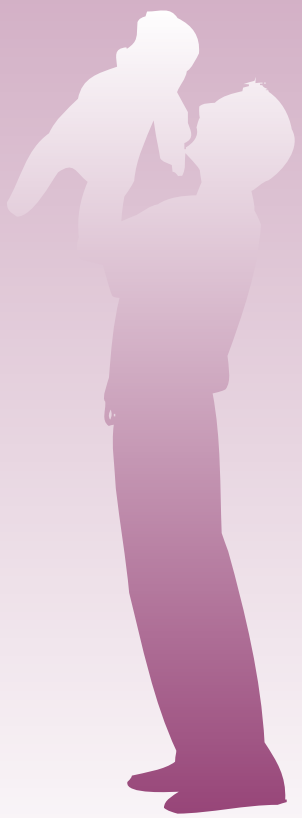
secretaría da muller e políticas de igualdade
comisión executiva nacional
sindicato nacional de comisións obreiras de galicia





# PERMISOS PARA CONCILIAR A VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL

# PERMISOS PARA CONCILIAR A VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL

**Segundo o real decreto 295/2009, de 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural.**

**A. CONCILIACIÓN**

ADAPTACIÓN DA XORNADA
PERMISO RETRIBUÍDO

**B. VACACIÓNS**

**C. MATERNIDADE**

a) EXAMES PRENATAIS E TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AO PARTO
b) MEDIDAS DE PROTECCIÓN
c) BONIFICACIÓNS
d) BENEFICIARIAS/OS E REQUISITOS
   - o Traballadoras sen período mínimo de cotización
   - o Períodos de cotización asimilados ao parto

e) CONTÍA DA PRESTACIÓN
f) DURACION DO DESCANSO
   - o En caso de falecemento da nai
   - o En caso de falecemento de filla/o
   - o Cesión do dereito por parte da nai ao outro proxenitor
   - o Descanso por maternidade a tempo parcial
   - o Nais que non teñen dereito á suspensión

g) BONIFICACIÓNS
h) INCAPACIDADE TEMPORAL, MATERNIDADE E EXTINCIÓN DO CONTRATO
   - o Incapacidade temporal (IT) e maternidade
   - o Incapacidade temporal, maternidade e extinción do contrato

i) PARTO PREMATURO/HOSPITALIZACIÓN DO NEONATO
   - o Redución de xornada por parto prematuro

**D. PATERNIDADE**

a) BENEFICIARIOS E REQUISITOS
b) CONTÍA
c) DURACIÓN
   - o Familias numerosas
   - o Familias monoparentais

d) BONIFICACIÓNS
e) INCAPACIDADE TEMPORAL, PATERNIDADE E EXTINCIÓN DO CONTRATO

**E. DESPIDO**

**F. MATERNIDADE, PATERNIDADE E DESEMPREGO**

**G. REDUCIÓN DE XORNADA**

a) HOSPITALIZACIÓN DO NEONATO
b) LACTACIÓN
c) GARDA LEGAL
d) OUTRAS SITUACIÓNS
   - o Extinción do contrato e redución de xornada
   - o Desemprego e redución de xornada

**H. EXCEDENCIA**

a) COIDADO DE FILLA/O
b) COIDADO FAMILIARES
c) BONIFICACIÓNS
d) EXCEDENCIA VOLUNTARIA

## A. CONCILIACIÓN

ADAPTACIÓN DA XORNADA: As persoas traballadoras terán dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, en cada caso, o previsto por aquela.

PERMISO RETRIBUÍDO: 2 días polo nacemento dunha criatura e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de catro días.

## B. VACACIÓNS

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 por maternidade, se terá dereito a gozar as vacacións en datas distintas, aínda que terminase o ano natural.

## C. MATERNIDADE

a) EXAMES PRENATAIS E TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AO PARTO

Cando esta situación se de dentro da xornada de traballo, debe concederse polo tempo indispensable, previo aviso á empresa e xustificación de que é necesaria a súa realización dentro da xornada de traballo. É un permiso retribuído.

b) MEDIDAS DE PROTECCIÓN

A empresa ten, ante a situación de embarazo ou parto recente, a obriga de adoptar medidas específicas de prevención de riscos laborais. Na avaliación de factores de risco teranse en conta:

⇒ a incidencia sobre a función de procreación das traballadoras e traballadores, en particular por exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos.

⇒ a natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na súa saúde ou na do feto.

Cando o resultado da avaliación revele un risco ou posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación e non sexa posible a adopción de medidas, a empresa debe:

1. Asignar á traballadora un posto diferente compatible co seu estado, dentro do seu grupo profesional ou categoría equivalente.

2. Se isto non fora posible, a traballadora poderá ser destinada a un posto **non** correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, conservando o conxunto de remuneracións de orixe.

Cando ningún destes cambios sexa posible, a traballadora pode acollerse a unha suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou a lactación natural e a unha prestación por parte da Seguridade Social ou da Mutua, segundo con quen teña concertada a empresa as continxencias profesionais. A retribución será do 100% da base reguladora.

A solicitude iniciase a instancia da traballadora que debe estar afiliada e en alta na Seguridade Social, sen necesidade dun período mínimo de cotización para acceder á prestación, dado que se considera continxencia profesional.

A prestación nace o día en que se inicia a suspensión do contrato de traballo por estas causas e finaliza o día en que se inicie a suspensión por maternidade, ou o da reincorporación ao seu posto de traballo ou outro compatible co seu estado ou cando a/o lactante cumpra 9 meses.

Non pode solicitarse esta prestación se a traballadora ten o contrato previamente suspendido por atoparse en situación de incapacidade temporal (IT).

Se as vacacións anuais coinciden coas situacións de risco, a traballadora poderá gozalas ao finalizar a situación de risco, a pesar de que xa rematara o ano natural.

c) BONIFICACIÓNS

A realización de contratos de interinidade pode dar dereito a distintas bonificacións cando se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadoras que teñan suspendido o seu contrato por risco durante o embarazo ou por risco durante a lactación natural. A bonificación será do 100%:

⇒ Nas cotas empresariais á Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

⇒ Nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta (desemprego, formación profesional e FOGASA).

Cando por razón de risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, a traballadora sexa destinada a un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado, se aplica ás cotas devengadas durante o período de permanencia no novo posto de traballo ou función, unha redución do 50% da achega empresarial na cotización por continxencias comúns.

A suspensión do contrato por maternidade é unha situación protexida e remunerada pola Seguridade Social que consiste nunha prestación económica durante os períodos de suspensión do contrato polas seguintes causas:

⇒ Por maternidade biolóxica

⇒ adopción

⇒ acollida, tanto preadoptiva como permanente ou simple, sempre que a súa duración non sexa inferior a 1 ano, aínda que estas sexan provisionais:

- Cando se trate de menores de 6 anos
- Cando sexan menores de idade con máis de 6 anos cunha discapacidade ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

O dereito é da nai pero, no caso de que ambos traballen ela pode optar por que o outro proxenitor poda gozar dunha parte[1].

Eses períodos poden gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo coa empresa[2].

[1] Ver apartado: Cesión da nai ao outro proxenitor.
[2] Ver apartado: Descanso a tempo parcial.

d) BENEFICIARIAS/OS E REQUISITOS

Pódese beneficiar da prestación por maternidade o persoal traballador, calquera que sexa o seu sexo sempre que gocen de afiliación á Seguridade Social e en alta ou en situación asimilada á alta, sendo necesarios os seguintes **requisitos de cotización** na data do parto, ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción:

⇒ Menores de 21 anos: non se esixe período mínimo de cotización.

⇒ Entre 21 e 26 anos: o período mínimo esixido é de 90 días cotizados dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou 180 días ao longo de toda a súa vida laboral.

⇒ Maiores de 26 anos: Ter cotizado un mínimo de 180 días dentro dos últimos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso, ou 360 cotizados ao longo da súa vida laboral.

En caso de goce simultáneo ou sucesivo do período de descanso por maternidade, adopción ou acollida, ambos proxenitores teñen que reunir de forma independente os requisitos esixidos.

o **Traballadoras sen período mínimo de cotización**

Para as traballadoras que, en caso de **parto** reúnan todos os requisitos salvo o período mínimo de cotización, facilítaselles a percepción dun **subsidio especial** considerado como prestación non contributiva.

A súa contía é igual ao 100% do IPREM[3], salvo que a base reguladora da incapacidade temporal por continxencias comúns sexa inferior, en cuxo caso se estará a esta.

A duración da prestación é de **42 días** naturais a contar desde a data do parto.

Esa duración incrementarase en 14 días naturais nos casos de nacemento de filla/o en familia numerosa ou na que, con tal motivo, adquira dita condición, ou nunha familia monoparental, ou nos supostos de parto múltiple, ou cando a nai ou a filla/o estean afectadas de discapacidade nun grao igual ou superior ao 65%. O incremento da duración é único, sen que proceda a súa acumulación cando concorran dous ou máis circunstancias das sinaladas.

Se prevé tamén que, si a nai traballadora non reúne o período mínimo de cotización esixido, o outro proxenitor, a opción da nai, poderá percibir a prestación económica por maternidade durante a totalidade do permiso de descanso que corresponda, descontando un período de 6 semanas, sempre que aquel acredite o mencionado requisito.

o **Períodos de cotización asimilados ao parto**

A efectos das pensións contributivas de xubilación e de incapacidade permanente, se computarán a favor da traballadora solicitante da pensión un total de 112 días completos por cada nacemento único, sumando 14 días máis a partir do segundo bebé se falamos de parto múltiple, salvo se a nai traballaba no momento de parto e por tanto, cotizara durante a totalidade das 16 semanas ou polo período correspondente en caso de parto múltiple.

[3] Indicador público de renda de efectos múltiples.

e) CONTÍA DA PRESTACIÓN ECONÓMICA

A contía do subsidio por maternidade é do 100% da base reguladora para a incapacidade temporal derivada de continxencias comúns e se asume directamente pola Seguridade Social.

**Subsidio especial**: No caso de parto múltiple, adopción ou acollida de máis dun menor, a traballadora ten dereito a un subsidio especial por cada bebé, a partir do segundo, igual ao que lle correspondería percibir polo primeiro durante as 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto, ou á decisión administrativa ou xudicial de adopción ou acollida, abonarase nun único pago ao rematar o período das 6 semanas.

f) DURACIÓN DO DESCANSO

A suspensión terá unha duración de **16 semanas**. Distribuiranse a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto (**descanso obrigatorio**). Estas ampliaranse no suposto de **parto, adopción ou acollida múltiple** en **2 semanas máis** por cada bebé a partir do número dous[4]. No suposto de **discapacidade** da filla/o, ou da criatura adoptada ou acollida, a suspensión se amplía en **2 semanas máis**.

No caso de que ambos proxenitores traballen esa ampliación se distribuirá segundo a súa propia opción, e poderán gozala de maneira simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Tamén pode ampliarse o descanso en caso de partos prematuros[5].

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe da ou do adoptado, o período de suspensión pode iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

- **Suposto de falecemento da nai**

Independentemente de que esta realizara ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puido gozar con anterioridade ao parto.

- **Suposto de falecemento da filla/o**

O período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as 6 semanas de descanso obrigatorio, a nai solicite reincorporarse ao traballo.

- **Cesión do dereito por parte da nai ao outro proxenitor**

En caso de que ambos proxenitores traballen, a nai que inicia o período de descanso por maternidade poderá optar por ceder ao outro proxenitor unha parte determinada e ininterrompida (máximo 10 semanas) do devandito permiso, o cal o outro proxenitor poderá gozar de forma simultánea ou sucesiva coa nai.

O outro proxenitor pode seguir facendo uso do período cedido aínda que a nai, no momento previsto para a súa reincorporación ao traballo, se atope en situación de IT. No caso de falecemento do outro proxenitor antes de completar o descanso cedido, a nai recupera a parte que reste do período que queda por gozar, aínda que xa comezara no seu posto de traballo.

A devandita opción da nai en favor do outro proxenitor pode ser revocado pola mesma se sobreveñen feitos que fagan inviable a súa aplicación, tales como ausencia,

[4] Ver apartado: Contía da prestación, subsidio especial.
[5] Ver o apartado: Parto prematuro/Hospitalización do neonato.

enfermidade ou accidente do outro proxenitor, abandono de familia, separación ou causas análogas.

No caso de goce simultáneo ou sucesivo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non pode exceder das 16 semanas ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Este dereito é compatible co dereito á suspensión por paternidade.

- **Descanso por maternidade a tempo parcial**

O descanso por maternidade pode gozarse en réxime de xornada a tempo parcial, para elo é obrigatorio o acordo entre empresa e traballador/a. O acordo pode estenderse a todo o período de descanso ou a parte do mesmo, salvo no caso de parto, onde hai que descontar as 6 semanas posteriores obrigatorias.

Este dereito pode ser exercido polos dous proxenitores, en calquera dos supostos de goce simultáneo ou sucesivo e se amplía en función da xornada de traballo que se realice.

Para calcular a contía do subsidio por maternidade se toma a base reguladora correspondente á incapacidade temporal por continxencias comúns reducida en proporción inversa á redución experimentada pola xornada laboral.

É incompatible coa redución de xornada por lactación, neonato hospitalizado e garda legal. É compatible coa situación de incapacidade temporal. O goce ten que ser ininterrompido, só pode modificarse cun novo acordo por iniciativa da traballadora ou traballador e por causas relacionadas coa súa saúde ou a da/o menor.

**Extinción do contrato**: No caso de extinción do contrato durante o descanso por maternidade a tempo parcial, a partir dese momento percíbese o subsidio de maternidade na súa totalidade e a efectos do calculo da indemnización prevista por extinción do contrato, ten que calcularse sen considerar a redución de xornada efectuada pola traballadora/o.

**Se a nai non tivera dereito** a suspender a súa actividade profesional con prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondería á nai.

Este dereito é compatible co dereito á suspensión por paternidade.

g) BONIFICACIÓNS

A realización de contratos de interinidade pode dar dereito a distintas bonificacións cando se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadoras/es que teñan suspendido o seu contrato por paternidade, maternidade, adopción e acollida preadoptiva ou permanente. A bonificación é do 100%:

⇒ Nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

⇒ Nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta (desemprego, formación profesional e FOGASA).

Os contratos indefinidos das mulleres traballadoras suspendidos por maternidade dan lugar no momento da reincorporación, se esta se produce nos dous anos seguintes á data do inicio do permiso de maternidade, a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social de 100€ ao mes (1.200€/año) durante os 4 anos seguintes á reincorporación efectiva ao traballo.

h) INCAPACIDADE TEMPORAL, MATERNIDADE E EXTINCION DO CONTRATO

***Todo o seguinte é aplicable en iguais condicións á interrelación entre paternidade, incapacidade temporal e extinción do contrato[6].***

- **Incapacidade temporal (I.T.) e maternidade:**

⇒ Esgotado o período de descanso por maternidade, a nai continúa necesitando asistencia sanitaria, encontrándose incapacitada para o traballo:

Esgotado o descanso por maternidade → inicio de IT

⇒ Incapacidade temporal iniciada antes do parto sen que a interesada tivera optado polo descanso de maternidade: mantense o subsidio de IT ata o momento do parto. Desde a data do parto, comezará o goce do descanso por maternidade. Se transcorrido este persiste a situación de IT, esta se reanuda:

IT → maternidade → IT

⇒ Se a incapacidade temporal se produce durante o descanso por maternidade, non procede o recoñecemento, salvo no suposto de goce do descanso por maternidade a tempo parcial:

Durante o descanso por maternidade → non IT, salvo maternidade a tempo parcial

⇒ Incapacidade temporal iniciada tras a volta ao traballo, cando a persoa interesada optara por interromper o subsidio por maternidade nos supostos de parto prematuro e cando o neonato deba permanecer hospitalizado. O proceso de IT se interrompe pola alta hospitalaria da/o menor, coa conseguinte reanudación do descanso por maternidade:

Maternidade → suspensión maternidade por hospitalización neonato → IT → alta menor → reanudación descanso maternidade

- **Incapacidade temporal, maternidade e extinción do contrato**

Extinción do contrato dunha persoa que ve interrompida a súa situación de IT por pasar ao descanso por maternidade.

⇒ Se a extinción do contrato se produce iniciado o descanso por maternidade, mantense o percibo da prestación por maternidade ata o seu remate. Cando o período de descanso se goce en réxime de xornada a tempo parcial, o subsidio por maternidade se percibirá na súa totalidade a partir da data en que se produza a extinción do contrato. Terminado o descanso por maternidade, se continua a situación de IT, se reanuda o cómputo interrompido e o abono do subsidio correspondente:

IT → maternidade → extinción contrato → prestación por maternidade ata fin → reanudación IT

[6] Que recollemos aquí para non duplicar a información na páxina 11.

⇒ Extinción do contrato antes do inicio do descanso por maternidade:

IT → extinción contrato → continuación IT → maternidade

***Lembramos:***

Cando a IT derive de continxencias comúns **descontarase** do período de percepción da prestación por desemprego o tempo que permanecera na situación de IT desde a data de extinción do contrato.

Cando a IT derive de continxencias profesionais **non se descontará** do período de percepción da prestación por desemprego o tempo que permanecera na situación de IT.

O período de maternidade ou paternidade que subsista á data de extinción do contrato, ou que se inicie durante a percepción da prestación por desemprego, **se considera como período de cotización efectiva** a efectos das prestacións por xubilación, incapacidade temporal, morte e supervivencia, maternidade e paternidade, que se causen a partir do 24/03/2007.

i) PARTO PREMATURO/HOSPITALIZACIÓN DO NEONATO

Establécense dúas posibilidades:

⇒ No suposto de parto prematuro e naqueles nos cales, por calquera causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou no seu defecto, do outro proxenitor, a partires da data do alta hospitalario, excluíndo dese cómputo as 6 semanas posteriores ao parto.

⇒ No suposto de parto prematuro con falta de peso e naqueles casos nos que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto por un período superior a 7 días, o período de suspensión se amplía en tantos días como a criatura estea hospitalizada, cun máximo de 13 semanas adicionais.

o **Redución de xornada por parto prematuro**

Cando por producirse un nacemento prematuro, ou por calquera causa, a criatura deba permanecer hospitalizada a continuación do parto a nai ou, no seu defecto, o outro proxenitor ten dereito a:

⇒ Ausentarse do traballo durante 1 hora (permiso remunerado).

⇒ Reducir a súa xornada de traballo un máximo de 2 horas coa diminución proporcional do salario.

⇒ No caso de producirse a extinción do contrato de traballo durante a redución de xornada, o salario a ter en conta a efectos do cálculo das indemnizacións, debe ser o que correspondería sen considerar a redución de xornada, sempre que non transcorrera o prazo máximo establecido para dita redución.

Se no momento se ten interrompido o subsidio por maternidade debido a unha hospitalización do neonato e unha vez reanudada a prestación de servizos se inicia un proceso de IT, dito proceso se interrompe polo alta hospitalario da/o menor, coa reanudación do descanso por maternidade:

→ maternidade → suspensión maternidade por hospitalización neonato → IT → alta menor → reanudación maternidade

## D. PATERNIDADE

Nos supostos de nacemento de filla/o, adopción ou acollida, tanto preadoptivas como permanentes ou simples, sempre que a súa duración non sexa inferior a 1 ano, mesmo se son provisionais:

⇒ De menores de 6 anos.

⇒ De menores de idade que sexan maiores de 6 anos cando se trate de persoas con discapacidade ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

Dan lugar a un suposto de suspensión do contrato por paternidade, así como o dereito a percibir un subsidio por parte da Seguridade Social durante dita suspensión.

A/O traballadora deberá comunicar á empresa, coa debida antelación, o exercicio deste dereito.

a) PERSOAS BENEFICIARIAS E REQUISITOS

A lei prevé a posibilidade de que o permiso de paternidade se poida gozar igualmente no caso de parellas homosexuais, ao recoller que no suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor e que nos supostos de adopción ou acollida, este dereito corresponde só a un dos proxenitores, a elección dos interesados. Non obstante, cando o período de descanso de maternidade sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

É un permiso independente do da nai, só pode ser gozado por un único proxenitor, non se pode compartir nin ceder e existe a obriga de comunicar á empresa coa debida antelación o exercicio deste dereito.

Os requisitos para acceder á suspensión por paternidade son: estar afiliados e en alta na Seguridade Social ou en situación asimilada ao alta e acreditar un período mínimo de cotización de 180 días, dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores á data de inicio da suspensión, ou 360 días ao longo da súa vida laboral con anterioridade á mencionada data.

b) CONTÍA

A prestación económica consiste nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora establecida para a prestación de incapacidade temporal derivada de continxencias comúns. Non a paga a empresa, é a Seguridade Social.

c) DURACIÓN

A duración é de 13 días naturais, ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollida múltiples en 2 días máis por cada filla/o a partir da segunda para persoas que traballen baixo a normativa do ET[7] e 15 días para quen dependa do Estatuto de emprego Público.

[7] Estatuto das Persoas Traballadoras.

- **Familias numerosas**:

A partir do 1 de xaneiro do 2009, a suspensión do contrato por paternidade terá unha duración de 20 días cando o novo nacemento, adopción ou acollida se produza nunha familia numerosa, cando a familia adquira dita condición co novo nacemento, adopción ou acollida ou cando na familia haxa unha persoa con discapacidade.

A duración indicada ampliarase no suposto de parto, adopción ou acollida múltiple en 2 días máis por cada fillo/a a partir do segundo, ou se un deles é unha persoa con discapacidade.

- **Familias monoparentais:**

O Goberno, no prazo dun mes desde a entrada en vigor da *Lei 2/2008, de 23 de decembro, de Presupostos Xerais do Estado para o ano 2009* (BOE nº309 de 24 de decembro), levará a cabo as oportunas modificacións legais para que as familias monoparentais con 2 fillos/as a cargo teñan a consideración de familias numerosas.

O momento de goce da paternidade pode ser durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento (2 días) ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollida, ata que finalice a suspensión por maternidade (16 semanas) ou inmediatamente despois de finalizada esta.

Poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada a tempo parcial dun mínimo do 50%, previo acordo entre o traballador e a empresa.

No caso de goce a tempo parcial, o salario a ter en conta a efectos do cálculo das indemnizacións previstas por extinción do contrato deberá ser o que correspondería sen considerar a redución de xornada, sempre e cando non transcorrera o prazo máximo legalmente establecido para dita redución.

⇒ É un dereito independente do permiso de 2 días por nacemento de fillo/a.

⇒ É independente do goce compartido do descanso por maternidade (parto, adopción ou acollida).

⇒ É compatible co dereito á suspensión por maternidade que pode exercer o outro proxenitor en caso de falecemento da nai.

⇒ É compatible co dereito á suspensión por maternidade que pode exercer o outro proxenitor no caso de que a nai non teña dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestación por non estar integrada nun sistema de previsión que teña recoñecido dito dereito.

d) BONIFICACIÓNS

A realización de contratos de interinidade pode dar dereito a distintas bonificacións cando se celebren con persoas desempregadas para substituír ás persoas que teñan suspendido o seu contrato por paternidade.

Bonificación do 100% en:

⇒ As cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

⇒ As aportacións empresariais das cotas de recadación conxunta (desemprego, formación profesional e FOGASA)

e) PATERNIDADE, INCAPACIDADE TEMPORAL E EXTINCIÓN DO CONTRATO

***É de aplicación en iguais condicións que o exposto no apartado referido a maternidade, incapacidade temporal e extinción do contrato[8].***

## E. DESPIDO

A efectos da extinción do contrato por absentismo laboral, non se computarán como faltas de asistencia as ausencias debidas á maternidade e mais a enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación.

Considerase nula tanto a decisión extintiva por causas obxectivas, como o despido disciplinario nos seguintes supostos:

1. Traballadores ou traballadoras durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, paternidade, adopción ou acollida, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural.

2. Traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión por maternidade.

3. Traballadores ou traballadoras despois de terse reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollida e paternidade, sempre que non transcorreran 9 meses desde a data de nacemento, adopción ou acollida.

4. Traballadores ou traballadoras que solicitaran permiso por lactación, hospitalización do neonato ou redución de xornada por coidado dun menor de 8 anos ou unha persoa con discapacidade ou un familiar, ou estean gozando de ditos permisos.

5. Traballadores ou traballadoras que solicitaran excedencia por coidado dun fillo/a menor de 3 anos, ou para o coidado dun familiar.

Todo elo, salvo que se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio dos permisos e excedencias sinalados.

## F. MATERNIDADE, PATERNIDADE E DESEMPREGO

1) Cando unha persoa se atope en situación de maternidade ou paternidade e durante a mesma se extinga o seu contrato por algunha causa non imputable á persoa, segue percibindo a prestación por maternidade ou paternidade ata que finalice dita situación, pasando entón á situación legal de desemprego e a percibir, se reúne os requisitos necesarios, a correspondente prestación. Neste caso non se desconta, do período de percepción da prestación por desemprego de nivel contributivo, o tempo que permanecera en situación de maternidade ou paternidade:

Maternidade/paternidade → extinción contrato → maternidade/paternidade ata o seu fin → desemprego

O período de maternidade ou paternidade que subsista á data de extinción do contrato, ou que se inicie durante a percepción da prestación por desemprego, considerase como período de cotización efectiva a efectos das prestacións por

[8] Esa información xa se recolleu no aptdo. h) da páx. 7 deste documento.

xubilación, incapacidade temporal, morte e supervivencia, maternidade e paternidade, que se causen a partir do 24/03/2007.

2) Se estamos a percibir a prestación por desemprego total e accedemos á situación de maternidade ou paternidade, suspendese a prestación por desemprego e a cotización á Seguridade Social e se pasa a percibir a prestación de maternidade ou paternidade. Unha vez extinguida esta prestación, reanúdase a prestación por desemprego pola duración que restaba por percibir e a contía que correspondía no momento da suspensión. É necesaria a previa solicitude dentro do prazo de 15 días desde a extinción da maternidade ou paternidade, pois en caso de solicitude fora de prazo pérdense tantos días como medien entre dita extinción e a data da efectiva solicitude:

desemprego → maternidade/paternidade → desemprego

## G. REDUCIÓN DE XORNADA

Os traballadores e traballadoras teñen dereito a reducir a súa xornada polas seguintes circunstancias:

⇒ neonatos hospitalizados

⇒ lactación

⇒ garda legal

Corresponde ao traballador/a a concreción horaria e a determinación do período de goce dos permisos, dentro da súa xornada ordinaria; debe preavisar con 15 días de antelación a data en que se reincorpora á súa xornada ordinaria.

As discrepancias que se susciten en canto á concreción horaria e á determinación do período de goce nos permisos por lactación e redución de xornada por garda legal, pódense prantexar ante a xurisdición social conforme ás regras seguintes:

⇒ Disponse dun prazo de 20 días, a partir de que a empresa comunique a súa desconformidade coa redución solicitada, para presentar demanda ante o xulgado do social. No seu cómputo se descontarán os días inhábiles.

⇒ O procedemento é urxente e de tramitación preferente. O acto da vista debe sinalarse dentro dos 5 días seguintes ao da admisión da demanda.

⇒ A sentencia, que é firme, ditarase no prazo de 3 días. Contra a mesma non cabe recurso.

**É incompatible o goce de maternidade a tempo parcial coas citadas reducións de xornada.**

a) HOSPITALIZACIÓN DO NEONATO[9].

Cando por producirse un nacemento prematuro, ou por calquera causa, o fillo/a deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, a nai ou, no seu defecto, o outro proxenitor ten dereito a:

⇒ Ausentarse do traballo durante 1 hora (permiso remunerado)

⇒ Reducir a súa xornada de traballo un máximo de 2 horas coa diminución proporcional do salario.

[9] Ver apartado: Parto prematuro/Hospitalización neonato.

b) LACTACIÓN

A traballadora por lactación dunha criatura menor de 9 meses ten dereito, sen perda de retribución, a 1 hora de ausencia do traballo que pode dividir en dúas fraccións. A súa duración increméntase proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este dereito pode substituírse:

⇒ Por unha redución da súa xornada en media hora,

⇒ Ou por unha acumulación en xornadas completas, segundo negociación colectiva ou acordo co empresariado.

Este permiso pode ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ámbolos dous traballen.

**A lactación, así como a redución de xornada por coidado de menor de 8 anos son dereitos distintos e acumulables.**

c) GARDA LEGAL

Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, ten dereito a unha redución de xornada, coa diminución proporcional do salario entre, a lo menos, un oitavo e un máximo da metade da xornada.

Terá o mesmo dereito quen precise encargase do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razón de accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

É un dereito individual dos traballadores e das traballadoras. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresariado poderá limitar o seu exercicio simultáneo.

**A redución de xornada por garda legal e o permiso de lactación son dereitos distintos e acumulables.**

As cotizacións realizadas durante os 2 primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de menor, computaranse incrementadas ata o 100% a efectos das prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.

Nos supostos de redución de xornada por garda legal de persoa con discapacidade ou por coidado de familiar, o incremento só se refire ao primeiro ano.

d) OUTRAS SITUACIÓNS

- **EXTINCIÓN DO CONTRATO OU DESEMPREGO E REDUCIÓN DE XORNADA**

A decisión extintiva ou o despido durante estes permisos, debe ser declarado nulo, salvo que se declare a súa procedencia por motivos non relacionados con eses permisos, ou co exercicio do dereito.

A partir do 24-03-2007 (Lei de Igualdade), o salario a ter en conta a efectos do cálculo das indemnizacións, debe ser o que correspondería sen considerar a redución de xornada, sempre que non transcorrera o prazo máximo establecido para dita redución.

Nos supostos de redución de xornada, para o cálculo da base reguladora da prestación por desemprego, as bases de cotización se computan incrementadas ata o 100% da contía que correspondería se a xornada se mantivera sen reducir.

Se a situación legal de desemprego se produce estando na situación de redución de xornada, as contías máxima e mínima, establecidas pola lei para a prestación, determínanse tendo en conta o indicador público de rendas de efectos múltiples (IPREM) en función das horas traballadas antes da redución de xornada.

## H. EXCEDENCIA

### a) COIDADO DE FILLA/O

Pódese solicitar unha excedencia de duración non superior a 3 anos, para atender ao coidado de cada filla/o, tanto por natureza como por adopción ou acollida, aínda que sexa provisional, a contar desde a data de nacemento ou da resolución xudicial ou administrativa. Poderase gozar de forma fraccionada nun ou máis períodos.

A necesidade de atender a unha nova filla ou fillo da dereito a un novo período de excedencia cuxo inicio pon fin á que se viña gozando.

**Esta excedencia constitúe un dereito individual de homes e mulleres.** Porén, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa pode limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

A solicitude de reingreso pode manifestarse en calquera momento anterior á terminación da excedencia, non esixe que sexa cunha determinada antelación.

Durante o primeiro ano de excedencia tense dereito á reserva do posto de traballo, e durante o resto do tempo de excedencia tense dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. A reserva do posto de traballo estendese ata un máximo de 15 meses cando se trate de familias numerosas de categoría xeral, ou de 18 meses se ten a categoría de especial.

Os 2 primeiros anos de duración da excedencia por coidado de fillo/a ou menor acollido, terán a consideración de período de cotización efectiva a efectos das correspondentes prestacións por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade. Terá unha duración de 30 meses se a familia da que forma parte o menor ten a consideración de familia numerosa de categoría xeral, ou de 36 meses se ten a categoría de especial.

Cando a situación de excedencia estivera precedida por unha redución de xornada por garda legal, a efectos da consideración como cotizados dos dous primeiros anos de excedencia, as cotizacións realizadas durante a redución de xornada se computarán incrementadas ata o 100% da contía que correspondería no caso de terse mantido sen dita redución a xornada de traballo.

Todo o período de excedencia se computa a efectos de antigüidade e se ten dereito á asistencia a cursos de formación profesional.

O despido durante o goce da excedencia ou cando se teña solicitado a mesma é considerado nulo.

### b) COIDADO DE FAMILIARES

Pódese solicitar excedencia para atender ao coidado de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razón de idade, accidente, enfermidade ou

discapacidade non poda valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A duración non pode ser superior a 2 anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva. Se pode gozar de forma fraccionada nun ou máis períodos.

O primeiro ano de excedencia se ten dereito á reserva do posto de traballo, e durante o resto da excedencia ten dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Todo o período de excedencia é computable a efectos de antigüidade e se ten dereito á asistencia a cursos de formación profesional.

O primeiro ano ten a consideración de período cotizado a efectos das correspondentes prestacións de xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.

Cando a situación de excedencia estivera precedida dunha redución de xornada por garda legal, a efectos da consideración como cotizado ese primeiro ano de excedencia, as cotizacións realizadas durante a redución de xornada se computarán incrementadas ata o 100% da contía que correspondería se tivera mantida a xornada sen dita redución.

O despido durante o goce desta excedencia ou cando se teña solicitada a mesma é considerado nulo.

c) BONIFICACIÓNS

Os contratos de interinidade que se celebren para substituír ás persoas que se atopen en situación de excedencia por coidado de familiares teñen dereito a unha redución nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns, sempre que se celebren con beneficiarios/as de prestación por desemprego do nivel contributivo ou asistencial e leven máis dun ano como perceptores dos mesmos.

As reducións son as seguintes:

- ⇒ 1º ano de excedencia da persoa traballadora que se substitúe: 95%
- ⇒ 2º ano de excedencia da persoa traballadora que se substitúe: 60%
- ⇒ 3º ano de excedencia da persoa traballadora que se substitúe: 50%

Os contratos indefinidos das e dos traballadores suspendidos por excedencia por coidado de filla/o, dan lugar no momento da reincorporación, se esta se produce nos 2 anos seguintes á data do inicio do permiso, a una bonificación mensual das cotas empresariais á Seguridade Social de 100€ ao mes (1200€/ano) durante os 4 anos seguintes á reincorporación efectiva.

d) EXCEDENCIA VOLUNTARIA

As persoas traballadoras con a lo menos unha antigüidade na empresa de 1 ano teñen dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a 4 meses e non maior a 5 anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa traballadora se teñen transcorrido 4 anos desde o final da anterior excedencia.