

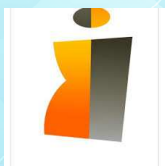
PROTOCOLO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Medidas de Conciliación. 2017



Contenido

1. Introducción	¡Error! Marcador no definido.
2. Maternidad y Paternidad	3,4 y 5
3. Vacaciones	5
4. Permiso de Lactancia	5 y 6
5. Anexos	7



1. INTRODUCCIÓN.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida; el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Desde Focan continuamos con nuestro compromiso con la igualdad, avalado por la obtención del Distintivo de Igualdad otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es por ello que las medidas que hemos venido implantando de apoyo a la maternidad han sido reforzadas para seguir ofreciendo un entorno de trabajo donde compaginar nuestras facetas como profesionales y padres y madres sea posible. Mejorando las medidas propuestas en la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” y “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”

2. MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

2.1 MATERNIDAD:

Atendiendo a la normativa vigente:

“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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 por que 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 haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal”.

Resulta obvio que desde Focan respetaremos las medidas desarrolladas en la legislación vigente; no obstante, nuestro compromiso va un paso más allá aplicando políticas de conciliación que faciliten los primeros meses de vida de los hijos e hijas de nuestro personal:

Ampliación de dos semanas por permiso de maternidad:

Una vez finalizado el periodo establecido en la legislación se ofrecerá la posibilidad de que se amplíe el permiso en dos semanas más.

La solicitud se realizará antes de la finalización de las 16 semanas o periodo que le corresponda por baja maternal, siendo recomendable que se presente en las primeras semanas del permiso.

El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será de **dos meses**, transcurrido el cual se podrá entender estimada por silencio administrativo.

Para su solicitud deberán emplear el **Anexo I.- Solicitud de Permiso de Paternidad y Maternidad**.

2.2 PATERNIDAD:

Atendiendo a la normativa vigente:

“En los supuestos de nacimiento de hijo (...) el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto(...) múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.”

Ampliación de una semana por permiso de paternidad:

Una vez finalice el permiso de paternidad el trabajador tendrá derecho a una ampliación del permiso de una semana de duración que serían disfrutadas la semana siguiente a la finalización del permiso.

La solicitud se realizará antes de la finalización de las 4 semanas o periodo que le corresponda por baja paternal, siendo recomendable que se presente en los primeros días del permiso.



El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será de una semana, transcurrido el cual se podrá entender estimada por silencio administrativo.

Para su solicitud deberán emplear el Anexo I.- Solicitud de Permiso de Paternidad y Maternidad.

2.3 ADOPCIÓN y ACOGIMIENTO:

Atendiendo a la normativa vigente:

“En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, (...) la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados”

Se realizará la ampliación correspondiente al permiso de maternidad y paternidad.

3. VACACIONES:

Si el periodo vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide con el tiempo de disfrute de los permisos de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha de distinta e incluso si fuera necesario se podrá disfrutar en el año natural siguiente.

4. PERMISO DE LACTANCIA:

Atendiendo a la normativa vigente:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, (...) para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación



colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

Desde Focan, se otorga un permiso retribuido por cuidado de cada hijo o hija menor de **dieciséis meses** a la madre o al padre, ampliando el derecho concedido en la legislación vigente. En dicho punto se establece un sistema que permita la acumulación de las horas de permiso en días completos.

Limitaciones y requisitos:

- Hasta un máximo de 150 horas acumulables en día completos de carácter hábil, a disfrutar inmediatamente y sin interrupción tras la finalización del período de licencia por la ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento.
- Deberá obligatoriamente ser solicitada con anterioridad a la finalización del período de licencia anteriormente mencionado.

Ya sea para utilizar el permiso diariamente como para acumularlo deberá solicitarse utilizando el Anexo III.



ANEXO I - SOLICITUD DE PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

EXPONE:

FECHA DE LA SOLICITUD:



AT

SOLICITA			
PERMISOS		DESDE	HASTA
	REDUCCIÓN DE 1/2 DE LA JORNADA LABORAL		
	REDUCCIÓN DE 1/3 DE LA JORNADA LABORAL		
	AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (2 SEMANAS MÁS)		
	AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (1 SEMANA MÁS)		
	ACUMULACIÓN DE HORAS DE LACTANCIA (MÁXIMO 150 HORAS)*		

* Hasta un *máximo de 150 horas* acumulables en día completos de carácter hábil, a disfrutar inmediatamente y sin interrupción tras la finalización del período de licencia por la ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

Deberá obligatoriamente ser solicitada con anterioridad a la finalización del período de licencia anteriormente mencionado.

EXPONE:

En Las Palmas de Gran Canaria a de de

Fdo: El / La interesado/a:

