
Permisos e medidas de conciliación



Permisos e medidad de conciliación

Permiso de lactación

O permiso de lactación consiste no dereito a ausentarse do posto de traballo até que a crianza lactante cumpra 9 meses. Este permiso pódese gozar de varias formas, entre elas:

Unha hora de ausencia do traballo, que se pode dividir en dúas fraccións.

A persoa traballadora pode optar tamén por substituír este permiso retributivo por unha redución da xornada en media hora;

ou por acumulalo en xornadas completas.

Este permiso é un dereito individual dos traballadores e traballadoras, e non se pode transferir á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora.

A duración incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, acollemento ou adopción múltiples.

Se hai dúas persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras que exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, poderán estender o período de goce até que a crianza lactante cumpra 12 meses; neste caso, con redución proporcional do salario desde os 9 até os 12 meses.

A nova redacción do artigo 37.4 aprobada o 20 de decembro de 2023 elimina a remisión á negociación colectiva ou acordo individual coa empresa. Mais se non está establecida a concreción da duración no convenio, debe realizarse o cálculo en cada empresa. Pero non pode denegar o permiso.

Outros permisos e medidas de conciliación

Ademais do permiso de lactación existen outros permisos e medidas de conciliación que poden solicitar os traballadores e as traballadoras, como por exemplo:

O permiso de nacemento e coidado de crianza supón a suspensión do contrato de traballo durante 19 semanas en familias biparentais. En familias monoparentais, este permiso amplíase a 32 semanas.

Das 19 (ou 32 semanas), 6 deben ser de goce obrigatorio e ininterrompido inmediatamente posteriores ao parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.

Do resto do permiso, 11 semanas (22 en caso de familias monomarentais) poderán gozarse de forma continua ou intermitente, ata que a crianza cumpra 12 meses, conforme a normativa vixente. Este permiso é aplicable ás persoas traballadoras que tiveran crianzas nadas ou adoptadas a partires do 31 de xullo de 2025."

As 2 semanas restantes (4 en monomarentais), até completar as 19 (ou 32 en monomarentais) poderán gozarse até que a crianza cumpra os 8 anos.

Disposición sobre retroactividade

As ultimas 2 semanas do permiso, a gozar ata os 8 anos da crianza, son aplicábeis ás persoas traballadoras que tiveran crianzas nadas, acollidas ou adoptadas entre o 2 de agosto de 2024 e o 31 de xullo de 2025 (data de entrada en vigor do decreto). Neste caso, poderán solicitar a ampliación correspondente do permiso a partir do 1 de xaneiro de 2026, aínda que xa o estiveran a desfrutar baixo a normativa anterior.

Este permiso é igual para cada persoa proxenitora e é intransferíbel. A súa duración pode ampliarse en 2 semanas máis por cada crianza a partir da segunda, no caso de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Permiso por nacemento de fillo/a prematuro/a ou que precise hospitalización: é o dereito a ausentarse do traballo durante unha hora diaria, que se pode acumular en xornadas completas, até que o/a menor cumpra 9 meses. Este permiso é compatíbel co de lactación e co de maternidade/paternidade.

Permiso por coidado de menor con enfermidade grave: é o dereito a reducir a xornada de traballo nun mínimo dun 50% para coidar dun/ha menor de 18 anos que padeza unha enfermidade grave que requira hospitalización de longa duración ou coidado continuado domiciliario. Ao chegar á maioría de idade, se persistise o padecemento do cancro ou a enfermidade grave, diagnosticada antes de alcanzar a referida maioría de idade, e subsistise a necesidade de hospitalización, tratamento e de coidado durante este, manterase a prestación económica até os 23 anos de idade. Porén, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer a prestación até que o/a causante cumpra 23 anos nos supostos de padecemento de cancro ou enfermidade grave diagnosticada antes de alcanzar a maioría de idade, sempre que no momento da solicitude se acrediten os requisitos establecidos nos apartados anteriores, agás a idade. Así mesmo, manterase a prestación económica até que o/a causante cumpra 26 anos se antes de alcanzar os 23 anos acreditase, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 por cento.

Redución de xornada por coidado de familiar: é o dereito a reducir a xornada de traballo entre un 12,5% e un 50% para coidar dun/ha familiar até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que non se poida valer por si mesmo/a por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade.

Os tres primeiros anos daranse por cotizados ao 100%

Permisos por nacemento ou adopción: As persoas traballadoras teñen dereito a ausentarse do traballo co tempo indispensable para a realización de exames médicos prenatais e as técnicas de preparación ao parto (dereito que se estende a ambos os proxenitores para estas últimas). De xeito análogo, durante o proceso de adopción recoñécese o dereito a ausentarse para a realización de trámites previos indispensables e para a adaptación co neno ou nena. En ambos os casos, estes permisos están protexidos economicamente (sen perda de dereitos retributivos) e xustifícanse mediante a documentación adecuada: certificación médica ou da institución responsable do proceso de adopción.

Permiso por razóns de violencia de xénero: é o dereito a reducir ou reorganizar a xornada de traballo, a mobilidade xeográfica ou a suspensión do contrato de traballo das traballadoras que sexan vítimas de violencia de xénero. Para solicitar este permiso, é necesario acreditar a situación de violencia de xénero mediante unha orde de protección, un informe do Ministerio Fiscal ou un informe dos servizos sociais ou sanitarios. A empresa non pode denegar o permiso.



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal