficientes, y es por esto que elaboramos en el curso 2013-14 un documento en el que se reivindicaban medidas mucho más avanzadas. Este documento fue presentado a la CEJA y, aunque últimamente ha aceptado algunas de nuestras propuestas, en **USTEA** seguimos insistiendo para que todas nuestras reivindicaciones se hagan efectivas y reales. Luchamos por ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, superando prejuicios y estereotipos.

Al mismo tiempo, pretendemos hacer consciente a toda la comunidad educativa de las dificultades que se sufren en esta etapa, dificultades que algunas ocasiones obstaculizan los derechos del profesorado para el cuidado personal y de sus familias.

USTEA REIVINDICA

Concurso de Traslados:

- Ofertar el 100% de las plazas disponibles para permitir la movilidad.
- Publicar las vacantes iniciales antes del final del plazo de solicitud.
- Publicar el concurso antes de que finalice el plazo de matriculación del alumnado (para evitar problemas en las familias que obtienen un destino y tienen serias dificultades para acceder a una plaza escolar, servicio de comedor o aula matinal).

Colocación de efectivos:

- Permitir que el personal interino pueda pedir solo una provincia para vacantes si así lo deseara, y permitir también no elegir ninguna provincia, quedándose solo para sustituciones, en caso de tener una persona dependiente a cargo.
- Que la reducción de jornada lleve aparejada una compactación del horario e incluso reducción de los días de asistencia al centro, para hacerla efectiva y eficaz como medida de conciliación.

Permisos no retribuidos para conciliar la vida personal, familiar y laboral:

- Que su concesión no esté supeditada a las necesidades del servicio.
- Cobertura de la sustitución desde el primer día.
- Que el personal interino con vacante (informatizada/sobrevenida) o sustitución tenga los mismos derechos que el resto del personal docente.

Si tienes dudas llámanos a nuestras sedes

Trabajamos por una escuela pública en la que legalmente sea posible conciliar el trabajo con la familia y la vida personal, y luchamos por ampliar estos derechos. Os animamos también a denunciar cualquier situación de abuso que menoscabe vuestros derechos o los de vuestros/as hijos/as u otras personas a vuestro cargo.

PERMISOS QUE AFECTAN A LA MADRE BIOLÓGICA DURANTE EL EMBARAZO (funcionarias interinas y funcionarias de carrera)	
Baja por incapacidad temporal	Si durante el periodo de gestación, ya sea natural o mediante técnicas de reproducción asistida, se tiene una baja por incapacidad temporal (IT), en esta o en un informe médico aparte, debe constar la semana de gestación en la que se encuentra, y esto para la percepción del 100% de las retribuciones . En el caso de técnicas de reproducción asistida se percibe el 100% independientemente de que dé lugar a embarazo o no.
Licencia por Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (II.3 apartado 2)	Se concede cuando el puesto de trabajo supone un riesgo para el embarazo o el periodo de lactancia. El procedimiento es el siguiente: 1º Solicitud de Riesgo en el embarazo por causa de la situación laboral al Servicio de Prevención de la Delegación (Impreso F-PVS02-01) junto con Informe médico que acredite la situación de gestante. La madre debe estar en activo en el momento en que presenta los documentos. 2º Informe del servicio de Prevención de la Delegación correspondiente. Este informe hará constar si concurren o no agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en la salud del feto o de la madre. 3º Informe médico dependiente de la Entidad o del Servicio Público de Salud.
Permiso para asistir a exámenes prenatales (II.1 apartado 5)	Para asistir a cualquier prueba rutinaria relacionada con el embarazo (ecografías, glucosa etc.), se debe cumplimentar con anterioridad el Anexo I, apartado de "Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto", especificando la fecha de la prueba.
Permiso para asistir a Técnicas de Preparación al Parto(II.1 apartado 5)	Existe el derecho a ausentarse para ir a dichas clases (siempre y cuando no puedan impartirse en horario no lectivo). Se debe rellenar el Anexo I, indicando días, horario y número de sesiones. Hay que solicitarlo con anterioridad y aportar posteriormente la documentación acreditativa de haber realizado dichas actividades.
Permiso para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida	En este supuesto se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo el tiempo necesario para la realización de dichas técnicas.
Permiso retribuido por gestación a partir de la semana 37 hasta la fecha de parto	Se solicita mediante el Anexo I (Otros: permiso por gestación semana 37) y un informe médico en el que se especifique la fecha del primer día de la semana 37 de gestación.

USTEA REIVINDICA

Por desgracia, durante el periodo de embarazo la pareja de la madre está desprovisto/a del derecho de acompañarla a las pruebas y exámenes prenatales. USTEA aboga por la corresponsabilidad, y los cursos de preparación al parto son de utilidad para los/as progenitores/as, por lo que ambos deberían asistir.

PERMISOS EN EL MOMENTO DEL PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En este apartado reflejamos los derechos que tienen la madre, su pareja, y familias o personas acogedoras o que adoptan. Este cuadro es aplicable tal y como se muestra en caso de que la madre o la persona que adopta o acoge, **sea funcionaria de carrera o interina con vacante**, ya que es la que genera el derecho.

PERMISO POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	
MADRE, PERSONA QUE ACOGE O ADOPTA	OTRO/A PROGENITOR/A
PERMISO POR PARTO	
<p>16 semanas de las cuales se pueden disfrutar hasta 10 semanas antes del parto.</p> <p>Puede compartir parte del permiso con la pareja, pero la madre debe utilizar al menos las 6 semanas de “descanso obligatorio después del parto”.</p> <p>Las dieciséis semanas se mantendrán en caso de fallecimiento del recién nacido, si fallece durante el periodo de baja maternal, o en caso de aborto del feto a partir de la 21ª semana de gestación.</p>	<p>Podrá disfrutar de hasta 10 semanas de las 16, de forma simultánea o sucesiva a partir del día siguiente al parto, siempre y cuando esté dada de alta. El total del permiso no puede exceder las 16 semanas.</p>
ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	
<p>Permiso de dieciséis semanas a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción.</p> <p>Se puede distribuir entre los/as dos progenitores/as de forma simultánea o sucesiva.</p> <p>Si es necesario el desplazamiento previo al país de origen de adopción se tiene permiso adicional de dos meses. (Solo se cobran retribuciones básicas, no el 100%.)</p> <p>En todos los casos el permiso se ampliará en dos semanas por discapacidad del menor y por parto múltiple.</p>	<p>Podrá compartir el permiso de forma simultánea o sucesiva</p>
PERMISO DE PATERNIDAD	
	<p>Duración de 28 días a partir de la fecha de nacimiento o la decisión administrativa o judicial de adopción o acogimiento. Este permiso lo puede disfrutar el padre u otra progenitora.</p>
HIJO/A PREMATURO/A O NECESITA HOSPITALIZACIÓN	
<p>Al margen del permiso por parto, en esta situación se dispone de días necesarios para la hospitalización hasta un máximo de 13 semanas. Se suman los días de hospitalización del bebé al permiso por parto.</p>	<p>Podrá ausentarse del trabajo hasta dos horas (retribución completa) y pedir reducción de jornada de hasta dos horas más con disminución proporcional de sueldo.</p>
PERMISO DE CUATRO SEMANAS ADICIONALES POR PARTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	
<p>Se solicita simultáneamente al permiso por parto.</p>	<p>Puede pedir este permiso en lugar de la madre o del otro/a progenitor/a si ambos son empleados/as de la Junta de Andalucía.</p> <p>Si es el único miembro de la pareja empleado/a de la Junta de Andalucía le corresponde directamente.</p>



LACTANCIA O CUIDADO DE UN HIJO/A MENOR DE DIECISÉIS MESES	
MADRE, PERSONA QUE ACOGE O ADOPTA	OTRO/A PROGENITOR/A
<p>Reducción de 1 hora diaria: hasta los 16 meses de edad del bebé, se puede solicitar ausentarse 1 hora completa o dividirla en dos fracciones de ½ hora al inicio y final de la jornada. En caso de parto múltiple se amplía de forma proporcional.</p>	<p>Puede solicitar la lactancia en las mismas condiciones. Solo podrá disfrutarla uno/a de los progenitores/as.</p>
<p>Lactancia acumulada: se conceden 4 semanas a continuación del permiso por parto. Hay que solicitarla junto con permiso de maternidad. Este permiso aumenta de forma proporcional al número de hijos/as en el parto. Importante: debe tenerse en cuenta que si se va a solicitar días no remunerados a continuación del permiso por parto, se descontarán días de lactancia en proporción a los días sin sueldo. Si se solicita excedencia, tampoco se tiene derecho a la lactancia acumulada. Personal Interino con Vacante: Podrá solicitarla pero será proporcional a la fecha de fin de contrato, y a la fecha de nombramiento. Si tenía vacante el curso anterior y no se completaron las cuatro semanas y a 1 de septiembre vuelve a obtener vacante podrá disfrutar del resto de lactancia acumulada que le quede.</p>	<p>Puede solicitar la lactancia acumulada en igualdad de condiciones si no lo solicita el otro/a progenitor/a. Tendrá que hacerlo a continuación del permiso de paternidad o en caso de haber disfrutado de parte del permiso por parto, a continuación de este.</p>

RECUERDA:

Todos estos permisos se tramitan mediante Anexo I, acompañado de fotocopia de DNI, fotocopia del libro de familia y certificado de nacimiento.

Si alguno de estos periodos coincide en todo o parte con las vacaciones del mes de agosto, se tiene derecho a su recuperación de manera ininterrumpida. Se solicita también mediante Anexo I, en cuanto sea posible.

USTEA REIVINDICA

Que los permisos por nacimiento y/o adopción deben concederse a cada progenitor/a de tal manera que sean **INTRANSFERIBLES, DE IGUAL DURACIÓN** (mínimo de 24 semanas como recomienda la OMS), **CON LA MISMA PARTE OBLIGATORIA y RETRIBUIDOS AL 100%**.



PARTICULARIDADES QUE AFECTAN AL PERSONAL INTERINO

PARTICULARIDADES QUE AFECTAN AL PERSONAL INTERINO

SI LA MADRE ESTÁ CONTRATADA EN EL MOMENTO DEL PARTO CON VACANTE INFORMATIZADA

Puede disfrutar del permiso de 16 semanas, de las cuatro semanas adicionales y de la lactancia acumulada que le corresponda, siempre y cuando todos estos permisos estén dentro del periodo que dura el contrato.

Si el contrato finaliza el 31 de agosto y no se ha disfrutado de todos los permisos **caben dos posibilidades para el siguiente curso:**

OBTIENE VACANTE INFORMATIZADA

Si está disfrutando del permiso de 16 semanas, seguirá cobrando por la Seguridad Social y ese tiempo de servicio se computará a efectos de oposiciones y bolsa. Transcurridas las 16 semanas, la Consejería de Educación asumirá su contrato y le pagará las cuatro semanas adicionales y la lactancia acumulada. Previamente se han de solicitar dichos permisos. La persona se incorporará a su destino cuando finalicen todos estos permisos.

NO OBTIENE VACANTE INFORMATIZADA

Si se estaba disfrutando del permiso de 16 semanas, seguirá cobrando por la Seguridad Social hasta que éste finalice.

No se tiene derecho al disfrute de las cuatro semanas adicionales ni de la lactancia acumulada.

Se podrá solicitar la hora de lactancia si le vuelven a contratar y el bebé es menor de 16 meses.

Si el otro/a progenitor/a está en activo y es personal de la Junta de Andalucía podrá solicitar el mes adicional y la lactancia acumulada.

SI LA MADRE ESTÁ CONTRATADA CON SUSTITUCIÓN EN EL MOMENTO DEL PARTO

Tendrá derecho a los permisos hasta fin de contrato. Si su contrato termina antes de concluir el permiso por parto, cobrará lo que le reste del permiso de 16 semanas pero no podrá disfrutar de las cuatro semanas adicionales, ni de la lactancia acumulada.

Si el otro/a progenitor/a está en activo y es personal de la Junta de Andalucía podrá solicitar el mes adicional y la lactancia acumulada.

En todo caso, aunque no esté contratada, podrá cobrar el subsidio por maternidad, por acogimiento o adopción, directamente de la Seguridad Social, si cumple los siguientes requisitos:

a) Si tiene menos de 21 años en la fecha de parto, no se exige periodo de cotización.

b) Si la persona tiene cumplidos 21 años y es menor de 26 años a fecha de parto o decisión judicial de acogimiento o adopción se exigen:

- 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del descanso o

-180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la fecha de descanso.

En estos casos las situaciones son complejas y entendemos que confusas, recomendamos la consulta de la circunstancia particular ante cualquier duda, para garantizar los derechos de la madre y los del bebé.

SI LA MADRE NO ESTÁ CONTRATADA EN EL MOMENTO DEL PARTO (EN BOLSA)

Si le llaman de la bolsa una vez que ha dado a luz, las primeras 6 de "descanso obligatorio después del parto" no puede incorporarse. **Pueden darse dos situaciones:**

Si el puesto ofertado es una vacante sobrevenida puede renunciar a incorporarse hasta terminar el permiso de maternidad correspondiente. Se reconocerá como tiempo de servicio para la bolsa de trabajo desde el día que determine la oferta como fecha de incorporación a la vacante y el de fin del permiso.

Si se trata de una sustitución, a partir de las seis semanas puede incorporarse a un nuevo puesto de trabajo o, si decide no hacerlo, puede permanecer sin incorporarse hasta las dieciséis semanas. En este caso, computará el tiempo que dure la sustitución para la que ha sido llamada como tiempo de servicio a efectos de bolsa, pero no para oposiciones, y no cobrará.

Si la madre no está contratada, el padre o la progenitora no puede pedir el permiso de maternidad.

Si el padre o la otra progenitora es interino/a, tendrá derecho al permiso por paternidad si está contratado/a en la fecha del parto.

PERSONAL INTERINO:

Uno de los motivos para no expulsar de las bolsas es renunciar a la incorporación al destino (vacante o sustitución) por tener un hijo/a menor de tres años. Ese tiempo computará a efectos de tiempo de servicio, pero no se cobra ni se cotiza.

Si te llaman para una sustitución y estás a punto de salir de cuentas ¡No dudes en cuanto a **firmar el contrato!** Estás en tu derecho. Llámanos si tienes cualquier duda en ese momento.

Somos conscientes de las dificultades a las que se enfrenta el personal interino, por eso desde USTEA reiteramos nuestro apoyo para cualquier duda

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA AMBOS/AS PROGENITORES/AS

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA AMBOS/AS PROGENITORES/AS		
Medida de conciliación	Características	Beneficiarios/as e impresos
EXCEDENCIA por cuidado de hijo/a (natural, adopción o acogimiento) menor de 12 años, o por cuidado de un familiar hasta 2º grado consanguinidad.	Máximo 3 años de duración (se puede incorporar antes, avisando con mes de antelación). Se puede pedir una sola vez por hijo/a. Si se solicita a continuación del permiso por parto, no se puede pedir la lactancia acumulada. No remunerada, pero si cotiza y cuenta el tiempo de servicio. En caso de cuidado de un familiar solo se puede disfrutar un año.	Lo pueden solicitar ambos progenitores/as siempre que sean funcionarios/as de carrera. Impreso en Real Decreto 365/1995 de 10 de marzo, capítulo VII, artículo 14.
PERMISO por asuntos particulares no retribuidos.	Se puede solicitar hasta 3 meses cada dos años. No remunerado. Si se solicita a continuación de la lactancia acumulada, se restan días de la misma en proporción al tiempo que se solicite de permiso.	Ambos progenitores/as, siempre que sean funcionarios/as de carrera. Mediante el Anexo I.
REDUCCIÓN DE JORNADA por cuidado de hijos/as menores de 12 años, o por familiar dependiente hasta 2º grado de consanguinidad sin actividad retribuida.	Se puede solicitar reducción de 1/3 (se cobra el 80% del sueldo) o de un ½ (se cobra el 60% del sueldo). La reducción se aplicará de manera proporcional entre el horario lectivo y el no lectivo. Es compatible con la hora de lactancia. Se puede simultanear. Se solicita antes del 1 de julio o cuando aparezca la circunstancia.	Ambos/as progenitores/as ya sean funcionarios/as de carrera o personal interino con vacante. Mediante el Anexo I.
Acompañar al médico a un/a menor o persona dependiente a cargo.	Se dispone del tiempo indispensable para acudir a la cita médica. Se justifica como un deber inexcusable (II.1 apartado 10 de la circular de Permisos y Licencias).	Entregar justificante de la cita médica en el centro. Rellenar el Anexo I como un deber Inexcusable.
Enfermedad grave de un familiar o enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años.	Dentro del primer grado de consanguinidad el trabajador/a podrá ausentarse 3 días hábiles si es en la misma localidad de residencia y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el segundo grado de consanguinidad los permisos se reducen a 2 y 4 días. Este permiso podrá disfrutarse también de manera interrumpida si la persona lo necesitase.	Entregar justificante en el centro con informe de la causa de enfermedad. Se rellena el Anexo I.
Permiso por cuidado de un hijo/a menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	Se podrá solicitar siempre y cuando ambos progenitores/as trabajen. Por esta causa se puede solicitar una reducción de ½ jornada retribuida durante un mes o 15 días con remuneración completa.	Anexo I, se entrega en el centro o Delegación.
Flexibilidad horaria para el cuidado de hijos/as menores de 12 años.	Se tiene derecho a solicitar flexibilizar una hora diaria del horario de obligado cumplimiento para conciliar la vida familiar y laboral. Su concesión queda supeditada a las necesidades del servicio. En caso de tener a cargo personas con discapacidad en primer grado de consanguinidad se podrán flexibilizar hasta dos horas diarias.	Solicitarlo por escrito antes del 5 de Septiembre en el centro y registrarlo. Aportar fotocopia del libro de familia.

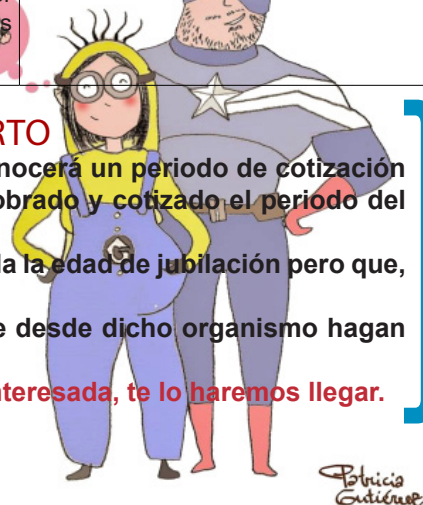
JUBILACIONES: RECONOCIMIENTO DE COTIZACIÓN POR PARTO

Según la Disposición 44ª de la Ley General de la Seguridad Social, se reconocerá un periodo de cotización por parto de 112 días en los casos en los que no se hubiera disfrutado, cobrado y cotizado el periodo del permiso por parto porque en ese momento no se estuviera trabajando.

Este reconocimiento es interesante ya que hay personas que tienen cumplida la edad de jubilación pero que, sin embargo, no tienen el tiempo mínimo exigible trabajando.

De esta circunstancia se debe solicitar acreditación al INSS y, una vez que desde dicho organismo hagan llegar el documento, se debe adjuntar al modelo de solicitud de jubilación.

En las sedes de USTEA tenemos un modelo de solicitud al INSS. Si estás interesada, te lo haremos llegar.





Desde la Secretaria Federal de Género e Igualdad: Espacio Feminista de USTEA presentamos la campaña “**Espacios libres de machismo**”, que estamos desarrollando de forma conjunta con la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical, ya que se trata de un proyecto a nivel estatal.

Básicamente, consiste en que las trabajadoras y los trabajadores que así lo consensúen en asamblea, claustro o Consejo Escolar, **declaren sus centros de trabajo como “Espacios libres de machismo”**. Al realizar esta declaración, se comprometen a velar por garantizar los derechos y las libertades de las empleadas y de los empleados del centro educativo, así como los del alumnado. Al mismo tiempo se comprometen a denunciar cualquier trato desigual, discriminatorio o vejatorio que pueda producirse en el centro, sea este puntual o responda a una situación estructural.

De esta forma, queremos concienciar a toda la comunidad educativa acerca de la importancia de buscar estrategias para crear centros educativos presididos por la igualdad, el respeto mutuo y la resolución pacífica de conflictos, contribuyendo así a producir un cambio de mentalidad individual y colectiva que erradique el machismo de nuestra sociedad.

En el plano del profesorado implica poner especial atención a lo referente a nuestras actitudes en clase, a evidenciar los valores sexistas que incluyen los materiales que utilizamos (libros de texto, revistas, películas, videojuegos, etc.) y a velar por incluir las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia en las diferentes ramas del conocimiento, más allá de celebrar las efemérides concretas. Por otra parte, debemos poner fin al bloqueo que sufren las trabajadoras para poder acceder a puestos de responsabilidad y dirección, a las trabas para conciliar adecuadamente la vida laboral con la vida familiar, y a los micromachismos que, por desgracia, están tan arraigados en nuestra cultura.



En **USTEA** queremos la igualdad y el respeto entre todas y todos sea una realidad en los centros de trabajo. Si queremos acabar con la lacra social que supone la violencia machista tenemos que acabar con el machismo en todos sus ámbitos. En los centros educativos debemos poner especial atención a nuestras actitudes en clase y evidenciar los valores sexistas que incluyen los materiales que utilizamos.

Si queremos acabar con la lacra social que suponen los feminicidios, la expresión última y más miserable de las violencias machistas, que en el año 2015 se cobró la vida de 109 mujeres, tenemos que acabar con el machismo en todos sus ámbitos y, cómo no, también en el educativo. Os animamos a uniros a este proyecto y a conseguir que en vuestros centros educativos la igualdad y el respeto entre todas y todos sea una realidad. Podéis acceder a toda la información sobre el mismo en la página web de nuestra organización, <http://ustea.es/new/espacio-feminista/>, y en la página web de la campaña, <http://ustea.es/new/campaign/espacios-libres-de-machismos/>. Creemos que esta campaña supondrá un estímulo al trabajo que realizan las personas responsables de Coeducación. No pretendemos quedarnos únicamente en la foto y la intención sino ir más allá, es por eso que nos comprometemos a facilitaros ayuda y materiales para llevar a cabo la campaña, como las unidades didácticas que cada año ponemos a vuestra disposición, el calendario de mujeres (con actividades para todos los niveles educativos), etc. Estamos dispuestas a colaborar en todo lo que necesitéis.

Con los centros de trabajo adheridos al proyecto crearemos una “**Red de espacios libres de machismo**” para que puedan contactar entre sí e ir valorando la aplicación del mismo. Para ello hemos creado una cuenta de correo electrónico desde donde gestionarlo: andalucialibredemachismo@gmail.com.

¡Gracias a todas y a todos de antemano por vuestro compromiso en la lucha contra las violencias machistas!

PASOS A SEGUIR PARA ADHERIRSE A LA CAMPAÑA

1. Descargar y leer la carta de presentación del proyecto, el manifiesto y el cartel.
2. Convocar una asamblea para exponer la campaña a las compañeras y compañeros de trabajo. Si acordáis ser un “Espacio Libre de Machismo”, tendréis que establecer un día para hacer un acto solemne de colgar el cartel y leer el manifiesto públicamente. Se podría hacer un minuto de silencio en recuerdo de todas las mujeres asesinadas por violencia machista y seguidamente, leer el manifiesto y colgar el cartel. La adhesión a la campaña se puede hacer cualquier día de forma asamblearia.
3. Hacer algunas fotos del acto con las compañeras y los compañeros junto al cartel, para que quede constancia, y mandarnos la información por email a andalucialibredemachismo@ustea.net. Así os incluiremos en la Red de Espacios Libres de Machismo y podréis compartir vuestra experiencia con otros centros de trabajo que también se hayan adherido a la campaña.

