

GUÍA DE DERECHOS PARA MADRES Y PADRES



**¡A partir de ahora vas a tener poco tiempo!
Por eso en CGT queremos ayudarte.
Aquí puedes consultar toda la información
sobre licencias, derechos, conciliación...**

HASTA QUE LLEGA LA CRIATURA

Si eres madre gestante

Puedes ausentarte del trabajo **con derecho a remuneración** por el tiempo indispensable para la realización de pruebas prenatales y/o de preparación al parto.

No tienes obligación de notificar a la empresa tu embarazo, aunque si tu trabajo puede ser perjudicial para tu salud o la del bebé, conviene que **lo comuniques lo antes posible** para que la empresa pueda tomar medidas **que protejan tu gestación.**



Si eres el o la acompañante

No tienes derecho a acudir a exámenes prenatales ni a la realización de cursos de preparación al parto. Se considera una **actividad reservada a la mujer gestante.**

Los cónyuges, progenitores o parejas de hecho **podrán adelantar 10 días su permiso de paternidad** para cuidar de la madre gestante durante el tiempo previo al parto.

Si vas a adoptar o acoger

Tienes derecho a **ausentarte con derecho a remuneración** en los supuestos de adopción, guarda o acogimiento para la asistencia a las sesiones de información

y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.



Pueden ser beneficiarios los padres, madres, cónyuges o parejas de hecho, si su participación es necesaria, tanto si se produce en pareja como de forma individual.



Protección del embarazo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en caso de riesgo durante el embarazo:

1. La empresa debe adaptar las condiciones de trabajo:

- Excluir a la trabajadora embarazada, o en periodo de lactancia natural, del trabajo a turnos o del turno nocturno cuando fuese necesario.
- Si la adaptación de condiciones y/o tiempo de trabajo no fuese posible o no fuese suficiente, se procederá a:

2. Cambiar a un puesto de trabajo o a tareas compatibles con su estado. Dicho cambio podría ser a grupo o categoría diferente cuando no pueda hacerse dentro de los grupos o categorías que le corresponden. **Siempre se mantendrá la retribución de origen.**

3. Suspender el contrato por riesgo en el embarazo o lactancia cuando no sea posible garantizar la seguridad y salud de la trabajadora, cobrando el 100% del sueldo.



Protección de tu puesto

El empresario, aunque desconozca la gestación, **no puede despedirte.** El despido sin causa justificada desde la fecha del inicio del embarazo se considera nulo.

No significa que no te puedan despedir en ningún caso. Si cometes una falta muy grave o acumulas varias graves, **pueden despedirte, pero la empresa debe demostrarlo.**

En caso de tener un contrato temporal con fecha de finalización o estar en periodo de prueba, los acuerdos concluirán el día firmado. Y la empresa libremente decidirá si volver contratarte o no.

CUANDO LLEGA LA CRIATURA

Prestación por nacimiento y cuidado de la o el menor

Protege los periodos de descanso y permisos derivados del nacimiento de hijo/a o la adopción o guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar. Durante el permiso se recibe el 100% de la base reguladora. Son 16 semanas de prestación para ambos progenitores o adoptantes. Este periodo se puede dividir de la siguiente manera:

Las primeras 6 semanas son obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa. A contar desde la fecha del parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción).



La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.



Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además se establecen determinados **supuestos de ampliación de este plazo:**

Ampliación en una semana para cada progenitor o adoptante por cada criatura, a partir de la segunda, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.



Ampliación en una semana para cada progenitor/a o adoptante en caso de discapacidad del hijx.



Ampliación hasta un máximo de 13 semanas por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto.



No es posible ceder parte del permiso de un/a progenitor/a o adoptante al otrx. Sí se puede renunciar al permiso, pero no a las 6 primeras semanas.

Permiso por cuidado del/la lactante

El permiso de lactancia es retribuido y pueden pedirlo ambxs progenitorxs, adoptantxs, guardadorxs con fines de adopción o acogedores de carácter permanente. Comienza a contar a partir de la reincorporación y hasta que la criatura cumpla los 9 meses (o lo que establezca el convenio colectivo).

No es necesario agotar la prestación de maternidad o paternidad, sino que se puede solicitar después de disfrutar de las 6 semanas obligatorias.



El permiso consiste en una hora de ausencia del trabajo, que puede disfrutarse de tres maneras:

1.-Una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora.

El trabajador/a podrá ausentarse de su puesto una hora cada día o media hora hasta en dos momentos de la jornada.

2.-Reducción de jornada de trabajo de media hora.

Si el trabajador/a quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración será solo de media hora.

3.-Permiso de lactancia acumulada. Se trata de acumular estas horas diarias para convertirlas en días completos. Solo se podrá disfrutar si lo recoge el convenio, o en su defecto, acordándolo con la empresa.



Corresponsabilidad en el cuidado del/la lactante

Permiso de 30 minutos diarios para el cuidado del lactante desde los 9 a los 12 meses para los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, Ambxs tienen que coger el permiso de media hora los mismos días y se retribuye solo a unx de lxs dos.

* PERMISOS RETRIBUIDOS

PERMISOS DURANTE EL EMBARAZO/ PROCESO DE ADOPCIÓN

Por el tiempo indispensable para la realización de **pruebas prenatales y/o de preparación al parto o sesiones en procesos de adopción**

PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Permiso de **16 semanas para ambos progenitores** y/o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente

PERMISOS DE LACTANCIA

- **1 h diaria** hasta que la criatura (*) cumpla 9 meses
- **30' diarios** de 9 a 12 meses (solo remunerado para 1 de l@s dos)

OTROS

- Permiso de fuerza mayor (hasta **(*)** 4 días al año)
- 5 días (hospitalización, accidente o enfermedad grave)

* DERECHOS DE CONCILIACIÓN

ADAPTACIÓN DE JORNADA

Adaptación del **horario laboral** Teletrabajo, etc.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Reducción de jornada (con reducción de salario proporcional)

* PERMISOS NO RETRIBUIDOS

PERMISO PARENTAL

Ocho semanas hasta que la criatura tenga 8 años (será remunerado a partir de agosto de 2024)

EXCEDENCIA

Hasta 3 años desde la fecha de nacimiento, acogida o adopción

PRESTACIONES ECONÓMICAS

- **Renta de Crianza:** 100 €/mes hasta que la criatura cumpla 3 años
- **Prestación de 1.000 €** por hijx en familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres que padezcan una discapacidad
- **Prestación de 1.000 €** anuales por hijx con discapacidad
- **Complemento mensual** de ayuda para la infancia
- **Deducción por familia numerosa**
- **Deducción por ascendiente separadx** con dos hijxs o sin vínculo matrimonial

(*) Consulta las mejoras en los convenios de Adif y Renfe:



MIENTRAS CRECE LA CRIATURA

Permisos retribuidos

Permiso retribuido 5 días: cualquier persona trabajadora tiene derecho a este permiso para cuidar a **familiares de hasta 2º grado o convivientes**, con o sin parentesco, en caso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o una intervención quirúrgica que precise de reposo domiciliario.

Permiso de fuerza mayor: es un permiso retribuido de **hasta 4 días al año** que permite ausentarse por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Puede disfrutarse por horas y no hay que devolverlas.

No es necesario preavisar.



El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.



Excedencia por cuidado de menores



Es una excedencia con una **duración máxima de tres años** para el cuidado de cada hijx, tanto natural como adoptadx, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Es un derecho que le **corresponde a ambos progenitores o adoptantes** y puede disfrutarse en periodos fraccionados.

La persona trabajadora tiene derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante, al menos, el primer año.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Mientras se está en excedencia no se cobra el salario, pero se cotiza y se genera antigüedad.



Esta excedencia es un derecho de la persona trabajadora y del/la menor y la empresa no puede negarse a concederlo

Permiso parental

El permiso parental es un permiso para la **persona trabajadora que tenga al cuidado a un ó una menor** y podrá disfrutarse hasta que el ó la menor cumpla 8 años.

Cada uno de lxs cuidadorxs podrá disfrutar un **máximo de 8 semanas (continuas o discontinuas)** individualmente, pero no podrá transferir ninguna semana. Se podrá disfrutar de manera flexible.

Por ahora **no es remunerado**, pero la directiva europea 2019/1158 del 20 de junio de 2019 obliga a que estos permisos **sean remunerados a partir del 2 de agosto de 2024**.



Derechos de conciliación

Adaptación de jornada

La persona trabajadora tiene derecho a **solicitar una adaptación de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia para el cuidado de un/a menor a su cargo de hasta 12 años.

Se puede solicitar también para hijxs mayores de 12 años si se justifica que necesitan cuidado directo.

Al no tratarse de una reducción de jornada no existe una reducción de salario. Se trabajan las mismas horas, pero se adaptan a otro horario o día.



La empresa puede negarse a la solicitud concreta, aunque **tiene la obligación de buscar alguna alternativa y negociar.**

El despido de un trabajador durante la reducción de jornada o durante el permiso por lactancia puede ser declarado nulo, como el de cualquier trabajadora embarazada.

Reducción de jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a una **reducción de la jornada por guarda legal** para cuidado directo de algún menor de 12 años. También por necesidad de cuidado directo, continuo y permanente **hasta los 26 años.**

La reducción acarrea una **disminución proporcional del salario.** Se puede solicitar, como mínimo, una reducción de la octava parte de la jornada, y, como máximo, la mitad de la jornada diaria.

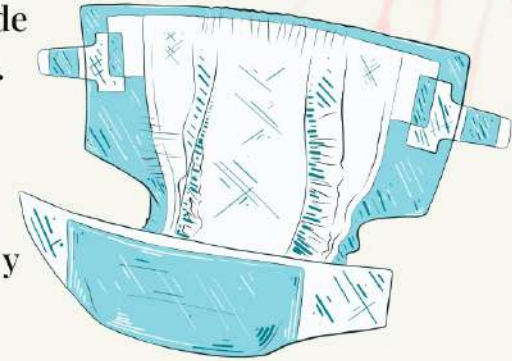
La empresa no puede negarse a concederlo.



Prestaciones económicas

La Renta de Crianza es una **ayuda de 100 €** mensuales que se puede cobrar hasta que la criatura cumpla 3 años (hijxs naturales, adoptadxs, en acogida o menores en tutela). Pueden solicitarla:

- **Las madres, si reciben prestación de desempleo**, están dadas de alta en la Seguridad Social o mutualidad, o si en cualquier momento posterior al parto o adopción se dan de alta en la Seguridad Social (mínimo 30 días de cotización).
- **Ambxs progenitores si son del mismo sexo.**
- **El padre, la madre, el tutor o la tutora**, cuando la guarda y custodia se le atribuya de forma exclusiva o en caso de fallecimiento de la madre biológica.



Prestación económica de 1.000 €: (único pago) por el nacimiento o adopción de hijx en **familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65%**, siempre que no se supere un determinado nivel de ingresos. No se reconoce la prestación en los supuestos de acogimiento familiar.

Prestación por hijx con discapacidad: 1.000 € anuales por hijx.

Complemento mensual de ayuda para la infancia: que se abona a los **perceptores de ingreso mínimo vital** por cada menor de edad miembro de la unidad de convivencia.

Deducción por familia numerosa: puede aplicarse en la Declaración de la Renta **o bien recibirse en un abono anticipado a razón de 100 euros mensuales** (familia numerosa de categoría general o con hijos con discapacidad) **o 200 euros** (familia numerosa de categoría especial). El importe máximo es de 1.200 € anuales.

Deducción por ascendiente separado con dos hijxs o sin vínculo matrimonial: El importe máximo es de **1.200 € anuales (100 € al mes)**. Es requisito que los 2 hijos no tengan derecho a percibir anualidades por alimentos.

Consulta si hay otras ayudas disponibles en tu comunidad autónoma

¿QUIÉNES SOMOS?

El Sector Federal Ferroviario de la CGT es la organización, dentro de la CGT, que trabaja por lxs ferroviarixs

Somos un sindicato de clase, que lucha por todxs lxs trabajadorxs sean del colectivo que sean



Las decisiones las tomamos lxs afiliadxs en asambleas. No tenemos una dirección que nos imponga nada ni negocie a espaldas de lxs trabajadorxs

Defendemos un ferrocarril público, social y de calidad



CGT Sector Federal Ferroviario



www.sff-cgt.org



915 066 285



Avda. Ciudad de Barcelona 10,
Sótano 2 . 28007 Madrid



www.instagram.com/sffcgt



www.twitter.com/sffcgt



www.facebook.com/cgtferroviario