



guía de

# CONCILIACIÓN

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



Confederación Intersindical Galega

actualizada  
2026



**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**



## 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



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. No caso de que o posto de traballo poda implicar un risco para a saúde da persoa gravida ou a do feto, é importante ter en conta que a empresa debe coñecer o seu estado para poder adoptar medidas preventivas en materia de protección de riscos.

### **Está reconecido 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, con carácter retribuído, e mesmo acompañar, tanto nos trámites como nas consultas para a realización de técnicas de reprodución asistida, ou nas técnicas de preparación ao parto. 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 establece 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 disfrute 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, baixa por IT con pago delegado 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, no caso das nais, 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, tanto a nai biolóxica como a outra persoa proxenitora, ten dereito a un total de **19 semanas**

de suspensión do contrato por nacemento, que inclúen o parto e o coidado da crianza. En caso de familia monoparental ou monomarental (só unha persoa proxenitora), a duración total é de **32 semanas**.

**Distribución do permiso:**

- **6 semanas obrigatorias**, ininterrompidas e a xornada completa inmediatamente posteriores ao parto (para a protección da saúde da nai biolóxica e para garantir o coidado inicial da crianza).
- **11 semanas adicionais**, que poden gozarse de forma **acumulada ou interrompida**, en períodos semanais, desde a finalización das 6 semanas obrigatorias até que o fillo ou a filla cumpra **12 meses**.
- **2 semanas adicionais de permiso por coidado de menor**, que poden gozarse de forma acumulada ou interrompida, en períodos semanais, até que a crianza cumpra **8 anos**.

A nai biolóxica pode anticipar até **4 semanas** das semanas non obrigatorias antes da data probábel de parto. O goce en xornada parcial das partes non obrigatorias require acordo coa empresa.

**Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción e acollemento**, cada adoptante, gardador/a ou acolledor/a ten igualmente **19 semanas** de suspensión, ampliadas a **32 semanas** en caso de monoparentalidade. A distribución é análoga: 6 semanas obrigatorias despois da resolución ou decisión administrativa, 11 semanas até os 12 meses e 2 semanas para coidado até os 8 anos.

**Estes dereitos poden ampliarse por:**

- **discapacidade da crianza** +2 semanas, unha para cada persoa proxenitora

- **nacemento/adopción/acollida múltiple +2 semanas** mais por cada crianza a partir da segunda, distribuindo as semanas entre as persoas proxenitoras.
- 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.

As familias monoparentais ou monomarentais teñen dereito a acumular as ampliacións completas.

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 19 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 disfrute das mesmas.

**Pódese compartir o permiso de maternidade coa parella?**

Non, 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 fiquen a crianza hospitalizada.

**Pódese cobrar a prestación se a persoa traballadora se atopa en situación legal de 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 traballo por 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 incluíría 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.

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 completas. É preciso comunicar con 15 días de antelación a que se comece a xerar o dereito a hora de ausencia. Recomendamos facelo por escrito, achegando dúas copias e quedando coa copia que contén o "recibín" da empresa. No caso de que o convenio non especifique unha duración ou como realizar o cálculo, faríase do seguinte xeito: contaremos só as xornadas de traballo efectivas

(descontando, polo tanto, os días de descanso, 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 dividindo 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 e incluír nos con venios colectivos a ampliación da súa duración nun período acumulábel á prestación por nacemento e coidado, correspondente a 22 días laborais

## PERMISO DE LACTACIÓN

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 uso deste permiso é a que decide como fai uso del e en que momento, especificando na solicitude o día de comezo e finalización do permiso.

### 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 reducilas para o coidado da crianza?**

Si. Non se establecen 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 disfrute 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.

## REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADADO 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 traballo con 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 feito ou volante de empadramento que 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 empadramento 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 prestacións por 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 establecer, 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 necesidades produtivas 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 aléos 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.

**Débesse presentar a solicitude por escrito ou facelo verbalmente?**

É conveniente achegala por escrito, para asegurarnos 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 confito alegraríamos 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 asegurarnos de que os datos que aparecen na oficina son correctos.

**REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADADO 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 supostos recollidos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. A persoa proxenitora, gardadora con fins de adopción ou acollidora permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo para o coidado de crianzas con cancro ou enfermidade greve (segundo o anexo do RD 1178/2011, modificado pola orde TMS/103/2019, do 6 de febreiro). Este dereito poderá manterse, como máximo, ata que a filla, fillo ou persoa suxeita a acollemento permanente ou garda con fins de adopción cumpra os 23 anos, sempre que persista a necesidade de coidado directo, continuo e permanente. Así mesmo, poderá manterse ata os 26 anos cando, antes de cumprir os 23, a persoa causante acredite un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %.

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.

Nos supostos de nulidade, separación, divorcio, extinción da parella de feito ou cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito recoñecerase a favor da persoa proxenitora, gardadora ou acolledora coa que conviva a persoa enferma, sempre que se cumpran o resto dos requisitos esixidos.

### 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 acolletores/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 establecida 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.

EXCEDENCIA POR CUIDADO 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 establece o convenio) para atender ao coidado dun familiar, até o 2º 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 disfrutado (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.

## PERMISOS PARA COIDADADO 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 operación que 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 conorra 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, reconece 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. No caso de existir

desprazamentos, este dereito poderá ampliarse en 2 días a maiores.

### 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 presenza 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.

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 podó acollerme?

No caso de que a persoa traballadora teña crianzas, ten dereito a facer a solicitude até que as crianzas cumbran 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.

## RISCO NO EMBARAZO E NALACTACIÓN 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, procederáse 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 inftuír 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 establecida 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, despois da 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 inftúen 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 reside 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?**

Solicítala 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 manfeste 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 xurisdiccional 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 contingencias 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 incluírán, 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 incluírase 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 disfrute 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.

**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* reconece o dereito ás mulleres-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 1º día da baixa no traballo durante o tempo que estime o persoal facultativo do SERGAS.



**Confederación Intersindical Galega**