


3. Permisos e excedencias



3.1. Permiso de maternidade

Que é?

É un período de descanso que ten toda persoa traballadora nos casos de parto, adopción ou acollemento, sen perder os seus dereitos salariais nin laborais.

Conleva unha prestación económica que recibe da Seguridade Social, chamada subsidio por maternidade. A prestación ascende ao 100% da cantidade pola que cotizou á Seguridade Social no mes anterior a aquel no que se iniciou o descanso.

Que situacións dan dereito ao permiso?

- O nacemento da filla ou fillo.
- A adopción e o acollemento, tanto o preadoptivo como o permanente de:
 - menores de 6 anos.
 - maiores de 6 anos e menores de 18 con algunha dificultade especial para incorporarse con normalidade á familia, dificultade que debe ser xustificada polos servizos sociais correspondentes.

Que requisitos se deben cumprir?

- Ser traballadora ou traballador por conta allea ou ben, se é unha persoa autónoma ou empregada/o do fogar, atoparse ao día no pagamento das correspondentes cotas á Seguridade Social.
- Estar afiliada ou afiliado á Seguridade Social e en alta ou situación asimilada, nalgún dos réximes do sistema.
- Acreditar os seguintes períodos mínimos de cotización:
 - Cando a persoa beneficiaria teña menos de 21 anos de idade na data do parto, adopción ou acollemento, non se esixirá período mínimo de cotización.
 - Se ten entre 21 e 26 anos de idade, o período mínimo de cotización esixido será de 90 días cotizados dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ou ben 180 días cotizados ao longo de toda a súa vida laboral.

- As persoas maiores de 26 anos de idade, deben acreditar un período mínimo de cotización de 180 días dos 7 últimos anos ou ben 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral.

Como se dispón do permiso?

- Son 16 semanas ininterrompidas de duración. Ampliables en 2 semanas máis no suposto de discapacidade da filla ou fillo, e por cada filla ou fillo, a partir da ou do segundo, no caso de parto múltiple.
- No caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao inicio do permiso, decide e opta por conceder parte do mesmo ao outro proxenitor, que poderá gozarse de forma simultánea ou sucesiva co da nai.
- No caso de parto biolóxico, as primeiras 6 semanas, gozará sempre a nai.
- Nos casos de adopción ou acollemento (permanente ou preadoptivo), poderá ser gozado indistintamente, de forma ininterrompida, na súa totalidade por calquera das dúas persoas proxenitoras.
- No caso de falecemento da persoa beneficiaria do permiso, a outra persoa proxenitora poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.
- Nos casos de partos prematuros e naqueles nos que a ou o recen nada ou nado deba permanecer hospitalizada ou hospitalizado como mínimo sete días a continuación do parto, o período de descanso poderá computarse, a instancia da nai ou, no seu defecto, doutro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. No caso de maternidade biolóxica, manterase o período de descanso obrigatorio de 6 semanas despois do parto.

Nos casos de adopción, cando empeza a percibirse a prestación?

- Nos casos de adopción nacional e acollemento, comeza a partir do día da resolución ou decisión pola que se acorda a adopción ou o acollemento.
- Nos casos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo das persoas adoptantes ao país de orixe da nena ou do neno adoptada ou adoptado, a prestación pódese empezar a recibir ata 4 semanas antes de que se dite a resolución pola que se constituía a adopción.
- Nos dous casos, para poder recibir a prestación é imprescindible que se goce o correspondente permiso ou descanso.

Existe algunha axuda económica especial para o caso de parto, adopción ou acollemento múltiples no permiso de maternidade?

Si, durante as 6 primeiras semanas tense dereito, ademais de recibir a prestación de maternidade, a unha prestación especial por cada filla ou fillo a partir da ou do segundo igual ao que corresponde recibir pola ou polo primeiro.

Que pasa cando unha traballadora ou traballador está en paro?

Recibirá a prestación de maternidade pola cantidade que lle corresponda e unha vez extinguida esta, reanudarase a prestación por desemprego polo tempo que lle restaría por gozar.

Hai algunha prestación para as nais traballadoras que non acrediten o período mínimo de cotización?

Si, se reúnen todos os requisitos establecidos para acceder á prestación por maternidade salvo o período mínimo de cotización, terán dereito a unha prestación económica por importe do 100% do IPREM vixente en cada momento cunha duración de 42 días naturais a contar desde o parto.

Como se xestiona e paga a prestación?

O Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) é o organismo encargado de xestionar e abonar esta prestación, da que descontará as cotizacións á Seguridade Social que correspondan á traballadora ou traballador.

Cal é o procedemento a seguir pola persoa traballadora ?

Levar o parte de maternidade ao INSS que lle facilitarán os servizos médicos do SERGAS ou das Mutuas xunto coa demais documentación necesaria.

Nos casos de adopción ou acollemento, deberá aportar xunto coa solicitude a documentación que lle indiquen na oficina do INSS.

Atención e asesoramento

Instituto Nacional de la Seguridad Social

Tel.: 900.166.565

<http://www.seg-social.es>

3.2. Permiso de paternidade

Que é?

É un período de descanso que teñen os traballadores, nos casos de nacemento, adopción ou acollemento, sen perder os seus dereitos salariais nin laborais e con independencia do goce compartido dos períodos dos descansos por maternidade.

Conleva unha prestación económica que recibe da Seguridade Social o traballador durante o período de descanso paterno, chamado subsidio por paternidade. A prestación ascende ao 100% da cantidade pola que cotizou á Seguridade Social no mes anterior a aquel no se iniciou o descanso.

Que situacións dan dereito ao permiso?

As mesmas que para o permiso de maternidade.

Que requisitos se deben cumprir?

- Ser traballador por conta allea ou ben, se é un autónomo ou un empregado do fogar, atoparse ao día no pagamento das correspondentes cotas á Seguridade Social.
- Estar afiliado á Seguridade Social e en alta ou situación asimilada, nalgún dos réximes do sistema.
- Acreditar un período mínimo de cotización: 180 días dentro dos 7 últimos anos ou ben 360 días cotizados ao longo da vida laboral.

Como se dispón do permiso?

- Exercerase durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento da filla ou fillo (2 días como regra xeral ou o que estableza o correspondente convenio colectivo) ou desde que se produza a resolución de adopción ou acollemento ata que finalice o permiso por maternidade.
- Os días que se dispoñen para este permiso son 13 días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en 2 días máis por cada filla ou fillo a partir da ou do segundo.
- No suposto de parto, o permiso corresponde ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, será a elección das persoas interesadas, non obstante, cando o

descanso por maternidade sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito ao permiso por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

Como se xestiona e paga a prestación?

O Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) é o organismo encargado de xestionar e abonar esta prestación, da que descontará as cotizacións á Seguridade Social que correspondan ao traballador.

Atención e asesoramento

Instituto Nacional de la Seguridad Social

Tel.: 900.166.565

<http://www.seg-social.es>

3.3. Risco durante o embarazo e lactación natural

Que é?

É a situación que se produce cando a traballadora está exposta no desenvolvemento do seu traballo a axentes, procedementos ou condicións de traballo que podan influír negativamente na saúde dela mesma, do feto ou para a ou o lactante, e así o certifiquen os servizos médicos do SERGAS ou das Mutuas.

Que dereitos ten a traballadora nestes casos?

- A empresa debe adaptar as condicións ou o tempo de traballo da traballadora afectada ou pasar a desempeñar un posto de traballo diferente compatible co seu estado.
- Se iso non é posible, procederase á suspensión do contrato de traballo. A suspensión finalizará, no caso de risco durante o embarazo, cando se inicie a baixa por maternidade ou se produza a reincorporación da muller ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatible co seu estado. En caso de risco durante a lactación natural, a suspensión finaliza no momento no que a filla ou fillo cumpra 9 meses salvo que a traballadora se reincorporara, con anterioridade, ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatible coa súa situación.

Como se protexe ás traballadoras durante a suspensión do contrato nestas circunstancias?

Terán dereito a unha prestación económica que consiste nun subsidio do 100% da súa base reguladora durante todo o tempo que dure a suspensión.

Atención e asesoramento

Empresa, comité de empresa, sindicatos

3.4. Redución da xornada laboral por lactación

En que caso se pide a redución da xornada por lactación?

Nos supostos de lactación da filla ou do fillo menor de nove meses.

Canto tempo pode estar o traballadora fóra do seu posto de traballo?

- A traballadora pode estar fóra do posto de traballo unha hora, que pode repartirse en dúas fraccións. A duración deste permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.
- A muller pola súa vontade, pode:
 - Substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade.
 - Acumulalo en xornadas completas, nos termos previstos na negociación colectiva, nun acordo ao que chegue coa empresaria ou co empresario respectando, no seu caso, o establecido naquela.

Quen pode gozar deste permiso?

Pode ser a nai ou a outra persoa proxenitora no caso de que ambos traballen.

Quen decide en que momento da xornada vaise a reducir o horario?

A persoa traballadora beneficiaria ten dereito a decidir o horario e a duración do permiso, pero deberá avisar á empresa 15 días antes de reincorporarse á súa xornada ordinaria.

Segue recibindo todo o seu salario?

Si, durante o tempo que dure o permiso por lactación segue recibindo todo o seu salario.

Atención e asesoramento

Empresa, comité de empresa, sindicatos.

3.5. Redución da xornada laboral por coidado de menores e outras persoas da familia.

En que casos pode pedirse a redución de xornada laboral por coidado de menores e outras persoa familiares?

A persoa traballadora pode pedir esta redución de xornada, cando:

- teña a garda legal e o coidado directo dunha ou dun menor de oito anos,
- teña a garda legal e o coidado directo dunha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non realiza unha actividade retribuída,
- teña o coidado directo dunha persoa familiar (avoas ou avós de ambos dous cónxuxes, netas e netos, nai, pai, irmás ou irmáns, cónxuxe, fillas ou fillos, cuñadas ou cuñados, sogras ou sogros), e que pola súa idade ou por ter un accidente ou padecer unha enfermidade, non poida valerse por si mesmo e non traballe.

Canto tempo pode a persoa traballadora reducir a súa xornada de traballo?

Como mínimo unha oitava parte da xornada e como máximo a metade.

Quen pode gozar deste permiso?

Calquera traballadora ou traballador que teña ao seu cargo a unha ou un menor, unha persoa con discapacidade ou un familiar nas circunstancias descritas.

Quen decide en que momento da xornada vaise a reducir o horario?

A persoa traballadora, muller ou home, ten dereito a decidir o horario e a duración do permiso, pero deberá avisar á empresa 15 días antes de reincorporarse á súa xornada ordinaria.

Segue recibindo todo o seu salario?

Non, redúceselle en proporción á parte da xornada que deixa de traballar. As cotizacións realizadas durante os dous primeiros anos de redución de xornada computaranse incrementadas ata o 100% do que houbera cotizado a xornada completa de cara a futuras prestacións de Seguridade Social, xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.

Atención e asesoramento

Empresa, comité de empresa, sindicatos.

3.6. Outros permisos

A persoa traballadora pode pedir outros permisos ou reducións da xornada e recibir o mesmo salario?

Si, como mínimo:

- Teñen un permiso de 15 días cando casan.
- Teñen 2 días de permiso por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización dunha persoa familiar directa (avoas ou avós, netas ou netos, nai, pai, irmás ou irmáns, cónxuxe, fillas ou fillos, cuñadas ou cuñados, sogras ou sogros), que serán 4 días cando se teñen que desprazar.
- A persoa traballadora poderá saír do seu traballo o tempo que necesite para a realización dos exames prenatais e das técnicas de preparación ao parto.
- A persoa traballadora ten un permiso de 2 días cando nace a súa filla ou fillo, a non ser que teña que desprazarse fóra do lugar de traballo, neste caso terá 4 días de permiso.
- A nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora, nos casos de nacementos de fillas e fillos prematuras ou prematuros ou que deban permanecer hospitalizadas ou hospitalizados tras o parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

A persoa traballadora terá 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 establece na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, no seu caso o previsto naquela.

O réxime e duración dos permisos do empregado público será o establecido na lexislación que lles é de aplicación.

E que ten que facer a persoa traballadora?

Antes de deixar o seu posto de traballo debe avisar á empresa. Unha vez regrese do permiso debe entregar un xustificante do motivo que lle levou a pedir o mesmo.

Atención e asesoramento

Empresa, comité de empresa, sindicatos.

3.7. A excedencia

Que é unha excedencia?

É a situación na que a persoa traballadora solicita á empresa a suspensión do contrato durante un período de tempo determinado, pero conservando o dereito preferente para reingresar na dita empresa.

Que situacións dan lugar a unha excedencia?

- coidado de fillas e fillos menores de tres anos.
- coidado de familiares ata 2º grao.

A. Que é a excedencia por coidado dunha filla ou fillo menor de tres anos?

É o permiso de traballo ao que ten dereito a persoa traballadora por un período máximo de 3 anos para coidar á filla ou fillo, sexa biolóxica ou biolóxico ou por adopción ou por acollemento (permanente ou preadoptivo).

Desde que momento pode pedir esta excedencia?

Desde o nacemento da filla ou fillo ou desde que se fai firme a resolución ou decisión da adopción ou do acollemento.

Como afecta esta excedencia á traballadora ou traballador nos seus dereitos como tal?

- Non ten dereito a recibir salario algún por parte da empresa.
- Resérvaselle o seu posto de traballo durante o primeiro ano de excedencia e despois resérvaselle un posto de traballo dentro do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. No caso de familia numerosa, a reserva do seu posto manterase durante 15 ou 18 meses, segundo sexa de categoría xeral ou especial.
- O tempo de excedencia computa á hora de contar a antigüidade da persoa traballadora na empresa.
- Ten dereito a asistir a cursos de formación profesional aos que deberá chamalo a súa empresa, especialmente cando vaia a incorporarse ao traballo.
- Esta excedencia pode gozarse de forma fraccionada.

Ten dereito a algunha prestación?

Si, ten dereito a unha prestación non económica da Seguridade Social por filla ou fillo a cargo, consistente no dereito a que se consideren os dous primeiros anos da súa excedencia (e nos casos de familia numerosa, segundo a categoría xeral ou especial, 30 ou 36 meses respectivamente) como tempo cotizado á Seguridade Social, cando teña que acceder a algunha prestación da Seguridade Social, excepto cando se trate da prestación por incapacidade temporal e por maternidade.

B. Cando se pode pedir a excedencia por coidado de persoas familiares?

Cando teña ao seu coidado directo a familia (avoas ou avós, netas ou netos, nai, pai, irmás ou irmáns, cónxuxe, fillas ou fillos, cuñadas ou cuñados, sogras ou sogros), que pola súa idade, ou por ter un accidente ou padecer unha enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesma e non traballe.

De canto tempo pode ser esta excedencia?

Pode durar un tempo máximo de 2 anos, salvo que por negociación colectiva se amplíe.

Como afecta esta excedencia a persoa traballadora nos seus dereitos como tal?

- Non ten dereito a recibir salario algún por parte da súa empresa.
- Resérvaselle o seu posto de traballo durante o primeiro ano de excedencia, e despois resérvaselle un posto de traballo dentro do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.
- Tense en conta o tempo de excedencia á hora de contar a antigüidade da persoa traballadora na empresa.
- Ten dereito a asistir a cursos de formación profesional aos que deberá chamalo a súa empresa, especialmente cando vaia volver a incorporarse ao traballo.
- Esta excedencia pode gozarse de forma fraccionada.

Atención e asesoramento

Empresa, comité de empresa, sindicatos.