

SITUACIONES ESPECIALES EN CTAP, MID Y CONTRATACIÓN

CTAP: IT, Riesgo por embarazo, lactancia, permisos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento:

Diligencia del cese y la toma de posesión, y se sigue en la misma situación hasta la finalización del permiso tras la cual, se producirá la incorporación al destino obtenido.

MID: IT, Riesgo por embarazo, lactancia, permisos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento:

Diligencia de la adscripción al puesto mediante la resolución definitiva de adjudicación de destinos e incorporación tras finalizar la situación.

CONTRATACIÓN:

- **El cuidado directo de familiares que no pueden valerse por sí mismos y menores de 12 años**, es justificación de renuncia a ofertas de nombramiento y de renuncia temporal previa a la oferta. Tendrá una duración mínima de **1mes** y sólo se podrá alegar **3 veces en el año natural**.

- **En situación de licencia por maternidad o paternidad o riesgo de embarazo o lactancia natural** se les ofertará nombramientos y si acepta seguirá en esa situación, y se incorporará cuando termine. Se garantiza ese tiempo para el cómputo de la experiencia profesional.

GRADOS DE PARENTESCOS



SATSE

CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR OSAKIDETZA

¿Necesitas más tiempo para ti y tu familia?

¡Estas son tus opciones!



Sede SATSE Euskadi
94 474 54 78

Estamos para ayudarte ¡Consúltanos!

SATSE

NORMATIVA CONCILIACIÓN

GESTACIÓN Y NACIMIENTO



Art.43. Licencia para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:

- Justificado, por el tiempo necesario y remunerado.

Art. 44. Permiso por gestación, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, de la madre biológica, y de la persona progenitora diferente a la madre biológica:

- **18 semanas** (salvo discapacidad, parto múltiple, prematuridad con ingreso, desplazamiento en caso de adopción, que se aumenta el permiso)
- **6 sem** obligatorias + **10 sem** que pueden disfrutarse fraccionadas + **2 sem** de Osakidetza ininterrumpidas.
- **Lactancia: 1 h** de ausencia por día efectivo de trabajo. Hasta que hija/o menor de 12 meses. Puede disfrutarse acumulada.
- Puedes optar por no guardias ni noches 3 meses previos al parto y 3 posteriores a la incorporación.
- **1 día** por Nieto/a.



Art. 53. Licencia por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

- Si ingreso a continuación del parto, derecho a ausentarse hasta 2h diarias con retribuciones íntegras.

PERMISOS RELACIONADOS CON EL CUIDADO

Art. 62. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad

- Hasta 2.º grado de consanguinidad/afinidad o convivencia.
- Acreditada por informe médico



Art. 63. Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2º grado

REDUCCIÓN DE JORNADA

- Guarda legal (menores 12 años)
- Entre al menos 1/3 y un máximo del 50% de su duración.
- Con reducción proporcional de las retribuciones.

Art. 52 Instrucción nº8 /2015. Permiso por cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave:

- Siempre que ambos progenitores trabajen.
- Reducción mínima de 50%.
- Retribuciones sujetas a situaciones específicas.
- Cáncer: reducción 50 hasta 99% retribuido íntegramente

Art. 70. Excedencia voluntaria y por agrupación familiar:

- Sin reserva de puesto no computable el tiempo.

Art. 75. Excedencia para el cuidado de familiares:

- Menores o familiares hasta 2º grado con necesidades de cuidado.
- Cotización y duración máxima **3 años** desde nacimiento.
- Computable.
- Reserva de puesto por 2 años.
- Posibilidad de realizar formación.
- Fraccionarse en máximo **4 periodos**, de una duración mínima de **1 mes**.

EXCEDENCIA

Art. 78. Autorización especial para el cuidado de hijos o hijas para el personal no fijo EXCEDENCIA PARA CUIDADO MENORES EN PERSONAL NO FIJO

PERMISO PARENTAL

Inst. 6/2023.

NEW

- **8 semanas** hasta 8 años del/la menor.

- Para cuidado de hija/o o menor acogido/a por superior a 1 año.

- De manera continua o discontinua. A tiempo completo o parcial. En semanas completas.

- 15 días de antelación.

- No retribuido a la espera de desarrollo normativo.

VIOLENCIA DE GÉNERO



Art. 64. Permiso por violencia de género:

- Faltas justificadas.

- Derecho a R/J, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo (flexibilidad)

Art. 76. Excedencia por violencia de género:

- Reserva de puesto y computable los primeros 6 meses. Prorrogable.

- Retribuciones íntegras 2 primeros meses.

SATSE