



SI ESTÁS EMBARAZADA



**AQUÍ PUEDES CONSULTAR TUS
DERECHOS**



Si estás embarazada, tienes derecho a:



- **Tienes derecho al tiempo necesario realizar exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto. →
- **En la baja por motivos relacionados con el embarazo:** →
 - a) Tienes derecho a cobrar el 100% de tu sueldo (excepto guardias), por lo que tendrás que solicitar el complemento retributivo.
 - b) Para solicitarlo, el interesado deberá rellenar la solicitud en el modelo que se encuentra disponible en www.carm.es y una vez cumplimentada presentarla en registro acompañando fotocopia del parte medico de baja, y copia del informe clínico del facultativo. →
 - c) Tienes que solicitar la mejora de I.T. por base máxima que son 3597 € y se solicita por escrito adjuntando informe de lo que te abona el INSS o la Mutua y te pagan la diferencia hasta la nomina
- **El Permiso por Parto** tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. →
- **El Permiso por adopción o acogimiento** tanto preadoptivo como permanente, será de 16 semanas →
- **El Permiso de Paternidad** será de quince días a partir de la fecha del nacimiento. Se amplía en 5 días más, en caso de que el hijo dé lugar a familia numerosa. →
- **El Permiso por Lactancia** se podrá acumular el periodo en 28 días. →
- **El Permiso por nacimiento de hijos prematuros** la baja maternal se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. →
- **Reserva de puesto en caso de excedencia para cuidado de familiares** Los empleados públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años. →
- **Vacaciones en caso de maternidad** Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. →
- **Reducción de la jornada y Flexibilidad horaria y para Conciliación de la vida familiar** Se podrá reducir la jornada como mínimo 1/8 y como máximo 1/2, → así como flexibilizar el horario, en un máximo de dos horas diarias el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo hijos menores de doce años. →



Permiso para exámenes prenatales

- Tendrás permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (**Art. 48.1.e del EBEP**).

Si tienes que estar de baja por motivos relacionados con el embarazo

- Tienes derecho a cobrar el 100% de tu sueldo (excepto guardias), por lo que tendrás que solicitar el complemento retributivo hasta el total de las retribuciones fijas y periódicas, (tomando como referencia las retribuciones del mes anterior a la baja).
- **El interesado deberá rellenar la solicitud** en el modelo que se encuentra disponible tanto en la intranet de la Comunidad Autónoma (RICA), como en la página WEB www.carm.es en el apartado “[Servicios al empleado](#)”. La misma irá dirigida a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Consejería de Sanidad y Política Social.
- Una vez rellenados los datos de la solicitud en el modelo anterior, **deberá imprimirse** la misma y **ser presentada por registro**, acompañando la siguiente **documentación requerida en sobre cerrado**:

1) En todos los supuestos se acompañara fotocopia del ejemplar del trabajador del parte médico de baja por incapacidad temporal.

2) Además se presentará copia del informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite dicha patología.

3) La Inspección de los Servicios Sanitarios comprobará las solicitudes recibidas y en el plazo de 15 días, desde la solicitud, efectuará la propuesta, vinculante, que corresponda en relación con la solicitud presentada.

Permiso por parto

- Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliara en dos semanas mas en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se podrá distribuir con el padre siempre que la madre se tome las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismo no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración **(art.49 letra a) del EBEP)**.





Permiso por adopción o acogimiento

Por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso dará disfrute a la jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción acogimiento internacional se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las CCAA que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año **(art. 49, letra b) del EBEP.**



Permiso por paternidad

- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción y acogimiento **(art. 49 c) del EBEP.**
- Si se produce en familia numerosa o bien adquiere esa condición o haya una persona con discapacidad ese permiso será de 20 días, ampliándose en caso de parto múltiple en dos días mas por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad (D.A. 6ª de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre).
- Si la madre esta en I.T. el padre podrá disfrutar de parte del período de la baja maternal.



Normas comunes a los permisos por Parto, Adopción o Acogimiento y Paternidad

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de esos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho , una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulte menos favorables al disfrute del permiso.
Art. 49 letra c) del EBEP.

Permiso por lactancia

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- A instancia de la madre, esta podrá sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso para no asistir al trabajo de cuatro semanas.
- En caso de parto múltiple, a partir del segundo hijo la madre tendrá derecho a otra semana adicional de licencia por cada uno de ellos.
- No se podrá recuperar el derecho a la reducción de la jornada cuando se hubiera iniciado el disfrute de la ampliación de las cuatro semanas del permiso de maternidad.
- La sustitución de la hora maternal por el permiso de lactancia deberá ser solicitada por la madre con una antelación de 15 días a la finalización de la baja maternal.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. **(art. 48 letra f) del EBEP.**



Permiso por nacimiento de hijos prematuros

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones. (Artículo 48 letra g EBEP.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. **(art.49 letra a) del EBEP.**





Reserva de puesto en caso de excedencia para cuidado de familiares

- Los empleados públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años en el que se le considerará como si estuviese trabajando a efectos de la cotización así como de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- El personal antes citado tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñe durante dos años. Transcurrido dicho plazo, dicha reserva lo será a una plaza en la misma localidad y de igual nivel y retribución



Vacaciones en caso de maternidad

- Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo correspondiera.
- La incorporación del período de vacaciones al año siguiente se podrá llevar a efecto exclusivamente en aquellos en los que el interesado hubiera renunciado a su disfrute en el periodo que le había sido inicialmente asignado o cuando no hubiera podido hacerlo efectivo por encontrarse en situación de maternidad o riesgo durante el embarazo.
- En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso de maternidad, lactancia y paternidad, por lo que decaerá el derecho al mismo cuando por razones no imputables a la Administración el trabajador no disfrutara del mismo en los términos antes citados.





Reducción de jornada por razón de guarda legal

El personal del Servicio Murciano de Salud que por razón de guarda legal tenga a su cargo un hijo menor de 12 años tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en $\frac{1}{2}$ o $\frac{1}{3}$ con la reducción proporcional de sus retribuciones.

La concesión de la reducción de la jornada prevista en este apartado, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad laboral, sea o no remunerada durante el horario que haya sido objetivo de reducción.

En todo caso, la solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de quince días al del inicio del disfrute de la reducción e ira acompañada de una fotocopia compulsada del libro de familia cuando se trate del cuidado de hijos menores de 12 años.



Derecho a flexibilizar el horario de trabajo

- Tendrá derecho a flexibilizar el horario de trabajo en un máximo de una hora diaria por quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años o sea que tendrán derecho a que se modifique su horario de trabajo en un máximo de una hora.
- Dicha alteración que en ningún caso supondrá minoración de su jornada diaria, deberá tener lugar, a elección del trabajador, al inicio o a la finalización de su turno de trabajo, con carácter ininterrumpido.
- En caso de que ambos cónyuges trabajen para la CCAA, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad de asistencia conjunta.
- La solicitud de la flexibilidad horaria se autorizará respetando las necesidades del funcionamiento de los servicios.
- La solicitud irá acompañada de una fotocopia compulsada del libro de familia. En la resolución irán reflejados los términos en los que se disfrutara la flexibilización, así como la fecha de finalización.

Flexibilidad horaria, con carácter personal y temporal, en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

- Se podrá flexibilizar el horarios con carácter personal y temporal en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Los empleados en los que concurren circunstancias que impidan cumplir con el horario de trabajo que tuvieran asignado por la existencia de alguno de tales motivos, tendrán derecho a la modificación de su horario de trabajo en un máximo de dos horas. Igual derecho ostentarán aquellos que formen parte de familias monoparentales.
- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros dónde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.



Ausencias del trabajo

- El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Del mismo modo tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable cuando deban recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de la jornada de trabajo.

Concesión de permiso para ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo.

- El empleado público tendrá derecho a ausentarse el tiempo necesario para ello dentro de su jornada de trabajo.
- A tal efecto deberá presentar informe del facultativo del Servicio Murciano de Salud o del servicio de salud al que se encuentre adscrito, en el que se haga constar la necesidad de someterse a tales técnicas para resolver las causas de su infertilidad.

Formación

- Serán admitidos a la realización de cursos de formación los empleados públicos que disfruten de los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, si bien, en este último caso será preciso que el estado de salud del trabajador lo permita.