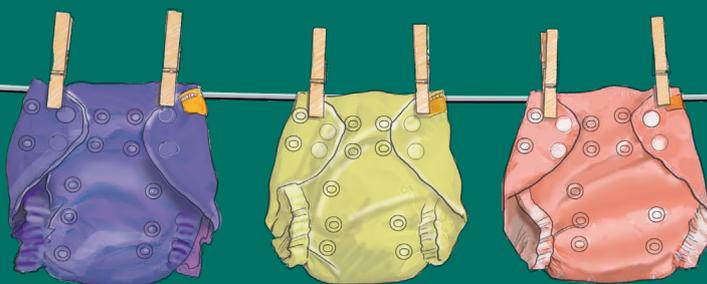


Guía de permisos por embarazo, nacimiento y cuidado de menores



Índice

■	Funcionamiento de los permisos por maternidad y paternidad	3
	Durante el embarazo o el proceso de acogida	
	Licencia por gestación (desde la semana 37 o 35 si es gestación múltiple)	
	Licencia tras el nacimiento, la adopción o el acogimiento	
	Excedencia especial por cuidado de hijo/a menor de 3 años	
	Lactancia	
	Otros permisos	
■	Permisos y licencias durante el embarazo o el proceso de acogida	4
	Autorización para participar en procesos de fecundación asistida	
	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	
	Asistencia a sesiones preparatorias para la adopción o el acogimiento	
	Baja médica (por Incapacidad Temporal)	
	Permiso cuando el puesto de trabajo entrañe riesgo	
■	Licencia por nacimiento, adopción o acogimiento	6
	Características	
	Adopción o acogimiento (DF 11/2009, BON 24 (11.4))	
	Diferentes formas u opciones de disfrute de la licencia	
	Procedimiento de solicitud de autorización	
	Qué ocurre si la licencia coincide con las vacaciones	
■	Particularidades de la licencia por parto para la ATP	10
	Ofertas masivas de la ATP en junio y septiembre	
	Qué ocurre si no se puede coger plaza en septiembre estando de permiso en verano	
	Qué ocurre si no interesan los puestos teniendo participación obligatoria	
■	Aplazamiento del tiempo de prácticas	10
■	Lactancia	11
	Formas de disfrutar el permiso por lactancia	
	Personal interino	
	Cuando la lactancia entrañe riesgo, debe solicitarse de forma especial	
	Incompatibilidad entre la lactancia y la excedencia	
■	Ayudas familiares	12
	Ayuda familiar por hijo o hija a cargo	
	Ayuda familiar para menores con necesidades especiales físicas o psíquicas	
	Ayuda familiar por cónyuge o pareja estable sin ingresos	
	Prestaciones económicas de MUFACE	
	Ayudas económicas de Gobierno de Navarra	
■	Licencias, permisos no retribuidos y excedencias	14
	Permiso de reparto de empleo	
	Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años no supeditada a las necesidades del servicio	
	Excedencia	
	Otros permisos	
■	Otros permisos	15
	Ley de familias	

Funcionamiento de los permisos por maternidad y paternidad

1. Durante el embarazo o el proceso de acogida

1.1. Autorización para participar en:

- Procesos de fecundación asistida.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Sesiones informativas sobre adopción o acogimiento.

1.2. Baja médica (por Incapacidad Temporal)

1.3. Licencia cuando el puesto entraña riesgo

2. Licencia por gestación (desde la semana 37 o 35 si es gestación múltiple)

<p>Las mujeres* embarazadas tendrán derecho a una licencia retribuida desde la semana 37 de gestación hasta la fecha del parto (o a partir de la semana 35 en caso de embarazo múltiple).</p>	<p>Instancia de solicitud</p> 	<p>¿Cómo se realiza la solicitud?</p> <ul style="list-style-type: none">→ Enviando instancia e informe médico acreditativo de haber iniciado la semana 37 o 35 de gestación.→ Se recomienda solicitarla al menos con 10 días de antelación al inicio de la licencia.→ Parte de maternidad.	<p>Parte de Maternidad</p> 
---	--	---	---

3. Licencia tras el nacimiento, la adopción o el acogimiento

- Se disfruta desde el día de nacimiento, 6 semanas obligatorias tras el parto a jornada completa y 11 semanas dentro del primer año (10 si finaliza el contrato antes y máximo 13 si permanece ingresado/a).
- Formas de disfrute: **a/** Fraccionada. **b/** A tiempo parcial (1/2 o 1/3).

4. Excedencia especial por cuidado de hijo/a menor de 3 años

- Es recomendable solicitarla antes de la lactancia, ya que la cantidad de días que corresponden de lactancia depende de la cantidad de días trabajados. Si no, se deberá devolver el dinero de la lactancia.

5. Lactancia

- Hasta que cumpla 1 año.
- Debe haberse agotado la licencia por nacimiento, adopción o acogimiento.
- Formas de disfrute: **a/** De forma partida (1h/día). **b/** De forma continua.

6. Otros permisos

- Licencias y permisos no retribuidos: permiso de reparto de empleo.
- Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años.
- Comisión de servicios para personal funcionario con menores de 6 años a cargo y plaza a más de 50 kilómetros del domicilio.
- Matrimonio o pareja estable: 15 días naturales, que podrán ser acumuladas a las vacaciones ordinarias.
- Atención a menores con derechos especiales.
- Atención a menores en centros de Educación Especial.

* Aunque hemos utilizado el término mujer y madre biológica que utiliza la ley, en **STEILAS** entendemos que la realidad es más amplia que lo recogido en la ley.

Autorización para participar en procesos de fecundación asistida

- El tiempo indispensable para participar en estas técnicas.
- Debe demostrarse la necesidad de realizar la práctica dentro de la jornada laboral.

Documentación

- El certificado de fecundación se debe solicitar en el centro donde se esté realizando el proceso y presentar este a la dirección del centro.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

- Por el tiempo indispensable para participar en estas prácticas.
- Debe demostrarse la necesidad de realizar la práctica dentro de la jornada laboral.

Documentación

- El certificado de realización del examen o preparación debe solicitarse en el centro y presentar este a la dirección del centro.

Asistencia a sesiones preparatorias para la adopción o el acogimiento

- El tiempo indispensable para participar en las sesiones.
- La necesidad de realizar sesiones informativas en el marco de la jornada debe ser demostrada previamente.

Documentación

- El certificado de asistencia a las sesiones informativas se solicitará en el centro y se presentará a la dirección del centro.

Baja médica (por Incapacidad Temporal)

- Se puede solicitar en cualquier momento siempre que se necesite.
- Personal perteneciente a la Seguridad Social (personal interino): recogerá su parte médico y será la Seguridad Social quien comunicará al Departamento de Educación los datos, que aparecerán en EDUCA en 2 o 3 días (la persona trabajadora no tendrá que presentar parte de baja ni de confirmación en los primeros 365 días de la baja).
- Personal perteneciente a MUFACE: no hay cambios de momento, aunque el compromiso es eliminar los partes de baja, confirmación y alta en papel y sustituirlos por su versión electrónica. Por lo tanto, se deberá seguir presentando la documentación original al Departamento de Educación y la copia al centro.

Permiso cuando el puesto de trabajo entrañe riesgo

→ Si se considera que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la embarazada o en la del feto, la interesada podrá solicitar la valoración de los riesgos de su puesto de trabajo.

→ No se puede estar de baja para solicitar este trámite.

→ Se suele hacer una evaluación desde Salud Laboral y tomar medidas en función de las necesidades.

→ Para poner en marcha el proceso, hay que llamar a la sección de Prevención de Riesgos Laborales, ☎ 848 423 769 y solicitar un informe médico.

→ Se deberá presentar:

1. La tarjeta sanitaria.
2. Un informe de la matrona con la fecha prevista de parto.
3. Fotocopia de serología, rubeola y toxoplasmosis.

Proceso de solicitud:

1. La trabajadora deberá cumplimentar el formulario de solicitud de evaluación de las condiciones de trabajo.
2. Prevención de Riesgos Laborales realizará el informe (entrevista con la interesada y revisión del puesto de trabajo).
3. El informe será remitido a la trabajadora para su remisión a Mutua Navarra.
4. Mutua Navarra resolverá el caso. La resolución se realizará en un plazo máximo de 15 días.

¡ATENCIÓN!

La resolución requiere que la trabajadora se encuentre en situación de alta.

En caso de baja, no se comunicará la resolución a la trabajadora. Mutua Navarra tendrá la decisión tomada y la resolución estará lista, pero no se comunicará nada a la trabajadora hasta que esté de alta.

Solicitud de Evaluación de Salud



Solicitud de estudio de condiciones del puesto de trabajo



Impresos de subsidio por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural MUFACE



Particularidades de la autorización

→ **Funcionarias de MUFACE:** si se aprueba, se procederá a la adaptación del puesto de trabajo, reubicándola en trabajos no docentes en el propio centro.

→ **Interinas:** si se acepta, se les rescinde el contrato con Educación y Mutua Navarra les paga el 100% del salario (también se cobra antigüedad, grado...).

Tras el nacimiento, se solicitará licencia por parto y el contrato con el Departamento de Educación volverá a entrar en vigor pudiendo disfrutar entonces de 17 semanas de licencia por parto.

Entre 10 y 15 días antes de la fecha prevista del parto se detiene el pago. Deberá presentarse en la Mutua la documentación hospitalaria una vez nacido el bebé (con fecha de parto especificada) para el abono de los días que falten.

→ Para realizar la solicitud, es indiferente la condición de funcionaria o interina.

→ El disfrute de esta licencia durante los meses de verano no da derecho a vacaciones no disfrutadas.

Licencia por nacimiento, adopción o acogimiento

Características

- La licencia tiene una duración total de 17 semanas (2 semanas más si es múltiple o existen necesidades especiales). Se puede disfrutar hasta que el menor tenga un año.
- 16 semanas paga la Seguridad Social y la semana 17 el Departamento de Educación.
- Se debe solicitar la licencia por Registro General Electrónico a Control Administrativo de Personal Docente. Hay que comunicar el inicio de la licencia en un plazo máximo de 5 días.
- **Inicio de la licencia:** comenzará el día del nacimiento, adopción o acogimiento. Las 6 primeras semanas son obligatorias y hay que disfrutarlas de forma completa, no se pueden disfrutar de forma parcial. En caso contrario, se pierde el derecho a la totalidad del permiso.
- El permiso es para ambos progenitores, se disfruta de forma independiente.
- En el caso de nacimientos prematuros (antes de la semana 37) y/o en el caso de que tengan que permanecer ingresados/as, estos días se sumarán al bloque de 6 semanas iniciales hasta un máximo de 13 semanas adicionales.
- Las 11 semanas restantes se pueden disfrutar dentro del primer año en bloques de 7 días naturales seguidos, dando un preaviso de 15 días cada vez que se quiera retomar.
- Pasado el año desde el nacimiento los días no disfrutados se pierden, no hay ningún tipo de compensación (económica ni de días).
- Si el contrato finaliza sin agotar la licencia, la Seguridad Social abona hasta completar las 16 semanas.
- Se pierde el derecho a disfrutar de la semana 17 si no se firma un nuevo contrato con el Departamento de Educación.
- Se puntúa experiencia, antigüedad y cotización mientras se disfruta de la licencia.

Adopción o acogimiento (DF 11/2009, BON 24 (11.4))

→ **Adopciones internacionales:** posibilidad de desplazamiento anticipado al país de origen hasta 2 meses. Podrá iniciarse 4 semanas antes de la resolución.

Debe presentarse resolución de adopción.

Solo se cobra el salario base.

→ **Acogimiento simple:** el periodo mínimo de acogimiento será de un año.

Instancia



Diferentes formas u opciones de disfrute de la licencia

Disfrute en jornada parcial (a media jornada)

- A partir de la 6ª semana se puede disfrutar de la licencia a tiempo parcial.
- Cuando se disfruta de forma parcial, se amplía proporcionalmente la duración de la licencia. Es decir, si se solicita disfrutar de 11 semanas a jornada parcial, el permiso se ampliará a 22 semanas.
- Durante el disfrute de la licencia de forma parcial, también existe la posibilidad de solicitarlo de forma fraccionada (semanas no consecutivas).
- La situación de la pareja (lactancia, excedencia, activo) no se tiene en cuenta para disfrutar de la licencia a tiempo parcial, los permisos de cada progenitor se gestionan de forma independiente.
- Se puede participar en las formaciones.
- Si se ha solicitado reducción de jornada, la licencia no se puede disfrutar de forma parcial. En cambio, si el contrato no es completo pero no se ha solicitado una reducción (si se ha ofrecido así desde el principio, por ejemplo la jornada laboral del 80%), es posible disfrutar de la licencia de forma parcial.

Disfrute de forma no continuada (fraccionada en bloques semanales)

- A partir de la 6ª semana se puede disfrutar la licencia de forma no continuada. Los bloques para disfrutar de forma no continuada deben ser de al menos una semana y la solicitud debe realizarse con un plazo mínimo de 15 días.
- La licencia podrá dividirse en tantas partes como se desee, respetando siempre la condición de cogerla por bloques semanales.
- Para disfrutar de forma fraccionada, la pareja debe cumplir al menos una de las siguientes condiciones:
 - Tener contrato de trabajo.
 - Estar disfrutando la licencia por parto.
 - Estar cobrando la prestación por desempleo.
- Al realizar la solicitud, el Departamento comprueba la situación de la pareja.
- En cada solicitud se debe especificar la duración del bloque (fecha de inicio y fin). Si se conoce previamente la fecha de todos los bloques, desde el principio se pueden comunicar todos, evitando así realizar una nueva solicitud posterior (aunque no es obligatorio comunicarlos todos desde el inicio).
- **Importante:** si quieres disfrutar de la licencia de forma fraccionada debes indicarlo en la primera solicitud.

Licencia por nacimiento, adopción o acogimiento

Procedimiento de solicitud de autorización

Todo se puede hacer telemáticamente. En caso de querer hacerlo presencialmente, es necesario concertar cita previa.

Personal funcionario

Alta,
Variaciones
y Baja de
Beneficiarios



→ Los documentos deberán presentarse únicamente en el Departamento de Educación, no a la Seguridad Social.

→ Impreso de solicitud.

→ Informe de maternidad (solicitar en hospital).

→ Certificado Digital Individual (sustituye al libro de familia): la solicitud se realiza online o en el registro civil del municipio en donde se haya inscrito al niño o a la niña en las siguientes horas a su nacimiento, especificando nombre y apellidos del bebé, fecha de nacimiento y nombre de los progenitores (especialmente importante en el caso de la persona que no da a luz).

→ El alta de personas beneficiarias puede realizarse por dos vías

1. A través de la sede electrónica: <https://muface.sede.gob.es/login>

2. En las oficinas de Muface:

https://www.muface.es/muface_Home/atencion-al-mutualista/nuestrasOficinas.html

Personal interino

→ La licencia debe solicitarse en dos organismos diferentes tras el nacimiento, adopción o acogida:

→ **Departamento de Educación (documentación):**

- Impreso de solicitud.

- Informe de maternidad.

- Certificado Digital Individual (sustituye al libro de familia): la solicitud se realiza online o en el registro civil del municipio en donde se haya inscrito al niño o a la niña en las siguientes horas a su nacimiento, especificando nombre y apellidos del bebé, fecha de nacimiento y nombre de los progenitores (especialmente importante en el caso de la persona que no da a luz).

- En caso de entrega de documentos a través del registro general, especificar en el destinatario el servicio de régimen jurídico ☎ 848 423 769.

- Parte de alta (en el caso de la persona que da a luz).

→ **Seguridad Social:**

- Deben transcurrir al menos 3-4 días desde la presentación de la solicitud en el Departamento para poder solicitar a la Seguridad Social (se recibirá un correo electrónico indicando que se puede hacer la solicitud).

- La Seguridad Social se encarga del pago.

- La persona solicitante recibirá la autorización del Departamento de Educación aproximadamente un mes después de la solicitud.

Qué ocurre si la licencia coincide con las vacaciones

- Se consideran vacaciones los días de julio y agosto. El resto de los días de fiesta (navidades, carnavales, semana santa...) no se consideran días de vacaciones, sino de trabajo no lectivo.
- Si la licencia coincide con días de trabajo no lectivos, no hay compensación.
- En el caso de que la licencia coincida con las vacaciones de verano, éstas se computarán como vacaciones no disfrutadas. Siempre teniendo en cuenta lo siguiente: Tienes derecho a compensación de 27 días laborables (lunes a viernes, excepto fines de semana y festivos oficiales).
- La solicitud de compensación se realiza por instancia. De aprobarse se aplica:
 - **Personal funcionario:** los días de vacaciones a compensar deben disfrutarse antes de la incorporación al trabajo, o bien después de la licencia por maternidad/paternidad o bien después del último día de lactancia. Es decir, no se pueden guardar y disfrutar en otro momento.
 - **Personal interino:** hay que solicitar el pago de los días de vacaciones no disfrutados (instancia, sección nominas). No hay posibilidad de disfrutar esos días.
- Calcularán en la **Sección de Control Administrativo** (☎ 848 423 901) el número de días y la compensación.

Ejemplos

- Si la licencia finaliza el 31 de julio la persona disfrutaría de 22 días festivos en agosto. La compensación serían los días que faltan para llegar a los 27 festivos, en este caso 5 días. La persona podrá solicitar la compensación de estos 5 días.
- Si la licencia finaliza el 9 de julio tendría 15 días festivos en julio y 22 días festivos en agosto. En este caso, disfrutaría de 37 días festivos en verano y no tendría derecho a compensación (perdería los días festivos del 1 al 9 de julio).

Particularidades de la licencia por parto para la ATP

Adjudicación Telemática de Plazas (ATP)

- Mientras se disfruta de la licencia se puede participar en la ATP.
- Para las adjudicaciones masivas de junio, ponen a todas las personas como "disponibles".
- En caso de que se nos adjudique un puesto de trabajo, hay que llamar al centro y avisar de que no podremos acudir porque estaremos disfrutando de la licencia para que te reserven el puesto.
- No hace falta incorporarse al puesto de trabajo para materializar la reserva, te lo reservan hasta la finalización del permiso y ese tiempo (ocupado y disfrutado del permiso) se considera tiempo trabajado a todos los efectos, es decir, sigues puntuando para experiencia, antigüedad y cotización.
- Una vez finalizada la licencia, se reincorporará a su puesto de trabajo. Las vacaciones que no se hayan disfrutado, serán abonadas en la nómina correspondiente.
- Se puede participar en la ATP para coger una plaza de reparto de empleo ya que da la posibilidad de volver al puesto de trabajo y hacer efectivo el contrato.

¿Qué ocurre si finaliza el contrato estando de permiso?

- Aunque la licencia se paraliza al finalizar el contrato, se sigue cobrando hasta la semana 16 (porque la Seguridad Social paga hasta la semana 16). La semana 17 no la cobrarás porque la paga el Departamento de Educación. Si ocupas un puesto de trabajo durante este tiempo, te lo reservan hasta que vuelvas a trabajar.

Qué ocurre si tengo participación obligatoria en la ATP pero no me interesa lo ofrecido

- No te pondrán disponible hasta que termine el permiso de parentalidad. Una vez finalizado el permiso, puedes solicitar la reincorporación a la situación de disponible.

Aplazamiento del tiempo de prácticas

- **A aspirantes que estén disfrutando de una licencia por parto, adopción, guarda para la adopción o acogimiento o permiso de progenitor diferente a la madre biológica.**

(Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, que modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.)

Si se opta por el aplazamiento, el cómputo del plazo de toma de posesión o firma de contrato se iniciará tras el tiempo de la licencia o con anterioridad si así lo solicita, respetando en todo caso los periodos de descanso obligatorios tras el parto.

A la fecha de posesión del cargo, se reconocerá como servicios prestados el periodo de aplazamiento, siendo tenido también en cuenta en los llamamientos para la contratación temporal.

- Se puede disfrutar hasta que el menor cumpla un año, pero el número de días de permiso variará en función de la fecha de solicitud.
- Para disfrutar del permiso de lactancia es necesario haber disfrutado previamente de la licencia por nacimiento, acogimiento o adopción completo.
- Ambos progenitores tienen derecho a esta licencia, pero los días son intransferibles. La situación de la pareja no condiciona la concesión. No se puede ceder al otro progenitor, son independientes.
- La solicitud debe hacerse por **instancia**. El impreso de solicitud deberá ir acompañado de una fotocopia del Certificado Digital Individual (sustituye al libro de familia). Se recomienda hacerlo con un preaviso de 15 días.

Instancia



Formas de disfrutar el permiso por lactancia

De forma partida: 1 hora diaria al inicio o al final de la jornada o dos fracciones de 45 minutos. En jornada reducida se calcula el tiempo diario de disfrute de manera proporcional.

Acumulación de horas: el cálculo se realiza a razón de una hora por cada niño/a y por cada día lectivo (días lectivos del centro) hasta que cumpla un año o finalice el contrato. A estos efectos, se cuenta que el día es de 7 horas y 20 minutos.

El número de días que corresponden se calcula en Control Administrativo (☎ 848 426 989).

Si la solicitud se realiza justo después de terminar la licencia por nacimiento son alrededor de 22 días.

Personal interino

- Calculan por la duración del contrato, por lo que hay que contar los días de trabajo que restan hasta la finalización del mismo.
- Al coger un nuevo contrato se puede volver a pedir el tiempo que resta.

Cuando la lactancia entrañe riesgo, debe solicitarse de forma especial

- Se aplica cuando las condiciones del puesto de trabajo pueden afectar negativamente a la salud de la madre o del niño, pero se acepta en muy pocos casos.
- **Funcionarias:** se realiza la adaptación del puesto de trabajo. **Impreso de solicitud.**
- **Interinas:** si no se puede adaptar el puesto de trabajo se rescinde el contrato (como cuando el embarazo conlleva riesgo) y el pago lo hace Mutua. Hay que especificar en la solicitud que se trata de lactancia de riesgo **Impreso de solicitud.**



Incompatibilidad entre la lactancia y la excedencia

- Después de disfrutar de la lactancia hay que volver al trabajo. En caso de solicitar una excedencia tras la lactancia, se devolverán los días de lactancia disfrutados de forma económica ya que la lactancia infantil es un permiso mientras estamos trabajando. Para saber la cantidad que se descuenta, se puede llamar a nóminas ☎ 848 426 627.
- Se recomienda solicitar primero la excedencia y luego el permiso de lactancia para no tener que devolver el dinero.

Ayuda familiar por hijo o hija a cargo (Artículo 50 del Decreto Foral 251/93)

- Se puede solicitar por cada hijo o hija (unos 32 euros al mes correspondientes al 3% del salario inicial del nivel E).
- En el caso de las familias numerosas, aumenta la cantidad percibida en la siguiente proporción:
 - De 3 a 5 hijos: 30%.
 - De 6 a 8 hijos: 35%.
 - Más de 8 hijas: 40%.
- Solo uno de los progenitores puede recibir ayuda. En el caso de personas divorciadas ocurre lo mismo, solo puede solicitar la ayuda una de ellas. Dependerá en ese caso de la sentencia de divorcio.
- En el caso de acogimiento, esta ayuda se está denegando. Los pasos a dar hasta que se consiga que se reconozca son:
 1. Solicitar la ayuda.
 2. Presentar recurso de alzada contra la resolución denegatoria.
 3. Continuar con la vía legal.

Artículo del Decreto Foral



Solicitud de ayuda familiar por hijo/a



Ayuda familiar para menores con necesidades especiales físicas o psíquicas (Orden Foral 22/1993, de 21 de junio)

- Para el cálculo de esta cantidad se tiene en cuenta el 15% del salario inicial del nivel E por cada menor (unos 160 euros al mes).
- En el caso de acogimiento, esta ayuda se está denegando. Los pasos a dar hasta que se consiga que se reconozca son:
 1. Solicitar la ayuda.
 2. Presentar recurso de alzada contra la resolución denegatoria.
 3. Continuar con la vía legal.

Por hijos disminuidos físicos o psíquicos



Ayuda familiar por cónyuge o pareja estable sin ingresos

Para calcular esta cantidad se tiene en cuenta el 3,5% del salario inicial del nivel E por el cónyuge que no percibe ingresos (unos 37 euros al mes).

Solicitud por cónyuge que no percibe ingresos



Prestaciones económicas (MUFACE)

→ Prestación por hijo/a o menor en acogimiento a cargo con discapacidad

Cuantía

→ **Modalidad 1:** 83,33 €/mes.

Menor de 18 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

→ **Modalidad 2:** 417,70 €/mes.

Mayor de 18 años con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

→ **Modalidad 3:** 626,60 €/mes.

Mayor de 18 años con un grado de discapacidad del 75% o superior y necesidad de tercera persona.



→ Prestación económica por parto múltiple

Es compatible con la prestación por nacimiento y cuidado de menor por parto, adopción o acogimiento múltiples.

Cuantía: Pago de 4, 8 ó 12 veces el Salario Mínimo Interprofesional mensual vigente al día del nacimiento o fecha de la resolución judicial de adopción según sean 2, 3 ó más hijos causantes.



→ Subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiple

Es compatible con la prestación económica de pago único por parto o adopción múltiple.

Cuantía: El 100% de la base de cotización correspondiente al día del hecho causante por 42 días (seis semanas de descanso obligatorio) calculada en función del número de hijos/as o menores acogidos simultáneamente a partir del segundo.



→ Otras prestaciones



Gobierno de Navarra

→ Ayuda económica a personas dependientes para que permanezcan en su domicilio y de apoyo a sus familias¹

→ Ayudas a familias numerosas y familias monoparentales para gastos extraordinarios de prótesis auditivas, prescripciones ópticas y ortodoncia²

→ Transporte adaptado y asistido para personas con dependencia³

→ Personas con discapacidad⁴



Licencias, permisos no retribuidos y excedencias

Permiso de reparto de empleo

Solicitud



La puede solicitar el personal funcionario y el interino, pero sólo si tiene una vacante de curso completo (12 meses de contrato), pero puede pedirse también con un contrato a tiempo parcial.

Personal interino: solicitud a la mayor brevedad posible desde la adjudicación del contrato. Únicamente podrán disfrutar del permiso en el periodo de febrero a julio.

Personal funcionario: solicitud hasta 15 días antes de comenzar el permiso. Pueden elegir el periodo de disfrute; agosto-enero o febrero-julio.

Tanto interinos como funcionarios deben especificar en la solicitud el modo en el que desean recibir la nómina: 50% de la cuantía los 12 meses o cobrar el 100% durante 6 meses y nada los otros 6.

Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años no supeditada a las necesidades del servicio

Solicitud



Se puede solicitar en cualquier momento del año, pero su concesión está supeditada al momento en el que se encuentra una persona sustituta. Si pasado un mes de plazo no se hubiera encontrado sustitución, se podría comenzar la reducción al día siguiente. Las reducciones de 1/3, 2/5, 1/2 o 2/3 se sustituyen, las de 1/8, 1/6 y 1/4 no se sustituyen y se pueden hacer efectivas en cualquier momento

Excedencia

Solicitud



Excedencia especial por cuidado de hijo e hija menor de 3 años:

- Pueden solicitarlo tanto personal funcionario como interino (tanto si se tiene vacante como sustitución).
- La **solicitud** deberá ir acompañada de la declaración de no realizar ninguna otra actividad y fotocopia del Certificado Registral Individual (sustituye al libro de familia).
- Con esta excedencia se cuenta la cotización, antigüedad y puntuación como si estuviéramos trabajando, se hace reserva de plaza y se considera el tiempo de cara a la ampliación de contrato en verano.
- Podrá reincorporarse al trabajo en cualquier momento con un preaviso de 15 días.
- En caso de suspender la excedencia se puede solicitar una vez más hasta los 3 años, pero entre un bloque y el siguiente deben pasar al menos 6 meses.
- **Personal interino:** si la excedencia se suspende porque finaliza el contrato, se puede volver a solicitar la excedencia por cuidado el mismo día de la toma de posesión del nuevo puesto de trabajo (no deben pasar 6 meses porque la excedencia no la has cortado tú, se te ha cortado con la finalización del contrato).
- Si has disfrutado de esta excedencia en la CAV y te dan Navarra en el traslado, puedes solicitarla sin que pasen 6 meses por el mismo motivo.

Otros permisos

Solicitud



- Permiso de comisión de servicios para personal funcionario con hijos/as menores de 6 años y plaza a más de 50 kilómetros del domicilio.
- Matrimonio o pareja estable: 15 días naturales. El día del enlace debe estar dentro de esos 15 días.
- Atención a hijos/as con derechos especiales: tiempo indispensable para acudir a reuniones.
- Atención a hijos/as en centros de Educación Especial: tiempo indispensable.

LEY DE FAMILIAS

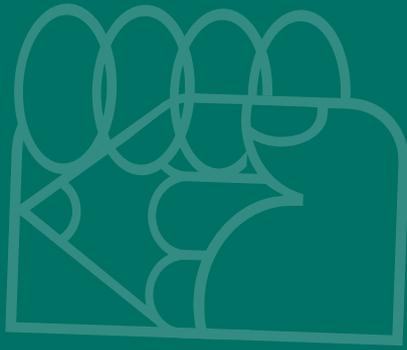
- **Permiso parental no retribuido de ocho semanas** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido.
- **Permiso especial por fuerza mayor de hasta 4 días** por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes.
- **Cinco días de permiso por enfermedad** por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado.
- **Adaptación de jornada por razones de conciliación.**

La llamada Ley de Familias entró en vigor en junio, pero no se nos ha aplicado todavía al personal al servicio de la administración pública navarra, únicamente el personal laboral y de la empresa privada está disfrutando de las mejoras.

Desde el Gobierno de Navarra nos repiten **que las mejoras introducidas en el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, cuyo artículo 128 modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no son de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra** ya que como ha reconocido el Tribunal Constitucional, la Comunidad Foral de Navarra **ostenta competencia exclusiva e histórica en materia de Función Pública** en virtud del artículo 49.1b) de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra –LORAFNA–, que recoge: “En virtud de su régimen foral, corresponde a Navarra la competencia exclusiva sobre el régimen estatutario de las/os funcionarias/os públicos de la Comunidad Foral, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a las/os funcionarias/os públicos.”

No entendemos ni compartimos cómo un gobierno progresista no incluye de urgencia en sus normativas dichas mejoras para sus trabajadoras públicas y sigue mirando a otro lado en este tema 5 meses después de su implantación a nivel estatal.

¡Seguiremos luchando desde nuestros servicios jurídicos y en las mesas de negociación porque estas mejoras para la conciliación de las y los docentes sean implantadas cuanto antes en la educación pública navarra!



www.steilas.eus

Araba

Manuel Iradier 40 • 01005 **Gasteiz**
☎ 945 141 104
araba@steilas.eus

Bizkaia

Jose Maria Eskuza 1, 1. esk. • 48013 **Bilbo**
☎ 944 100 298
bizkaia@steilas.eus

Gipuzkoa

Gaztela kalea 16-18, Behea • 20015 **Donostia**
☎ 943 466 000
gipuzkoa@steilas.eus

Nafarroa

Joakin Beuntza 4-6, behea • 31014 **Iruñea**
☎ 948 212 355
nafarroa@steilas.eus

