guía de

CONCILIACIÓN

Damos resposta ás túas dúbidas sobre prestacións e dereitos relacionados coa conciliación da vida familiar, persoal e laboral

CIG

Confederación Intersindical Galega

actualizada a setembro de 2023

guía de preguntas máis usuais sobre permisos e trámites relacionados coa conciliación e a saúde laboral no embarazo, lactación, aborto e menstruación

Confederación Intersindical Galega

Edita: Confederación Intersindical Galega. Departamento técnico de Igualdade.
Revisión lingüística: Departamento técnico de Normalización Lingüística da CIG
3ª Edición (Outubro de 2023)
Impresión: Meligraf
Maquetación: Bruno Lopes Teixeiro
Debuxo portada: Leandro Lamas

índice

1.- Permisos, xestións relacionadas co nacemento, adopción e acollemento de crianzas 7

2.- Permiso de lactación 17

3.- Redución de xornada por coidado de crianzas e familiares 23

4.- Redución de xornada por coidado de menores (de 23 anos) afectados/as por cancro ou enfermidade grave 29

5.- Excedencia por coidado de crianzas e familiares a cargo 35

6.- Permisos para coidado de familiares con enfermidade 39

7.- Concreción horaria da xornada e outros permisos para conciliar a vida familiar, laboral e persoal 43

8.- Risco no embarazo e na lactación natural 47

9.- Medidas no ámbito laboral e da seguridade social sobre a saúde durante a menstruación 55

10.- Modelos de solicitudes para os novos permisos familiares 59

11.- Permisos para o persoal da administración pública de Galiza. Licenzas de flexibilización e reducións de xornada 85

//1

PERMISOS, XESTIÓNS RELACIONADAS CO NACEMENTO, ADOPCIÓN E ACOLLEMENTO DE CRIANZAS

Hai obriga de comunicar na empresa a situación de embarazo?
Non hai un prazo legal para a comunicación, agás que o posto de traballo implique un risco para a súa saúde ou a do feto; entón a empresa debe coñecer o seu estado para poder adoptar medidas preventivas en materia de protección de riscos.

Está recoñecido o dereito a asistir a revisións médicas relacionadas coa situación de embarazo?
Si. O artigo 37.3. f do Estatuto das Traballadoras e Traballadores (ET), recolle o dereito a ausentarse do posto de traballo "*con dereito a remuneración polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e nos casos de adopción ou acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre que teñan lugar dentro da xornada de traballo*".

Actualmente, algúns convenios e plans de igualdade contemplan a posibilidade de asistir e mesmo acompañar a parella tanto nos trámites como nas consultas para a realización de técnicas de reprodución asistida, ou nas técnicas de preparación ao parto con carácter retribuído. Recomendamos telo en conta e incluílo en futuras negociacións.

Está recoñecido o dereito a ausentarse do traballo polo tempo que dure o repouso que leva consigo unha amniocentese?
A amniocentese é un exame prenatal, por tanto, estaría dentro da licenza anterior. Como a lexislación non recolle a duración do permiso para realización deste tipo de exames, nós entendemos que o repouso necesario estaría dentro desta licenza retribuída. No caso de que desde a empresa non accedan a dar o permiso, terá que xestionar unha baixa ante o médico ou médica da Seguridade Social polos dous días que teña que gardar repouso.

Que diferenza existe entre embarazo de alto risco e baixa por risco durante o embarazo?

Se o embarazo presenta un risco elevado de aborto que implique repouso, se existe un historial previo de abortos, se é un embarazo xemelar, se o embarazo leva consigo complicacións graves como hipertensión, placenta baixa, diabetes xestacional ou outro tipo de doenzas que non teñan relación co posto de traballo e as condicións nas que se realiza a actividade laboral, entón a traballadora estará baixo un embarazo de alto risco, sen que isto implique que se poida beneficiar dunha continxencia por risco durante o embarazo, que é aquela que se estabelece cando os problemas de saúde os orixina o traballo.

No 1º caso a baixa dáa a Seguridade Social, sempre que o persoal do SERGAS avalíe que este risco pode incapacitar para a realización de actividade laboral, e -agás melloras recollidas no convenio- consiste nun 60% da Base Reguladora entre o 4º e o 20º día, e do 75% a partir do día 21. Porén, no caso da prestación por risco no embarazo, que se dá no caso de que as condicións do posto de traballo poidan supor un risco para a saúde da traballadora embarazada ou do feto, a prestación é do 100% da Base Reguladora por continxencias profesionais.

Se as vacacións coinciden no tempo co desfrute da prestación por nacemento e coidado, poden perderse?

Non. No artigo 38.3. do ET figura que, cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 (*parto e coidado de menor de 12 meses; adopción, garda con fins de adopción e de acollemento, ou se a crianza nacida ou acollida ou adoptada ten discapacidade*) terase dereito a desfrutar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do desfrute do permiso que lle correspondese, ao rematar o período de suspensión, aínda que xa acabase o ano natural.

As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito á prestación por nacemento e coidado de menor?

Sempre e cando fique dada de alta na Seguridade Social, isto é en activo, ou ben en situación de desemprego con dereito á prestación económica, terase dereito á suspensión do contrato por nacemento e coidado de menor con dereito á prestación.

Se a persoa traballadora está en situación de suspensión de contrato por nacemento e coidado de menor durante a prestación por desemprego, no período de contrato, a empresa deberá chamala para a contratación, pasando a estar de alta na empresa na situación de suspensión por nacemento e coidado, cotizando á empresa durante a suspensión.

O persoal de traballo no fogar ten dereito á prestación por nacemento e coidado de menor?

Tes dereito á mesma prestación nos mesmos termos que no Réxime Xeral da Seguridade Social. Do mesmo xeito, son persoas beneficiarias da prestación

derisco durante o embarazo e a lactación natural, nos mesmos termos que as persoas traballadoras por conta allea.

Onde e cando se xestiona a solicitude de prestación por nacemento e coidado de menor?
No caso de parto, despois do nacemento, ou como máximo 4 semanas antes de dar a luz, hai que xestionar a baixa na Seguridade Social, solicitando cita ou presentando a solicitude en liña na seguinte ligazón:

No caso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, ou ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou acollemento. Nos supostos de adopción internacional, cando se precise o desprazamento previo ao país de orixe da crianza, pódese iniciar o subsidio até 4 semanas antes da resolución.

E a prestación por risco durante o embarazo e a lactación?
Asúmea a entidade coa que a empresa teña acordada as continxencias profesionais, ou sexa, a Seguridade Social ou unha Mutua.

Canto dura o permiso de nacemento e coidado de menor?
Cada persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acolledora gozará de idéntico período de suspensión, 16 semanas.

A suspensión de contrato de cada unha das persoas proxenitoras polo coidado de menor, unha vez transcorridas as 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderán distribuírse a vontade destas, en períodos semanais, a desfrutar de xeito acumulado ou interrompido e exercitarse desde o remate da suspensión obrigatoria por parto até que a crianza cumpra 12 meses. Este dereito é individual da persoa traballadora, sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa proxenitora.

Distribución do permiso:

1. Nacemento por parto:
Un período de suspensión 16 semanas coa seguinte distribución:

- **6 semanas** obrigatorias, ininterrompidas e que se deberán gozar a xornada completa inmediatamente despois do parto, para asegurar a protección da saúde da xestante.
- **10 semanas** que poderán gozar a xornada completa ou parcial:

- → De xeito continuado ao período obrigatorio.
- → De xeito interrompido, caso no que debe ser en períodos semanais (acumulados ou independentes) dende a finalización das 6 semanas obrigatorias até que o fillo/a cumpra 12 meses de idade.
- → O goce de cada período semanal ou acumulación de períodos deberá comunicalos á empresa cunha antelación mínima de 15 días.
- → O goce da xornada completa ou parcial deste período requirirá un acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

Mantense a posibilidade de que a xestante poida anticipar o inicio da prestación até 4 semanas antes á data probábel de parto.

Nos casos de falecemento do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, agás que se reincorporen ao traballo transcorridas as 6 semanas de descanso obrigatorio.

2. Outra persoa proxenitora (distinta da que solicita o permiso por parto):
Dispoñerá dun período de suspensión total de 16 semanas, coa seguinte distribución:

- **6 semanas** ininterrompidas, obrigatorias e que se deberán gozar a xornada completa inmediatamente despois do nacemento, para o cumprimento dos deberes de coidado previsto no artigo 68 do Código Civil.
- **10 semanas** voluntarias que poderán gozar a xornada completa ou parcial:

  - → De xeito continuado ao período obrigatorio.
  - → De xeito interrompido, en períodos semanais (acumulados ou independentes) desde a finalización das 6 semanas obrigatorias, até que o fillo/a cumpra 12 meses de idade.
  - → O goce de cada período semanal ou acumulación de períodos deberá comunicalos a persoa interesada á empresa cunha antelación mínima de 15 días.
  - → O goce da xornada completa ou parcial deste período requirirá un acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

3. No suposto de adopción, garda con fins de adopción e acollemento:

Dispoñerá dun período de suspensión total de 16 semanas, para cada persoa adoptante, gardadora ou acolledora, coa seguinte distribución:

- **6 semanas** ininterrompidas, obrigatorias e que se deberán gozar a xornada completa inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou acollemento.
- **10 semanas** que poderán desfrutar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial ou á decisión administrativa.

- → O goce de cada período semanal ou acumulación de períodos deberá comunicalos a persoa interesada á empresa cunha antelación mínima de 15 días.
- → A suspensión destas 10 semanas poderase desfrutar a xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora.
- → Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo da persoa ou persoas proxenitoras ao país do adoptado, o período de suspensión poderá iniciarse até 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

4. Ampliacións da duración da prestación comúns ás dúas persoas proxenitoras:

- **1 semana para cada persoa proxenitora**, por cada fillo/a, a partir do/a segundo/a, en caso de nacemento, acollemento ou adopción múltiple.
- **1 semana para cada persoa proxenitora** en caso de discapacidade do fillo/a.
- Nos casos de parto prematuro e aqueles supostos nos que a **crianza neonata deba permanecer hospitalizada a continuación do parto**, por un período superior a sete días, a prestación poderase ampliar en tantos días como a crianza estea hospitalizada, cun **máximo de trece semanas adicionais**. Esta ampliación poderase gozar por cada unha das persoas proxenitoras, a partir da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as semanas de descanso obrigatorio.

Desaparecen os dous días de permiso por parte da empresa que se denominaban como "**permiso de paternidade**", agás que se manteña unha mellora estabelecida en convenio. Nese caso, deberíase facer extensivo a calquera persoa proxenitora.

En caso de **falecemento da xestante**, con independencia de que realizase ou non algún traballo, a outra persoa proxenitora terá dereito ás dezaseis semanas previstas para a xestante.

Nos casos de **falecemento do/s fillo/s ou filla/s**, o período de suspensión non se verá reducido, agás que se reincorporen ao traballo transcorridas as 6 semanas de descanso obrigatorio.

A CIG defende **o dereito das familias monoparentais e monomarentais** a gozar das 16 semanas adicionais que lle corresponderían no caso de existir a outra persoa proxenitora, desgrazadamente a xurisprudencia recente fechou a porta a que se podan reclamar o desfrute das mesmas e as modificacións aprobadas o 30 de xuño de 2023 só recollen, no artigo 48 do ET ,que "as familias monoparentais e monomarentais poderán facer uso das ampliacións completas das suspensións previstas para as familias con dúas persoas cunha duración de 2 semanas máis no caso de crianzas con discapacidade, partos múltiples, etc", é dicir, ten unha oportunidade para equiparar os dereitos esta tipoloxía de familias, limitouse a poder desfrutar dos períodos correspondentes as dúas persoas

proxenitoras só nos casos das ampliacións das suspensións por circunstancias concretas.

Cómpre tamén ter en conta existe unha directiva europea que recolle estender a duración das suspensión por nacemento, coidado e adopción ou acollemento de crianzas até as 20 semanas. Pese a isto, na última reforma de dereitos de conciliación, acordou establecer unha nova suspensión non retribuída de 8 semanas a desfrutar durante os primeiros 8 anos de Vida da crianza. Por iso propoñemos incluír un novo permiso (vía negociación colectiva) a desfrutar desde a semana 16, intentando achegarse a duración das 20 semanas despois do nacemento.

Pódese compartir o permiso de maternidade coa parella?
Non. A suspensión do contrato de cada unha das persoas proxenitoras polo coidado de menor, unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade daquelas, en períodos semanais a desfrutar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto até que a crianza cumpra doce meses. Mais como mencionamos anteriormente, este dereito é individual da persoa traballadora, sen que se poida transferir o seu exercicio á outra persoa proxenitora; logo, non se pode compartir.

Pódese compartir o permiso ampliado tras a hospitalización da crianza?
Non. Do mesmo xeito que no caso anterior, cada persoa proxenitora desfrutará do seu período de suspensión ampliado en tantos días como fique a crianza hospitalizada.
Neste caso, as familias monoparentais e monomarentais poden facer uso das ampliacións correspondentes a ambas persoas proxenitoras.

Pódese cobrar a prestación se a persoa traballadora se atopa en situación legal desemprego?
Si. Cando a persoa traballadora está percibindo a prestación por desemprego total e pasa á situación de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, pasará a percibir a prestación por esta última continxencia na contía que lle corresponda, suspendéndose a prestación por desemprego. E unha vez rematen as 16 semanas, reinicia a prestación por desemprego, pola duración que restaba por percibir e a contía que viña percibindo no momento da suspensión.

Se pola contra a persoa traballadora está en situación de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento e durante esta se extingue o seu contrato, seguirá percibindo a prestación por nacemento e coidado de menor até que se extinga a devandita situación, pasando nese momento á situación legal de desemprego e a percibir, no caso de que reúna os requisitos necesarios, a correspondente prestación. Neste caso non se descontará do período de percepción da prestación por desemprego de nivel contributivo o tempo que permaneceu en situación de nacemento adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.

Se acontece un aborto pode acceder á prestación?
Si. Sempre e cando o feto permanecese no útero polo menos 180 días, poderá percibir a prestación por nacemento, podendo reincorporarse unha vez finalicen as 6 semanas de descanso obrigatorio, ou ben cando remate a duración da prestación, é dicir, as 16 semanas.

É legal despedir por mor do embarazo?
Non. Tal e como recolle o artigo 55.5 do ET, sería un despedimento nulo por vulneración de dereitos fundamentais, fronte ao que habería que demandar a empresa no prazo de 20 días desde que se reciba a notificación do despedimento.

E a nulidade afectaría desde a data de inicio do embarazo até o despedimento das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballopor nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural, ou por enfermidades causadas polo embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro destes períodos.

Tamén incluiría a nulidade o caso das persoas traballadoras que se incorporen ao traballo ao finalizar a suspensión do contrato, sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou o acollemento.

//2

PERMISO DE LACTACIÓN

Que é o permiso por lactación?

Segundo o artigo 37.4. do ET é o dereito a ausentarse unha hora do traballo, que poden dividir en dúas fraccións, a cargo da empresa, por ter unha crianza menor de 9 meses. O Estatuto e os convenios ofrecen a posibilidade de gozar do dereito de varios xeitos:

- Dividindo a hora de ausencia en **dúas fraccións**.
- Substituíndo o dereito de ausentarse no traballo unha hora por unha **redución da súa xornada en media hora**. No caso de que o convenio equipare a redución de xornada por lactación coa ausencia, si poderás gozar do permiso de ausencia ao comezo ou ao final da xornada, por iso recomendamos que os convenios colectivos recollan a posibilidade de acollerse a este dereito, empregando a hora de lactación na entrada ou na saída, ou entrando media hora máis tarde e saíndo media hora antes.
- **Acumulando as horas de ausencia en xornadas completa**s. Esta opción hai que negociala coa empresa se é que non figura concretada a duración no convenio de aplicación. É preciso comunicar con 15 días de antelación que se vai facer uso do permiso e indicar cando rematará. Recomendamos facelo por escrito, achegando dúas copias e quedando coa copia que contén o "recibín" da empresa. De acollerse a este dereito, o cálculo faríase do seguinte xeito, contaremos só as xornadas de traballo efectivas (descontando, polo tanto, os días de descanso nin o período de vacacións, festivos e a suspensión de contrato por nacemento e coidado de menor), contando unha hora diaria de ausencia do traballo por cada día laboral até o día que a crianza cumpra 9 meses e dividilas entre o número de horas que se traballe diariamente (p. ex., 8 se traballa a tempo completo ou 4 se traballa a media xornada), así que as xornadas resultantes serán xornadas laborábeis.

Nós recomendamos negociar a ampliación da súa duración nun período acumulábel á prestación por nacemento e coidado, correspondente a 22 días

laborábeis ou un mes natural e até que a crianza cumpra 12 meses.

É importante ter en conta que o artigo 37.7 do ET regula que é a persoa que fai dereito deste permiso a que decide como fai uso del e en que momento.

Quen ten dereito a desfrutar do permiso de lactación?
Todas as persoas proxenitoras. É un dereito individual destas, con independencia da situación laboral da outra persoa proxenitora (en caso de habela). É un permiso retribuído pola empresa.

Que acontece co permiso por coidado de lactante se o persoal se acolle a suspensión de contrato de xeito fraccionado até os 12 meses?
Dado que o permiso para o coidado do lactante recollido no ET (agás mellora por convenio) está recoñecido até que o bebé cumpra 9 meses, recomendamos solicitalo 15 días antes da finalización do período obrigatorio da suspensión do contrato por nacemento ou coidado e, en ningún caso, agardar ao remate do desfrute, especialmente nos casos nos que este permiso se alongue mesmo até os 12 meses. Aclaramos isto, para evitar malas interpretacións que leven á perda do dereito ao permiso de lactación acumulado por alegar que se superaron os 9 meses do bebé.

En que consiste a prestación económica denominada exercicio corresponsábel do coidado do lactante?
Naquelas situacións nas que existen dúas persoas proxenitoras, e ambas fagan uso, coa mesma duración e réxime do permiso de lactación, unha delas poderá ampliar este dereito até os 12 meses da crianza, a razón de media hora de redución de xornada diaria ou acumular esa media hora en xornadas completas (dos 9 aos 12 meses), agás que o parto sexa múltiple (nese caso cada persoa proxenitora terá dereito a unha prestación, cada persoa por cada crianza).

Esta ampliación do dereito de lactación non é retribuída pola empresa, senón que debe formularse solicitude na Seguridade Social da prestación correspondente.

No caso do persoal que traballa a media xornada, ten dereito ao permiso por lactación? E se decide reducila para o coidado da crianza?
Si. Non se estabelecen límites, polo que, con independencia do tipo de contrato, categoría e xornada que se teña, ten dereito ao permisonos mesmos termos e duración.

Como actuar ante unha denegación do permiso?
Se non se dá o acordo coa empresa sobre a concreción horaria ou sobre o período de goce do permiso, terá que acudir á súa federación no sindicato e solicitar unha cita coa asesoría xurídica co fin de presentar unha demanda ante os xulgados do Social para que se recoñeza o exercicio do devandito permiso. O prazo para presentar este tipo de demandas é de 20 días hábiles desde o día da denegación.

Desde o 30 de xuño de 2023, para poder limitar o uso deste dereito polo mesmo suxeito causante a varias persoas traballadoras da mesma empresa, esta deberá dar razóns fundadas e obxectivas e ofrecer un plan alternativo que garanta o desfrute deste dereito por ambas as persoas traballadoras.

E se se produce un despedimento por solicitar ou gozar do permiso de lactación?

Sería declarado nulo por vulneración de dereitos fundamentais. Habería que denunciar a empresa nun prazo máximo de 20 días desde que notifiquen o despedimento.

// 3

REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADO DE CRIANZAS E FAMILIARES

En que condicións teño dereito a reducir a miña xornada polo coidado de familiares a cargo?
No artigo 37.6 do ET aparece recollido o dereito a reducir a xornada de traballocon diminución proporcional do salario, entre un oitavo e un máximo da metade da súa duración, a quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado unha crianza menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, e tamén quen precise encargarse do coidado directo dun familiar até o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, tanto da persoa traballadora como da cónxuxe ou parella de feito, pero debendo acreditar que non existen familiares por consanguinidade directa até o segundo grao. Esta acreditación na práctica supón limitar o dereito, cuestión que instamos a corrixir vía negociación colectiva.

Para poder limitar o uso deste dereito polo mesmo feito causante a varias persoas traballadoras da mesma empresa, deberán achegarse razóns fundadas e obxectivas e ofrecer un plan alternativo que garanta o desfrute deste dereito por ambas persoas proxenitoras.

Se a crianza foi hospitalizada a continuación do parto, ou foi prematura, está recoñecido o dereito a ausentarse do posto de traballo?
Si. Tal e como recolle o artigo 37.5 do ET, nos casos de nacementos de crianzas prematuras ou que deberon permanecer hospitalizadas logo do parto, as persoas proxenitoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora, e a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario, debendo preavisar na empresa con 15 días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada.

Durante canto tempo se pode solicitar a redución?
No caso da redución de xornada por coidado de crianzas, até que cumpra 12 anos (hai convenios que amplían até os 14 anos, mais no ET figura como data límite os 12 anos); no caso de coidado de familiares, durante o tempo que se considere necesario por parte do traballador ou da traballadora.

Que documentación debo achegar para xustificar a necesidade de coidado?
No caso da redución de xornada por coidado de crianzas, o libro de familia. No caso da redución de xornada por coidado de familiares, sexan propios ou da persoa cónxuxe ou da parella de feito abondaría con entregar un certificado médico ou emitido polos servizos sociais que acredite a necesidade do coidado, xustificando o motivo (situación de idade, enfermidade ou accidente), xunto co libro de familia, copia do rexistro de parellas de feitoou volante de empadroamentoque xustifique a convivencia.

Isto non significa que teñamos que achegar un informe médico en que se recollan datos médicos protexidos da persoa que precisa ser coidada, nin certificados de empadroamento ou convivencia, xa que non é un requisito que recolla a norma.

Canto salario se deixa de percibir?
A parte proporcional á redución, isto é, unha hora, dúas, tres, catro... A redución é proporcional. Redúcese tanto o salario base como os complementos (incluída a antigüidade).

Como afecta a redución de xornada ás prestacións da seguridade social e ás prestaciónspor desemprego?
Durante os tres primeiros anos de redución por coidado de crianzas menores de 12 anos por coidado doutros familiares, as cotizacións compútanse incrementadas até o 100% da contía que lle correspondería se mantivese a xornada a tempo completo, para efectos do cálculo das prestacións da Seguridade Social por incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade, paternidade e xubilación.

Para efectos do cálculo das prestacións por desemprego veranse incrementadas ao 100% durante todo o tempo que fique en redución de xornada.

Que prazo hai para comunicar a solicitude?
Cunha antelación de 15 días (ou a que estipule o convenio), concretando a data na que iniciará e dará por rematada a redución.

Pode denegar a empresa a redución de xornada?
Se non existe acordo entre a empresa e a traballadora ou traballador sobre a concreción horaria ou a determinación do período de goce do permiso, deberase presentar unha demanda ante os Xulgados do Social para que se recoñeza o exercicio do dereito.

Aínda que o ET, no seu artigo 37.7., recoñece ao traballador ou traballadora a facultade de decidir a concreción horaria e a determinación do período de redución de xornada por coidado, dentro da súa xornada ordinaria, tamén menciona que "*os convenios colectivos poderán estabelecer, non obstante, criterios para a concreción horaria da redución de xornada, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar do traballador ou traballadora eas necesidadesprodutivas e organizativas da empresa*".

Outro tema de controversia adoita ser o que se interpreta por xornada ordinaria.

Até o de agora, para o cálculo da redución, podíase optar por reducir xornada diariamente, ou mesmo semanalmente (eliminando fins de semana ou días enteiros ao final da semana). Logo da aprobación da reforma do 2012, a redución de xornada pasará a ser só diaria. Así que no caso de optar por unha acumulación das horas en xornadas completas, isto será posíbel mediante acordo recollido expresamente coa empresa (individualmente ou mediante unha mellora recollida no convenio ou plan de igualdade).

Pódese despedir por solicitar ou por estar a gozar dunha redución de xornada por coidado?
Non, sería un despedimento nulo por vulneración de dereitos fundamentais, fronte ao que habería que demandar a empresa no prazo de 20 días desde que se reciba a notificación do despedimento, tal e como recolle o artigo 55.5. do ET.

Se o despedimento se produce por motivos alíeos á redución (por estar nun ERE, por exemplo), pero estando a gozar da redución a indemnización calcularase sen considerar a redución, sempre e cando non transcorrese o prazo máximo legal para a redución.

É compatíbel o permiso de lactación coa redución?
Si. Ambos os permisos son distintos e acumulábeis.

Débese presentar a solicitude por escrito ou facelo verbalmente?
É conveniente achegala por escrito, para asegurarmos de que podemos xustificar que a solicitude a achegamos en prazo, facendo constar que porcentaxe da xornada imos reducir, en que horario e durante canto tempo, ficando ademais co acuse de recibo da empresa.

Achegaremos unha comunicación por duplicado, quedando a traballadora ou traballador coa copia asinada ou selada pola empresa, ou ben co burofax.

Teñen obriga de responder por escrito?
Non. En caso de conflito alegaríamos o "recibín" da empresa ou o certificado de envío por burofax (en caso de que non quixesen asinar ou recoller a comunicación). Recomendamos incluír unha referencia no escrito a que "en caso de non recibir resposta noutro sentido nun prazo de 7/10 días, entenderase admitida a solicitude", intentando así a que a empresa comunique a denegación ou aceptación durante ese prazo de tempo.

Unha vez comunicado o período da redución, pódese aumentar ou acurtar?
Si. Sempre e cando sexa menor de 12 anos, ou sempre que se manteña a causa que iniciou o dereito no caso de persoas con discapacidade ou por razón de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos/as.

Non se trataría de aumentar o dereito, senón de continuar co dereito durante máis tempo ou de poñerlle fin antes do previsto na solicitude, porque variou a

situación, por exemplo. En todo caso, deberemos comunicalo previamente, con 15 días de antelación.

E se teño unha nova crianza, debo pedir un novo período de redución?
Se non vai haber cambios na concreción horaria da redución que viña desfrutando a persoa traballadora, non é necesario realizar unha nova solicitude, xa que de cara á protección social, durante os dous primeiros anos, as bases de cotización das prestacións da seguridade social se verían incrementadas até o 100%.

No caso de que coincidindo co novo nacemento precisemos outra concreción horaria da redución, diferente da que viñamos desfrutando anteriormente, si é preciso notificar á empresa este novo horario.

Recomendamos comprobar na Seguridade Social que a empresa comunicou á Tesourería a situación de redución de xornada por garda legal, para asegurarmos de que os datos que aparecen na oficina son correctos.

//4

REDUCIÓN DE XORNADA POR COIDADO DE MENORES AFECTADOS/AS POR CANCRO OU ENFERMIDADES GRAVES

Pódese reducir a xornada para o coidado de menores afectadas por cancro ou por calquera enfermidade grave?
Si. É un dos casos recollidos ao abeiro do artigo 37.6 do ET. As persoas proxenitoras, gardadoras con fins de adopción ou acolledoras de carácter permanente, cando ambas traballen, ou cando só haxa unha persoa proxenitora por tratarse de familias monoparentais, poden acollerse á redución de xornada para o coidado directo, continuo e permanente dunha persoa menor de 26 anos ao seu cargo afectada por cancro ou outra enfermidade grave incluída na listaxe que figura no anexo do Real Decreto 1148/2011, de 29 de xullo, cando o grao de discapacidade supere o 65%, sempre que esta condición se acredite antes de cumprir os 23 anos.

O cancro ou enfermidade grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración (incluída a continuación do tratamento médico ou o coidado do/da menor en domicilio tras o diagnóstico e hospitalización pola enfermidade grave) que requira do seu coidado directo, continuo e permanente, durante a hospitalización e tratamento continuado da enfermidade.

Se a unidade de convivencia está formada por dúas persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras que tivesen dereito ao subsidio soamente poderá recoñecerse a unha delas, con independencia do número de menores que estean afectadas por cancro ou outra enfermidade grave. Porén, mediante acordo entre ambas e a empresa ou empresas respectivas, poderán alternarse entre elas o percibo do subsidio por períodos non inferiores a un mes, caso no que o cobro do subsidio quedará en suspenso cando se recoñeza un novo subsidio á outra persoa proxenitora, adoptante ou acolledora.

Que porcentaxe hai que reducir da xornada?
Cando menos, un 50% da duración da xornada. O subsidio recoñecerase en proporción á porcentaxe de redución que experimente a xornada de traballo que

desfruten as persoas traballadoras, entendendo a porcentaxe referida a unha xornada de traballo dunha persoa traballadora a tempo completo comparábel da mesma empresa e centro de traballo que realice un traballo similar. E computarase sen ter en conta outras reducións de xornada que poidan desfrutar as persoas traballadoras por razóns de garda legal de menores ou de coidado de familiares, ou por calquera outra causa.

No caso do persoal contratado a tempo parcial, cando a duración efectiva da súa xornada sexa igual ou inferior ao 25 por 100 dunha xornada de traballo dunha persoa traballadora a tempo completo comparable, non se terá dereito ao subsidio. Porén, se a persoa traballadora ten dous ou máis contratos a tempoparcial, sumaranse as xornadas efectivas de traballo para efectos de determinar o citado límite.

Que trámites teño que realizar?

En primeiro lugar, comunicar á empresa que vai comezar a facer uso deste dereito, unha vez acordada coa empresa, deberá presentar o modelo de solicitude da entidade xestora (INSS ou ISM) ou da Mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, xunto coa documentación necesaria para acreditar a identidade e as circunstancias determinantes do dereito.

Cando se inicia a prestación?

O dereito á prestación nace o mesmo día que inicia a redución, sempre que faga a solicitude nun prazo de 3 meses desde a data na que se produciu a redución. Fóra do prazo, poderase beneficiar soamente de 3 meses con carácter retroactivo.

Por canto tempo?

Por un mes, prorrogábel por períodos de 2 meses, cando persista a necesidade de coidado da/o menor até que cumpra 23 anos, debendo acreditala mediante declaración da/o facultativa/o do SERGAS ou da entidade responsábel da asistencia médica do/a menor.

No caso de existir dúas persoas proxenitoras, teñen dereito ambas?

Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledores/as teñan dereito ao subsidio, só se poderá recoñecer un dos membros da parella. Nese caso, deberá estar afiliada e en alta nun réxime da Seguridade Social ou Mutualidade, e ter cotizados:

- Menores de 21 anos, non se esixe período mínimo de cotización.
- Se ten entre 21 e 26 anos: 90 días cotizados dentro dos 7 anos anteriores á data do descanso ou, alternativamente, 180 días cotizados ao longo da vida laboral.
- Maiores de 26 anos: 180 días dentro dos 7 anos anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente, 360 días cotizados ao longo da vida laboral.

E deberá estar ao corrente no pagamento das cotas á Seguridade Social.

Canto se percibe pola prestación?
É un subsidio equivalente ao 100% da base reguladora estabelecida para a IT derivada de continxencias profesionais, ou a de continxencias comúns cando no se opte pola cobertura daquelas, aplicando a porcentaxe de redución que experimente a xornada de traballo.

Quen se ocupa da xestión?
Levarase a cabo pola entidade xestora ou mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, coa que teña cubertas as continxencias profesionais.

O pagamento do subsidio realizarase coa entidade xestora ou a mutua por períodos mensuais vencidos.

Que prazo teñen para responder a solicitude?
A entidade xestora ou a mutua ditará resolución e deberá notificala nun prazo de 30 días desde que lle chegue a solicitude.

//5

EXCEDENCIA POR COIDADO DE CRIANZAS E FAMILIARES A CARGO

En que condicións se concreta o dereito a solicitar unha excedencia polo coidado de familiares a cargo?
No artigo 46.3 do ET aparece recollido o dereito a un período de excedencia non superior a 3 anos para atender ao coidado por cada fillo ou filla, tanto por natureza, como por adopción ou acollemento, a contar desde a data de nacemento ou desde a resolución xudicial ou administrativa.

Tamén está recoñecido o dereito a un período de 2 anos (ou máis, se así o estabelece o convenio) para atender ao coidado dun familiar, até o 2° grao de consanguinidade ou afinidade, incluída a persoa cónxuxe ou parella de feito,e persoas que convivan no mesmo domicilio, así como familiares consanguíneos da parella de feito que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade ou discapacidade, non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída (é dicir, se traballa non ten dereito, aínda que estea cunha IT).

A excedencia pode gozarse de xeito fraccionado, sempre e cando non supere o límite anteriormente citado. Non se marcan mínimos. Non hai obriga legal de comunicar o tempo no que se pretende estar en situación de excedencia, mais se comunicamos un prazo e queremos mudalo (incorporándonos antes, por exemplo, ou ben prorrogalo), deberemos achegar un escrito comunicando a nova situación.

O dereito á reserva durante o 1a ano conta a partir do inicio da excedencia, unha vez solicitada polo traballador ou traballadora (e non desde a data de nacemento do fillo ou filla, no caso de solicitala por este motivo).

Que prazo existe para comunicar a excedencia?
A lei non recolle un prazo concreto, pero recomendamos facelo cun mínimo de 15 días ou un mes.

Que dereitos leva consigo a situación de excedencia?
Durante o tempo que fique en situación de excedencia por coidado, computarase para efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional.

Durante o 1º ano terá dereito a unha reserva do mesmo posto de traballo, e durante os seguintes a un posto do mesmo grupo ou categoría. Se forma parte dunha familia numerosa, a reserva do posto estenderase até os 15 meses, e 18 se é unha familia numerosa de carácter especial. Do mesmo xeito, cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que a outra persoa proxenitora, a reserva de posto de traballo estenderase até un máximo de 18 meses.As cotizacións realizadas durante a excedencia que veñan precedidas dunha redución de xornada por coidado, serán consideradas ao 100% como se a redución de xornada non se tivese desfrutado (artigo 237.4 da Lei Xeral da Seguridade Social)

Pode a empresa denegar a reincorporación?
Non. Se denegan o acceso, será considerado despedimento e poderá demandar a empresa durante os 20 días seguintes á notificación. Considerarase vulneración de dereitos fundamentais e por tanto será un despedimento nulo.

Como afecta a excedencia para efectos das prestacións da Seguridade Social?
Durante todo o período de excedencia por coidado de crianzas (menores de 3 anos) ten a consideración de cotización efectiva para efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, nacemento e coidado de menor.

Durante a excedencia por coidado de familiar, o 1a ano ten a consideración de período cotizado para os efectos das prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, nacemento e coidado de menor.

Poden trasladar a persoa traballadora tras a incorporación?
Se da excedencia se gozou dentro do 1º ano, poden trasladarte de centro como a calquera traballadora ou traballador, salvo que no convenio apareza reflectido a preferencia para aquelas/es que teñan responsabilidades familiares, pero en todo caso se non melloran a duración da reserva, deberán manterche o posto de traballo durante o primeiro ano, e logo de rematar o ano, nun posto equivalente.

É compatíbel co traballo noutra empresa?
A excedencia por coidado ten como finalidade a de atender a crianza ou persoa dependente; logo, agás que o novo traballo garanta a compatibilidade (pola concreción horaria da xornada, a localización do centro de traballo, horario, etc.), debería empregarse só para este fin. De feito, debemos ter en conta que algúns convenios xa recollen unha regulación específica do dereito que impide traballar noutra empresa mentres se estea nesta situación; logo, podería ser causa de despedimento.

O período de reserva do posto varía nos casos de parto múltiple?
Si, porque a reserva será dun ano por cada crianza.

// 6

PERMISOS PARA COIDADO DE FAMILIARES CON ENFERMIDADES

Está recollido o dereito a ausentarse do posto de traballo para coidar dun familiar cando estea enfermo?
O artigo 37.3 b) do ET recolle que a persoa traballadora pode ausentarse do seu posto de traballo, previo aviso e xustificación, durante 5 días, en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou operaciónque precise repouso domiciliario tanto de familiar ata o segundo grao, como de persoa convivente.

Tendo en conta o recollido na sentenza STS e 18/02/2018, estes días serán laborables.

E se preciso ausentarme para coidar dun familiar co que non convivo ?
Para familiares de terceiro grao ou cuarto grao, bisavó, bisavoa, tía, tío, sobriña ou sobriño, bisneta, bisneto, curmá ou curmán, tanto da persoa titular como da parella, non se recolle esta situación como dereito.

Tampouco é de aplicación ás situacións nas que concorra unha enfermidade leve, ou sexa, que non leve consigo hospitalización ou intervención que requira repouso.

Teño dereito ao acompañamento de fillas, fillos ou familiares a cargo a consultorios médicos?
O Estatuto non contempla este permiso para levar as crianzas ou familiares á consulta médica ou para ficar ao coidado destas cando están enfermas. Aínda que nalgúns casos as empresas aceptaron solicitudes acollidas ao "deber inescusábel de carácter público ou persoal" para xustificar a necesidade de acompañamento de crianza a consulta médica, ao abeiro do artigo 37.3. d) do ET, o certo é que o propio Tribunal Supremo ditou sentenza (a 1098/2020, do 9 de decembro), na cal recolle expresamente que o acompañamento de crianzas e familiares a consulta médica non constitúe un deber inescusábel que xere

permiso retribuído. Aínda así, recoñece até que punto asuntos tan habituais como acompañar a unha crianza menor ou a un familiar non autosuficiente á consulta médica están orfos dun tratamento adecuado na lexislación laboral, chamando á necesidade de que a negociación colectiva reforce este marco e complete esta lagoa da norma.

No caso de falecemento da parella ou de parentes teño dereito a ausentarme do meu posto de traballo?
Si, o artigo 37b)bis do ET recolle o dereito a ausentarse do traballo de xeito retribuído durante 2 días por falecemento de cónxuxe, parella de feito ou parentes ate o segundo grao, 4 días no caso de que haxa que desprazarse.

Que outros permisos existen relacionados coa conciliación ou o coidado de persoas?
O artigo 37.9 do ET recolle 4 días ao ano por causa de forza maior, por motivos familiares urxentes e imprevisíbeis, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensábel a presencia inmediata da persoa traballadora. A persoa terá dereito a distribuír estes 4 días ao ano por horas.

Sinalar que este artigo insta á negociación colectiva ou acordo entre a RLPT e a empresa para fixar os termos de desfrute deste permiso.

Están equiparados os matrimonios e unións de feito para todos estes permisos?
Si, alén dos 15 días de permiso en caso de rexistro de parella de feito recollidos no artigo 37 a) do ET, as parellas de feito teñen dereito á redución de xornada, excedencia e adaptación de xornada por coidado de igual xeito que as persoas cónxuxes.

Ademais da excedencia existe algún outro permiso non retribuído para garantir o dereito de coidado?
Si, actualmente está previsto un permiso para o coidado de crianzas menores de 8 anos (novo artigo 48.bis do ET) de ata 8 semanas de duración. É un permiso intransferíbel que se pode gozar a tempo completo ou parcial, debendo preavisar á empresa con 10 días, agás causa de forza maior.

7

CONCRECIÓN HORARIA DA XORNADA E OUTROS PERMISOS PARA CONCILIAR A VIDA FAMILIAR, LABORAL E PERSOAL

Teño dereito a adaptar a duración e distribución da miña xornada de traballo?
Si. O artigo 34.8 do Estatuto das e dos Traballadores recolle que a persoa traballadora terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do traballo a distancia para facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral.

En que casos podo acollerme?
No caso de que a persoa traballadora teña crianzas, ten dereito a facer a solicitude até que as crianzas cumpran 12 anos (agás que a idade se amplíe por negociación colectiva), podendo facelo tamén para aquelas persoas que acrediten deberes de coidado tamén sobre o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes, cando, estas últimas, convivan no mesmo domicilio e non poidan valerse por si mesmas.

En que prazo debo recibir resposta?
A empresa deberá dar unha resposta no prazo máximo de 15 días, tras un proceso de negociación (a antiga norma prevía un mes de máximo, agora recórtase). Presúmese a aceptación da solicitude se neste prazo a empresa non denega a solicitude de xeito motivado.

Que podo facer se mo denegan?
En caso de negativa da empresa, deberá xustificarse esta oposición ou, no seu caso, unha eventual solución alternativa.

Que problemas soen darse respecto a este dereito?
A condición de que convivan no mesmo domicilio e non poidan valerse por si mesmas deixa fóra moitas situacións que podían dar orixe ao dereito como unha

concreción horaria destinada a coidar dunha persoa maior que precise seguimento da medicación aínda que se valga por si e resida no seu domicilio, ou familiares de terceiro ou máis grao.

Alén do anterior, ao contrario que ocorre coa redución de xornada, as empresas non soen ser proclives a acceder en primeira instancia a un cambio de horario, aludindo normalmente un prexuízo ou agravio comparativo con respecto ao resto de compañeiras e compañeiros para evitar concedelo. Mais hai que lembrar que é un dereito individual das persoas traballadoras que deben garantir as empresas.

No caso de que deneguen a solicitude, como hai que actuar?

A persoa traballadora dispón dun prazo de 20 días, a partir de que a empresa lle comunica a negativa ou a desconformidade coa proposta, para presentar demanda ante o Xulgado do Social, podendo acumular na demanda do dereito a acción de danos e perdas causados, derivados da negativa do dereito ou da demora na efectividade da medida (a empresa poderase exonerar se deu cumprimento, cando menos provisional, á medida proposta pola persoa traballadora). Ambas as partes deberán levar propostas e alternativas de concreción aos actos de conciliación previas ao xuízo, podendo acompañalos do informe dos órganos paritarios ou de seguimento dos plans de igualdade da empresa para a súa consideración na sentenza. A vista terá lugar nos 5 días seguintes á admisión da demanda e ditarase sentenza nun prazo de 3 días. E poderá instarse a adopción de medidas cautelares.

Existen outro tipo de permisos para conciliar a vida familiar, persoal e laboral?

A regulación destes permisos faise a través dos convenios colectivos, podendo incluír estas melloras como medidas na negociación de plans de igualdade. Este tipo de permisos poden recoller tanto días por asuntos propios, permisos para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida, para acompañar na realización de exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, trámites relacionados co coidado de persoas a cargo na administración, adaptación de crianzas na etapa de educación infantil, participación en titorías, trámites relacionados co divorcio, separación, garda e custodia das crianzas, etc.

// 8

RISCO NO EMBARAZO E NA LACTACIÓN NATURAL

Que recolle a lexislación de prevención de riscos laborais ao respecto da protección no embarazo?

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais contempla no artigo 26, **protección da maternidade**, a obriga da empresa de evitar que as traballadoras embarazadas, que deron a luz recentemente ou que se atopen en período de lactación natural se vexan expostas a riscos que poidan danar a súa saúde ou a da súa descendencia.

Na avaliación de riscos tense que ter en conta os posíbeis riscos para o embarazo ou a lactación natural e, en función destes, a empresa deberá adoptar as medidas precisas para evitar a exposición aos devanditos riscos, adaptando as condicións ou o tempo de traballo. Se tal adaptación non é posíbel ou non é suficiente para garantir a seguridade da persoa traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente, compatíbel co seu estado, e no caso de non existir un posto de traballo alternativo por non resultar técnica ou obxectivamente posíbel, poderá declararse o paso da persoa traballadora afectada **á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou a lactación natural.**

Esta suspensión estenderase durante o período necesario para a protección da súa seguridade e da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatíbel co seu estado.

En que momento se debe avaliar o posto de traballo tendo en conta os posíbeis riscos durante o embarazo?

A avaliación de riscos e a planificación preventiva ten que incluír desde o principio os factores de riscos para a reprodución tanto para o home como para a muller e para a súa descendencia. A avaliación de riscos durante o embarazo e a lactación é unha obriga da empresa e o punto de partida da acción preventiva. Incluirá unha **avaliación inicial** independentemente de que o posto de traballo estea ocupado ou non por unha embarazada, que dera a luz recentemente ou en

período de lactación e as respectivas **avaliacións "periódicas e de revisión"** sempre que se produza un cambio nas condicións de traballo ou un dano na saúde da persoa traballadora o da súa descendencia. No momento da comunicación por parte dunha xestante que desempeña un posto de traballo con risco, procederase a unha avaliación "adicional" (ao comunicar a persoa traballadora o estado ou ao ser coñecido por parte da empresa).

Cal é a diferenza entre un embarazo de risco e unha situación de risco no embarazo?

o **embarazo de risco** prodúcese cando se presentan problemas na evolución clínica do embarazo porque na xestación xorden unha serie de situacións negativas que complican, dificultan ou impiden o normal desenvolvemento do embarazo e que non son derivadas do traballo desenvolvido na empresa, podendo derivar nunha incapacidade temporal derivada de continxencias comúns.

Entre os **factores de risco** que poden dar lugar a un embarazo destas características **están a idade da xestante, hábitos como o alcolismo ou a drogadicción; antecedentes reprodutivos** (abortos, antecedente de fillo/a nado/a co CIR, defecto conxénito, **antecedente de parto pretérmino, cirurxía uterina); antecedentes médicos que co embarazo se poden ver agravados** (hipertensión arterial, cardiopatías, enfermidade renal, diabetes, endocrinopatías, enfermidade psiquiátrica, etc.).

Unha situación de **risco no embarazo** prodúcese cando a situación é atribuíbel á exposición laboral, a existencia dalgún axente nocivo, condición de traballo ou procedemento que xera un risco para a saúde da traballadora, presentando a traballadora un embarazo clinicamente sen problemas. Esta situación dá lugar á **suspensión do contrato por risco** cando a adaptación das condicións ou tempo de traballo ou cambio de posto non é posíbel (artigo 45 do ET).

En que consisten a suspensión do contrato por risco no embarazo e na lactación natural de fillos/as menores de nove meses?

A suspensión do contrato por risco durante o embarazo e a suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos e fillas menores de nove meses, son situacións protexidas nas que se atopa a traballadora embarazada ou en período de lactación natural durante o período no que debendo cambiar de posto de traballo por outro compatíbel co seu estado, por influír negativamente o traballo que desenvolve na súa saúde, a do feto ou a do/a lactante, a devandita adaptación ou cambio non resulta técnica ou obxectivamente posíbel ou non poida exixirse por motivos xustificados.

En que consiste a prestación económica por risco no embarazo e na lactación natural?

Esta prestación, regulada no RD 295/2009, consistirá nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora estabelecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias profesionais. A prestación económica

nacerá o día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo e finalizará o día anterior a aquel en que se inicie a suspensión do contrato de traballo por maternidade ou o de reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatíbel co seu estado. A xestión e o pagamento da prestación por risco durante o embarazo e na lactación natural, corresponderá á entidade xestora ou á MATESS en función do concerto da cobertura dos riscos profesionais.

Estando en situación de incapacidade temporal derivada do embarazo ou da lactación natural, pódese solicitar a suspensión do contrato por risco no embarazo ou na lactación natural?

Non. Tal como se recolle no artigo 37 do RD 295/2009, cando a traballadora se vexa en situación de incapacidade temporal e durante a esta, solicite a prestación de risco durante o embarazo ou a lactación natural, non procederá o recoñecemento, de ser o caso, do subsidio, até que se extinga a situación de incapacidade temporal. Unha vez incorporada ao seu posto de traballo, despoisda baixa, se a persoa traballadora ocupa un posto de traballo no que existen riscos laborais para a súa saúde ou a da súa descendencia, deberá tramitar a suspensión do contrato por risco.

Cales son os trámites ou a documentación a entregar para que tramiten a prestación por risco?

A xestante ten que lle comunicar á Entidade xestora (INSS ou ISM) ou Mutua Colaboradora coa Seguridade Social a suspensión de contrato ou actividade por risco durante o embarazo, acompañando:

- O Informe do médico do SERGAS.
- Declaración da empresa sobre os traballos e actividades realizadas, condicións do posto de traballo, categoría, risco específico, etc.
- Os servizos médicos da Entidade Xestora ou da Mutua emitirán certificado médico acreditando que as condicións do posto inflúen negativamente na saúde da traballadora ou do feto.
- A traballadora presentará a solicitude, segundo modelo oficial, á que acompañará tamén: a declaración da empresa sobre a inexistencia doutro posto compatíbel co estado da traballadora, xunto coa documentación necesaria para acreditar a identidade e as circunstancias determinantes do dereito.

A Dirección Provincial da Entidade Xestora da provincia na que resida a interesada deberá ditar e notificar a resolución no prazo de 30 días.

Que se pode facer se a empresa se nega a facilitar a documentación para solicitar a prestación por risco?

Solicitala por escrito co fin de que quede constancia da solicitude, a data e o motivo e poñelo en coñecemento da Inspección de Traballo e da Mutua.

Como actuar se a Mutua non declara a suspensión do contrato por risco no embarazo?

O primeiro que hai que facer é presentar unha reclamación por escrito na Mutua, deixando constancia do desacordo e solicitando que se reconsidere a denegación da suspensión. Logo, solicitarase informe á Inspección de Traballo e Seguridade Social, co fin de que esta manifeste a súa conformidade ou discrepancia en relación coas medidas adoptadas pola empresa, que poidan determinar o dereito ao subsidio por risco durante o embarazo. Tamén iniciando a propia traballadora unha reclamación previa á vía xurisdicional no INSS; de non se resolver esta favorabelmente, poderá interpoñerse unha demanda ante o Xulgado do Social.

Está recoñecido o dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración?

As persoas traballadoras embarazadas, tal como se recolle no artigo 26.5 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, teñen dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso á empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada.

Se actualmente se desfruta dunha redución de xornada por coidado de menor e se lle recoñece a prestación por risco durante o embarazo, que cantidade vai percibir?

A contía da prestación é a correspondente ao 100% da base reguladora por continxencias profesionais da nómina do mes anterior ao que se produce á suspensión; polo tanto, esta será a correspondente á xornada que se realiza.

Hai algún permiso ou baixa específica para as mulleres embarazadas antes de dar a luz? E para as que aborten?

A Lei orgánica 1/2023 de 28 de febreiro recolle no seu artigo 7 bis f) a regulación dunha situación especial de IT para a embarazada desde o día 1º da semana 39 de xestación.

Do mesmo xeito, tamén terán a consideración de situacións especiais de IT por continxencias comúns aquelas traballadoras que se atopen en situación de incapacidade temporal debida á interrupción do embarazo (voluntaria ou non), mentres reciban asistencia sanitaria polo Servizo Público de Saúde e fiquen impedidas para o traballo, sen prexuízo daqueles supostos en que a interrupción do embarazo sexa debida a accidente de traballo ou enfermidade profesional, en cuxo caso terá a consideración de situación de IT por continxencias profesionais.

Nestes casos o subsidio abonarase a cargo da Seguridade Social desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo da empresa o salario íntegro correspondente ao 1º día da baixa.

As embarazadas poden traballar na quenda de noite?
Na lexislación recóllese que a empresa deberá avaliar os axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto e adoptar as medidas precisas para evitar a exposición se a avaliación pon de manifesto que existe risco, medidas que incluirán, cando resulte preciso, a non realización de traballo nocturno ou a quendas.

Como se pode actuar desde os comités para axilizar o proceso adaptación/cambio/paso a situación suspensión?
Para axilizar a adaptación/cambio de posto de traballo ou a tramitación da suspensión do contrato por risco no embarazo e na lactación, desde os Comités de Seguridade e Saúde ou os delegados e delegadas en empresas de menos de 50 persoas traballadoras, poden negociar protocolos de actuación en situación de embarazo e lactación natural. No protocolo incluirase o procedemento a seguir no caso de que unha traballadora ocupe un posto de traballo no que as tarefas que desenvolve poden repercutir no embarazo ou lactación natural.

É legal o despedimento dunha persoa durante o desfrute da suspensión do contrato por risco no embarazo e na lactación?
Non, sería un despedimento nulo por vulneración de dereitos fundamentais, fronte ao que habería que demandar a empresa no prazo de 20 días desde que se reciba a notificación do despedimento.

19

MEDIDAS NO ÁMBITO LABORAL E DA SEGURIDADE SOCIAL SOBRE A SAÚDE DURANTE A MENSTRUACIÓN

Existe a posibilidade de faltar ao traballo por motivos de saúde relacionados coa menstruación?
Si, o Artigo 5 ter da *Lei Orgánica 1/2023, de 28 de febreiro, pola que se modifica a Lo 2/2010 de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo* recoñece o dereito ásmulleres-ou outras persoas trans-con menstruacións incapacitantes secundarias a acollerse a unha baixa laboral durante o tempo que duren estas doenzas.

Que se entende por menstruación incapacitante secundaria?
A definición, que está recollida na *Lei Orgánica 1/2023, de 28 de febreiro* recolle no seu artigo 2 que "é aquela situación de incapacidade derivada dunha dismenorrea xerada por una patoloxía previamente diagnosticada". É dicir, non abonda con ir a unha consulta médica e pedir a baixa porque a traballadora nun momento dado presenta dores menstruais, senón que esta doenza debe figurar no seu historial. No caso de que non o estea haberá que procuralo.

Canto tempo duraría o subsidio?
É unha situación especial de incapacidade temporal nos termos recollidos na LXSSocial, logo percibiría a prestación (60% da base de cotización) desde o 1ºdía da baixa no traballo durante o tempo que estime o persoal facultativo do SERGAS.

//10

MODELOS DE SOLICITUDES PARA OS NOVOS PERMISOS FAMILIARES

(PERSOAL AFECTADO POLO E.T.)

PERMISO DE 8 SEMANAS PARA O COIDADO DE CRIANZAS DE 8 ANOS

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: de conformidade co estabelecido no artigo 48 bis do E.T, segundo o cal *as persoas traballadoras terán dereito a un permiso parental para o coidado de filla, fillo (ou menores acollidas/os por tempo superior a un ano), que poderá desfrutarse até que teñan 8 anos, e que será de duración non superior a 8 semanas, continuas ou descontinuas, podendo desfrutarse* a tempo completo ou en réxime de xornada a tempo parcial, conforme ao establecido regulamentariamente.

SEGUNDO: *que este permiso constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres, sen que poida transferirse o seu exercicio e corresponderá á persoa traballadora especificar a data de inicio e fin do desfrute ou, no seu caso, dos períodos de desfrute, debendo comunicalo á empresa cunha* **antelación de dez días**, *agás forza maior".*

SOLICITO:

Desde o vindeiro día __ de _____ do presente ano, até o día___ de_____ de 20___ desfrutar do permiso parental de ___ semanas para o coidado de crianzas menores de 8 anos.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REDUCIÓN DE XORNADA POR COIDADO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: que tendo en conta o recollido no artigo 37.6 do E.T., poderán solicitar a redución de xornada **as persoas traballadoras para o coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou un familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade**, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

SEGUNDO: que tendo en conta o recollido no artigo 37.7 do E.T., **a concreción horaria e a determinación do período de goce da redución de xornada corresponderá á persoa traballadora.**

SOLICITO:

Desde o día __ de _____ de 20___, reducir a miña xornada de traballo ____ horas, concretando a duración e distribución da miña xornada de traballo do seguinte xeito, de _____ a _____ horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 15 días, entenderase estimada a petición.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO POR MATRIMÓNIO OU UNIÓN DE FEITO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que de conformidade co estabelecido no artigo 37.3. a) do E.T., o traballador ou a traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, durante **15 días naturais en caso de matrimonio ou rexistro como parella de feito.**

SOLICITO:

Desde o día ___ de _____ de 20___, até o día ___de_____ de 20__ desfrutar dos 15 días de permiso.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 15 días, entenderase estimada a petición.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO POR ACIDENTE/ENFERMIDADE GRAVE/HOSPITALIZACIÓN OU INTERVENCIÓN CIRÚRXICA SEN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOUSO DOMICILIARIO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que de conformidade co estabelecido no artigo 37.3 b) do E.T., o traballador ou a traballadora, ten dereito a "*5 días polo accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario da persoa cónxuxe, parella de feito ou parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluíndo o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela*".

SOLICITO:

Desfrutar desde o __ de_____ ao __de_____de 20__ dos 5 días de permiso.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO POR FALECEMENTO DE CÓNXUGUE, PARELLA DE FEITO OU PARENTES ATA O SEGUNDO GRAO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que de conformidade co estabelecido no artigo 37 b) bis) o persoal terá dereito con carácter retribuído a un permiso de "***dous días*** *polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo ampliarase en* ***catro*** *días*".

SOLICITO:

Desfrutar desde o __ de_____ ao __de_____de 20__ de (*marcar segundo proceda*):

- ☐ 2 días de permiso
- ☐ 4 días de permiso

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO DE 4 DÍAS PARA AUSENTARSE DO TRABALLO POR CAUSA DE FORZA MAIOR

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.9 do E.T., *"a persoa traballadora, terá dereito a ausentarse do traballo, por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas convivintes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensábel a súa presenza inmediata.*

SEGUNDO: *as persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a* ***catro días ao ano****, conforme ao establecido en convenio colectivo ou, no seu defecto, en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras, achegando as persoas traballadoras, no seu caso, acreditación do motivo de ausencia".*

SOLICITO:

Ausentarme do meu posto de traballo o día _ de_____ de 20__ , por un total de ___ horas, en concreto desde as ____ até as ____ horas.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

SOLICITUDE DE ADAPTACIÓN DA XORNADA POR DEPENDENTES A CARGO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Ao abeiro do recollido no artigo 34.8 do E.T.segundo o cal: *"as persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.*

No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar dita solicitude até que os fillos ou fillas cumpran 12 anos.

Tamén terán este dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade até o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos, debendo xustificar as circunstancias nas que fundamenta a súa petición.

A empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirá un proceso de negociación con esta que terá que desenvolverse coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un período máximo de quince días, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo. Finalizado o proceso de negociación, a empresa comunicará por escrito a aceptación da petición. En caso contrario, fará unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Cando se presente unha proposta alternativa ou se denegue a petición, motivaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude.

No resto dos supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas para isto.

SOLICITO:

Adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o meu dereito á conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de xeito que a xornada sexa distribuída do seguinte xeito: de_____ a _____ horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

E para que así conste para os efectos oportunos, asino a presente en data _____de_____ de 20__

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

ACUMULACIÓN, VACACIÓNS E REDUCIÓN DE XORNADA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.6 do ET, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algunha ou algún menor de 12 anos, terá dereito a unha **redución da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

SEGUNDO: Que de conformidade co estabelecido no artigo 37.4 do ET, **as traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses, terán dereito** a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, ou **acumulala en xornadas completas.**

TERCEIRO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.7 do ET, **a concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá á persoa traballadora**, dentro da súa xornada ordinaria.

CUARTO: Tomando como referencia o recollido no artigo 38.3 do ET, segundo o cal cando o período de **vacacións** fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de tempo de suspensión do contrato de traballo por nacemento e coidado de menor, **terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal** ou á do goce do permiso que polo devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por nacemento/ acollemento/ adopción **o permiso polo coidado do lactante**, correspondente a _____ xornadas de traballo, entrando en vigor esta licenza o día ____de _____ de 20____ até o día ___ de _____ de 20___.

Gozar das vacacións correspondentes ao exercicio 20____ a continuación do goce do permiso polo coidado do lactante, desde o _____ de _____ até o _____ de outubro, incorporándome ao meu posto de traballo o vindeiro día ____ de _____ de 20____.

Desde o día ____ de _____ de 20____, reducir a miña xornada de traballo _____ horas, resultando, por tanto, o seguinte horario: de 9:30 a 13:30 horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

EXCEDENCIA POR COIDADO DE FILLO/A

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que de conformidade co estabelecido no artigo 46.3 do ET, segundo o cal, *as persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial administrativa.*

SOLICITO:

Pasar á situación de excedencia por coidado de fillo/a, polo que a partir do vindeiro día _____ de _____ deste ano, deixarei de prestar calquera tipo de actividade para a súa empresa.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

1 HORA DE AUSENCIA PARA O COIDADO DE LACTANTE

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.4 do Estatuto das persoas Traballadoras, ***as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado de lactante,*** *até que cumpra 9 meses, podendo substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.*

SEGUNDO: Que atendendo á modificación do Real Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, "*a redución de xornada é un dereito individual das persoas traballadoras sen que se poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Cando ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores, ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderase estender até que o lactante cumpra 12 meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos 9 meses*".

SOLICITO:

Pasar á situación de excedencia por coidado de fillo/a, polo que a partir do vindeiro día _____ de _____ deste ano, deixarei de prestar calquera tipo de actividade para a súa empresa.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

ACUMULACIÓN DA HORA DE AUSENCIA PARA O COIDADO DE LACTANTE

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que de conformidade co estabelecido no artigo 37.4 do ET, **as persoas traballadoras terán dereito** a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado de lactante até que este cumpra 9 meses ou a **acumulala en xornadas completas.**

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por nacemento/ acollemento/ adopción, **a hora de ausencia para o coidado de lactante**, estabelecida no artigo 37.4. do Estatuto das persoas Traballadoras, correspondente a _____ xornadas de traballo, entrando en vigor esta licenza o día _____ de _____ até o día _____ de _____de 20____.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

VACACIÓNS COINCIDENTES COA SUSPENSIÓN DO CONTRATO POR NACEMENTO/ADOPCIÓN/ACOLLEMENTO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co estabelecido no artigo 38.3 do ET, cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada da preñez, o parto ou a lactación natural, ou co período de suspensión de contrato por maternidade ou paternidade, **terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal** ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que remate o ano natural a que correspondan.

SOLICITO:

O goce das vacacións correspondente ao exercicio _____, con data de inicio o día _____ de _____ de _____, incorporándome ao meu posto de traballo o vindeiro día _____ de _____ de 20____

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 15 días, entenderase estimada a petición.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

COMUNICACIÓN CONCRECIÓN REDUCIÓN XORNADA NOVO/A FILLO/A

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que tendo en conta que as cotizacións realizadas durante os dous primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de menor de 12 anos, nos termos do art. 37.6 do ET, computaranse incrementadas até o 100 % da contía que tivese correspondido se se tivese mantido sen a devandita redución a xornada de traballo.

SEGUNDO: Que tendo en conta que acabo de ter un segundo fillo/a o día ___ de _____ de 20___

COMUNICO:

A miña intención de continuar coa redución de xornada por coidado, que viña realizando até o de agora, coa mesma distribución horaria, mais aplicando este dereito pola nova crianza.

E para que así conste para os efectos oportunos, asino isto con data do ___ de _____ de 20__.

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.3. c) do ET, o traballador ou a traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, durante 1 día, por traslado do domicilio habitual.

SOLICITO:

Desfrutar do día de permiso o __ de _____ de 20__

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO PARA TRÁMITES RELACIONADOS COA ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.3.f) do ET, o traballador ou a traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, polo tempo indispensábel para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

SOLICITO:

Ausentarme do meu posto de traballo o día __ de _____ de 20__ de __ a __ horas.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO PARA A REALIZACIÓN DE EXAMES PRENATAIS E TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AO PARTO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.3.f) do ET, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

SOLICITO:

Ausentarme do meu posto de traballo o día __ de _____ de ___, de ___ a ___ horas.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

PERMISO POLO NACEMENTO DE FILLAS OU FILLOS PREMATUROS

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.5 do ET, "as persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban ficar hospitalizadas a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario".

SOLICITO:

Ausentarme do meu posto de traballo de ____ a ____ horas durante o tempo que dure a hospitalización.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 7 días, entenderase estimada a petición.

_____, _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

COMUNICACIÓN DE EMBARAZO Á EMPRESA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que na actualidade estou en situación de embarazo, estando na semana _____ de xestación. Informo a empresa desta situación, para que teña coñecemento dos feitos e cumpra o establecido no artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais en relación á protección da maternidade, de maneira que non teña que estar exposta a tarefas e riscos que poden influír negativamente na miña saúde e na do meu feto.

SEGUNDO: Que, tendo en conta o anterior, se me comuniquen por escrito os resultados da avaliación de riscos do meu posto de traballo, así como os trámites que debo realizar para asegurar á protección da miña saúde e do meu feto.

E para que así conste para os efectos oportunos asino o este escrito en _____, a _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

COMUNICACIÓN DOS PERÍODOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACEMENTO E COIDADO DE MENOR

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que o día__ de_____de 20__ tivo lugar o nacemento/adopción/acollemento da miña crianza.

SEGUNDO: Que vou facer uso do dereito recollido no artigo 48 do ET do seguinte xeito: (a escoller segundo o caso) :

- ☐ 16 semanas de xeito continuado a contar desde o día ___ de _____ 20__
- ☐ Goce fraccionado das 10 semanas restantes do período obrigatorio da suspensión de contrato (6), do seguinte xeito:

- (indicar aquí a data de comezo e desfrute, e, no caso de coñecelo, as semanas que se van acoller aos 12 meses, podendo presentar unha soa solicitude ou unha por cada período a desfrutar)

E para que así conste para os efectos oportunos asino este escrito en _____, a ____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REDUCIÓN DE XORNADA E CONCRECIÓN HORARIA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co estabelecido no artigo 37.6 do ET, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos, terá dereito a unha **redución da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

SEGUNDO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.7 do Estatuto das persoas Traballadoras, **a concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá á traballadora ou traballador**, dentro da súa xornada ordinaria.

TERCEIRO: Ao abeiro do recollido no artigo 34.8 do E.T. segundo o cal "*as traballadoras e traballadores teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar dita solicitude até que os fillos ou fillas cumpran 12 anos, tendo dereito a solicitar o regreso da súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado, ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, mesmo cando non transcorrese o período previsto*"..

SOLICITO:

Adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o meu dereito á conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de xeito que a xornada sexa distribuída do seguinte xeito: de _____ a _____ horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

E para que así conste para os efectos oportunos asino o este escrito en _____, a _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REDUCIÓN DE XORNADA NOVO FILLO/A, VACACIÓNS, LACTACIÓN ACUMULADA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que o día ___ de _____de 20___ tivo lugar o nacemento da miña crianza.

SEGUNDO: Que de conformidade co estabelecido no artigo 37.6 do ET, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos, terá dereito a unha **redución da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

TERCEIRO: Que de conformidade co estabelecido no artigo 37.4 do ET, **as persoas traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses, terán dereito** a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, ou **acumulala en xornadas completas, correspondente a ____ días laborábeis.**

CUARTO: Que tendo en conta o recollido no artigo 34.8 do Estatuto das persoas Traballadoras, **a concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá á persoa traballadora**, dentro da súa xornada ordinaria.

QUINTO: Tomando como referencia o recollido no artigo 38, segundo o cal cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de tempo de suspensión do contrato de traballo por maternidade, **terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal** ou á do goce do permiso que polo devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por nacemento e coidado de menor o permiso de lactación, correspondente a ___ días laborábeis, entrando en vigor esta licencia o día ____ de _____ de 20___

Desfrutar das ___ semanas correspondentes ás vacacións do exercicio ___ a continuación do desfrute do permiso de lactación, desde o _____ e a continuación, das ___ semanas de vacacións correspondentes a este ano, incorporándome ao meu posto de traballo o ?

Continuar coa redución de xornada por coidado, que viña realizando até o de agora coa mesma distribución horaria, mais aplicando este dereito polo novo/a fillo/a.

E para que así conste para os efectos oportunos asino o este escrito en _____, a _____ de _____ de 20___

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

COMUNICACIÓN REINGRESO XORNADA COMPLETA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

COMUNICO

Que, a partir do día ___ de _____ de 20__, poñerei fin á redución de xornada por coidado, incorporándome á **xornada completa**, ao abeiro dos artigos 37.6 da Lei do Estatuto das persoas Traballadoras, segundo o cal: *"Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/algunha menor de 12 anos terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute da redución de xornada corresponderá á traballadora, dentro da súa xornada ordinaria, quen deberá preavisar o/a empresario/a con 15 días de antelación á data de reincorporación á súa xornada anterior" e 34.8, que recolle o seguinte: "A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, mesmo cando non transcorrese o período previsto"*.

A data de inicio da reincorporación terá lugar o vindeiro día ___ de _____ de 20___ .
E para que así conste para os efectos oportunos, asino isto con data do ___ de _____ de 20__.

Asinado, Recibín,

O/a traballador/a A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

//11

PERMISOS PARA O PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GALIZA.

LICENZAS E FLEXIBILIZACIÓN E REDUCIÓNS DE XORNADA

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Accidente grave, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxicaque precise repouso domiciliario dun/dunha familiar ou persoa convivinte	**1º Grao:** 5 días hábiles **2º Grao:** 4 días hábiles Non se consideran hábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se estabelezan para as xornadas especiais de traballo. Para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos pendentes de gozar.	**Retribuído.** As enfermidades graves son as enunciadas no RD 1148/2011. Poden collerse de forma descontinua se persiste a situación que deu causa ao permiso. Computarase o día do feito causante cando a persoa non preste servizos e lle correspondese prestalos. Considérase hospitalización cando a estadía no hospital inclúa como mínimo unha noite e unha comida principal. Se sobrevén falecemento iníciase o cómputo dun novo permiso.
Falecemento	**1º Grao:** 3 ou 5 días hábiles se é na mesma ou distinta localidade. **2º Grao:** 2 ou 4 días hábiles se é na mesma ou distinta localidade.	**Retribuído.** Os días deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito causante. Computarase o día do feito causante cando a persoa non preste servizos e lle correspondese prestalos. A localidade de referencia é a de residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.
Traslado de domicilio	**1 día** na mesma localidade. **2 días** en distinta localidade. En familias de 2 ou máis membros serán 2 e 4 días respectivamente.	**Retribuído.** Corresponderase co día no que se produce o traslado efectivo. Se ten unha duración superior a un día gozarase con carácter ininterrompido e deberá acreditarse documentalmente con posterioridade.

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Concorrer a **exames finais**, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público	Durante **os días da súa celebración.** As probas dos **cursos de formación, durante o tempo necesario** para a súa realización.	**Retribuído.** Por exames finais e probas definitivas de aptitude enténdense as probas para a obtención dun título académico ou profesional. Probas selectivas no ámbito do emprego público: poderá facilitarse o tempo indispensable para o desprazamento. As probas dos cursos de formación terán a consideración de ausencia xustificada.
Lactación (para fillo ou filla menor de 12 meses, e nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, durante o ano seguinte á resolución xudicial ou administrativa se é anterior a que o menor cumpra 12 meses)	**1 hora diaria.** Pode dividirse en **dúas fraccións de media hora** ou acumularse (150 horas por cada fillo/a en xornadas completas, consecutivas ou non a partir do permiso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento).	**Retribuído.** Concédese con independencia da situación laboral do cónxuxe. A redución pode aplicarse a elección da persoa ao inicio e/ou ao final da xornada de traballo. Cando os dous proxenitores traballen pode ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración. Pode acumularse total ou parcialmente e gozarse durante o primeiro ano de vida, adopción ou acollemento.
Nacemento de fillos/as que deban permanecer **hospitalizados/as** cumpra 12 meses)	**2 horas diarias.**	**Retribuído.** Tamén se inclúe o dereito a unha redución de até dúas horas con diminución proporcional das retribucións que pode prolongarse despois da alta hospitalaria mentres o/a fillo/a precise coidados.

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Asuntos particulares	6 días (8 días no 2023 ao caer o 24 e 31 de decembro en domingo) • 2 máis ao cumprir o sexto trienio. • 1 máis por cada trienio a partir do oitavo trienio. O persoal que non traballe todo o ano terá un número de días proporcional ao tempo de traballado.	**Retribuído.** Sen necesidade de xustificación. Condicionada ás necesidades de servizo debidamente xustificadas. Poden acumularse aos 6 días hábiles de vacacións independentes. Excepcionalmente e condicionado ás necesidades do servizo, á totalidade das vacacións anuais. Poderán concederse até o 31 de xaneiro do ano seguinte. O persoal que traballe o 24 ou o 31 de decembro terá un día a maiores por cada día traballado. Incorporarase un día adicionalpor cada festivo en sábado non recuperable e non substituíbel pola CCAA, agás traballadores a quendas que xa teñen garantidos o número de festivos anuais a través das carteleiras.
Violencia de xénero	Polo tempo necesario	**Retribuído.** As faltas totais ou parciais serán xustificadas cun informe dos servizos sociais ou sanitarios nos sete días seguintes.
Matrimonio ou unión de feito	15 días naturais ininterrompidos	**Retribuído.** Deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Pode acumularse ás vacacións anuais.
Permiso retribuído para as mulleres en estado de xestación	**Dende o 1º dia da semana 37** de embarazo até a data de parto (semana 35 no caso de xestación múltiple)	**Retribuído.**

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Parto	**22 semanas** ininterrompidas, 6 delas inmediatamente posteriores ao parto Ampliacións: • **2 semanas** no suposto de discapacidade do fillo/a e por cada fillo/a a partir do 2º en parto múltiple. • Até un **máximo de 13 semanas** no caso de hospitalización do fillo.	**Retribuído.** Poderá gozarse de xeito simultáneo ou sucesivo co outro proxenitor e tamén a tempo total ou parcial subordinado a necesidades de servizo. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá usar a totalidade ou o que reste do permiso. Se a filiación do outro proxenitor non está determinada ou estándoo, falece, poderase acumular a continuación do permiso por parto o permiso do outro proxenitor (16 semanas máis). Pódese participar en cursos de formación convocados pola Administración pública.
Adopción ou acollemento	**22 semanas** ininterrompidas Ampliacións: -De **2 semanas** (1 por cada proxenitor) no suposto de discapacidade do fillo/a e por cada fillo/a a partir do 2º en adopción ou acollemento múltiple. -Até 3 meses, enteiros ou fraccionados, **só coas retribucións** básicas, se fose preciso desprazamento internacional previo.	**Retribuído.** Poderá gozarse de xeito simultáneo ou sucesivo co outro proxenitor e tamén a tempo total ou parcial subordinado a necesidades de servizo. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá usar a totalidade ou o que reste do permiso. Pódese participar en cursos de formación convocados pola Administración pública. Terá a consideración de acollemento simple o que teña unha duración non inferior a un ano. No caso de adopción ou acollemento internacional o permiso pode iniciarse hasta 4 semanas antes da resolución xudicial.

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Permiso do **outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción** dun fillo/a	**22 semanas**, delas 6 semanas ininterrompidas a continuación do nacemento. Ampliación: **1 semana** máis en partos ou adopcións múltiples	**Retribuído.**
Tratamentos de **fecundación asistida**	Polo tempo necesario	**Retribuído.** Precisase aviso previo e xustificación da necesidade de facelo durante a xornada laboral. En caso de desprazamento o permiso será de 2 días. Válido tamén para o cónxuxe ou parella acompañante.
Permiso parental	**8 semanas** ao ano	**Non retribuído.** Para o coidado de crianzas menores de 8 anos que poderán desfrutar a tempo completo ou a xornada parcial, realizándose por semanas completas. Prazo de comunicación: 15 días de antelación ao desfrute
Exames prenatais e preparación ao parto e de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción	Polo tempo necesario	**Retribuído.** Válido tamén para o cónxuxe ou parella acompañante. Precísase xustificar a necesidade de facelo durante a xornada laboral. Nos casos de adopción ou acollemento inclúe a asistencia ás sesións previas de información, preparación e realización dos preceptivos informes psicolóxicos e socias previos á declaración de idoneidade.
Accidente ou enfermidade moi graves (do cónxuxe, parella ou familiar de 1º grao)	**30 días naturais**, que poden gozarse separados ou acumulados.	**Retribuído.** Require dun informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

PERMISOS PARA O CUMPRIMENTO DE DEBERES INESCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO OU PERSOAL, DE DEBERES RELACIONADOS COA CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL E MAIS DE ASISTENCIA A CONSULTAS E REVISIÓNS MÉDICAS

Duración: polo tempo indispensábel

Deber inescusable de carácter público ou persoal:	Deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:
• Comparecencia obrigatoria por **citacións** instadas por órganos xudiciais ou calquera organismo oficial. • Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun **proceso electoral.** • Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións como **concelleira/o**, deputada/o, ou senador/a. • Asistencia como membro ás sesións dun **tribunal de selección**. • Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa unha **responsabilidade civil, penal ou administrativa**. • O tempo necesario para facer unha **doazón** de sangue, medula ou plaquetas. • Asistencia dos **deportistas de alto nivel** a asistir ás competicións de carácter internacional.	• O **acompañamento ás revisións ou consultas médicas**, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas, das fillas e fillos discapacitados, menores de idade e persoas maiores ao seu cargo (1º grao e nalgúns casos de 2º grao) polo tempo necesario, con aviso previo presentado a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta. Se son ás fillas e fillos maiores de idade, cónxuxe ou parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento. • A **asistencia ás titorías** convocadas polo centro escolar ao que asisten os fillos/as ou menores ao seu cargo. • A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu **centro de educación especial** ou para acompañalo si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

LICENZAS

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Licenza por **asuntos propios**	**3 meses cada 2 anos.** Con carácter xeral non inferior a 5 días Para ter dereito aos tres meses teñen que pasar dous anos desde o remate da última concedida ou, se non é o caso, pódese pedir por unha duración proporcional ao tempo traballado	**Non retribuída.** Subordinada ás necesidades do servizo. A incorporación farase en día laborable de prestación de servizos. Durante o seu goce o persoal segue suxeito ao réxime de incompatibilidades. Requírense dous anos de servizos prestados e, no caso de persoal interino ou laboral, teñen que ser desde o último contrato.
Licenza por **risco durante o embarazo ou no período de lactación** natural	Polo tempo necesario cando non sexa posíbel a adaptación das condicións ou do posto de traballo	**Retribuída.**
Licenza por **estudos**	**Segundo a convocatoria** de licenzas por estudos.	**Retribucións básicas.** Para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública.
Licenza para a participación en **proxectos ou programas de cooperación** para o desenvolvemento e de acción humanitaria	Por un período **non superior a 6 meses.**	Poderá ter carácter retribuído no suposto e cos requisitos que, se fose o caso, se determinen. Subordinada ás necesidades do servizo.
Licenza por **enfermidade**	**Ata 365 días prorrogables por outros 180** consonte ao artigo 169 da LGSS.	**Retribuída**
Licenza para supostos de **hospitalización prolongada**	**Ate 1 mes.**	**Non retribuída** Para atender ao cónxuxe, parella de feito ou parentes que residan coa persoa funcionaria no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou que implique repouso domiciliario

FLEXIBILIZACIÓN E REDUCIÓNS DE XORNADA

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Flexibilidade horaria	Mentres se cumpran os feitos causantes. Dentro do marco horario de referencia. Pódese denegar por necesidades de servizo.	REQUISITOS: a) Ter fillas/os menores de idade, personas acollidas menores de idade ou fillas/os maiores incapacitados xudicialmente ao seu cargo. b) Convivir con familiares que, por enfermidade o avanzada idade, necesiten de asistencia o ter a cargo a persoas con discapacidade até o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. c) Ser vítimas de violencia de xénero o de violencia sexual as empregadas públicas. d) Atoparse en proceso de nulidade, separación ou divorcio, dende a interposición da demanda xudicial ou dende a solicitude de medidas provisionais previas até transcorridos tres meses dende demanda ou solicitude.
Por **coidado de cónxuxe, familiar de 1º grao** ou menor en acollemento preadoptivo, **por enfermidade moi grave**	Redución de **ata 3 horas ou a metade da duración da xornada** de traballo diaria **1 mes.** Excepcionalmente 2 meses.	**Retribuída.** Se hai máis dun/dunha titular do dereito poderase ratear.
Por **coidado dun fillo/a menor que padeza cancro ou outra enfermidade grave**	Redución de **alomenos 4 horas. Até o 99% da xornada** Período inicial de 1 ano. Prorrogable por períodos de 6 meses como máximo, até que o menor faga os 23 anos (sempre que fora diagnosticado antes da maioría de idade)	**Retribuída**.Concédese nos casos en que os dous proxenitores traballen e mentres dure o ingreso hospitalario de longa duración ou hospitalización a domicilio e requira coidado directo e permanente. Con carácter excepcional pódese acumular en xornadas completas. Se ambos proxenitores teñen dereito, só un deles poderá ter dereito ás retribucións íntegras. A cargo da Mutua. A prestación económica poderá manterse ata que o causante cumpra 26 anos se antes de alcanzar os 23 anos, acreditara, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Por **violencia de**	Redución **diaria por horas completas.** Polo tempo necesario.	Redución proporcional das retribucións. Tamén terán dereito á adaptación e flexibilización do horario. Manterá as súas retribucións íntegras cando reduza a súa xornada nun terzo ou menos
Por garda legal cando se exerza o **coidado directo dun menor de 12 anos, persoa maior ou con discapacidade**.	Redución dun **máximo de 4 horas por día**. Con carácter excepcional pode ter unha distribución diaria irregular ou acumularse en xornadas completas.	**Redución proporcional das retribucións**. Para coidado de fillos menores de 12 anos, persoas maiores a cargo ou persoas con discapacidade sen actividade retribuída. Para o coidado directo da parella ou dun/dunha familiar de 2º grado que non se poidan valer por si mesmos/as e que non desempeñen actividade retribuída. Incompatíbel co desempeño doutra actividade no horario obxecto da redución.
Por **interese particular**	Redución dun **mínimo de 1 hora e máximo de 2 e media** diarios. Duración mínima de 3 meses e máxima de 1	**Redución proporcional das retribucións**. Deberá concretarse franxa horaria na que se solicita. Excepcionalmente pode ter unha distribución diaria irregular ou acumularse en xornadas completas. Pode ser revogada por necesidade do servizo. Queda sen efecto no caso de cambio de posto.
Adaptación progresiva da xornada laboral para **tratamentos oncolóxicos**	**Até o 25% da xornada.** Poderá **estenderse 1 mes** dende a alta médica, ampliable a 2 meses.	Ten a consideración de tempo de traballo efectivo.

Confederación Intersindical Galega