

RESUMO INFORME DE DIFERENTES PERMISOS E LICENZAS RESPECTO AO EMBARAZO E MATERNIDADE

Lexislación en que está baseado: 2/2015 do Lei de Emprego Público, Orde de Permisos e licenzas do persoal docente do 29 xaneiro de 2016 e Orde do 24 de febreiro de 2016 pola que se amplía a Orde do 29 de xaneiro de 2016 de permisos e licenzas.

A- Permiso retribuído para as funcionarias en estado de xestación (Art. 1/Orde 24 febreiro) :

- a partires das 37 semanas ata o parto
- a partires das 35 semanas se é un parto múltiple

B- Incapacidade temporal, baixa por maternidade asociada ao embarazo ou á lactancia (Art. 24/ Orde 29 xaneiro):

Permite manter o 100% da retribución durante a baixa médica motivada por enfermidade asociada ao embarazo.

Revisar que se inclúa no informe, cando menos, o código xeral de embarazo **646/90** (enfermidade por causa do embarazo) ou **risco por embarazo**.

1. Pódese solicitar ao facultativo que se inclúa o termo "risco por embarazo"
2. De xeito preventivo, a persoa que causa baixa pode incluír o informe médico onde se sinalen as circunstancias da patoloxía ao departamento de RRHH.
3. Se aínda así se aplicaran os descontos por baixa en enfermidade común, cabe recurso por vía administrativa (prazo de 1 mes dende a notificación da nómina).
4. Tamén se podería intentar unha reclamación de haberes (4 anos de prazo) pero esta opción pode ter máis problemas.

C- Licenza por risco no embarazo e durante o período de lactación (art. 25/Orde 29 xaneiro):

Licenza para casos en que o traballo poida supoñer un perigo para a saúde da embarazada ou do feto, e non é posíbel adaptar as condicións de dito traballo nin o cambio de posto. Subsidio equivalente ao 100% do salario e mantemento de todos os dereitos. Suxeita á lexislación de prevención de riscos laborais.

1. En educación pódese solicitar a partires das 37 semanas e está sometida ao control das condicións de traballo. Existe un formulario para a avaliación de riscos no posto de traballo (web da consellería).
2. Non está xestionado polo INSS senón pola mutualidade correspondente. Deberemos pedilo nós na mutualidade achegando a documentación referida (consultar ao sindicato ou RD 1251/2001).
3. O prazo de resolución é de 30 días.
4. A Mutua **négase** a recoñecerlles ás **interinas** esta licenza obrigándoas a acudir en á figura de baixa.

D- Permiso para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto (art. 9/Orde 29 xaneiro):

- Tanto para a muller como para a súa parella.
- Precisa de xustificación da necesidade de realización en horario de traballo.
- Hai probas que non se recoñecen dentro de MUFACE como son a de síndrome de Down ou as moi invasivas.

Dentro deste permiso tamén se incluírían as probas para os **informes psicolóxicos e sociais obrigatorios previos á declaración de idoneidade para unha adopción ou acollemento**.

E- Permiso por parto (art. 17/Orde 29 xaneiro):

Permiso que da dereito a 17 semanas (no 2016) ou 18 semanas (a partir de 2017) ininterrompidas e ampliábeles en dúas semanas en caso de discapacidade da filla/o ou por parto múltiple (dúas semanas máis por cada filla/o, por hospitalización do neonato/a (o tempo de hospitalización necesario).

- As primeiras 6 semanas teñen que ser desfrutadas por ela.
- O resto, á elección da funcionaria, pode ser compartida coa outra persoa proxenitora de xeito simultáneo ou

sucesivo coa nai, sempre que a totalidade non supere as 17/18 semanas.

- Poderá desfrutarse a tempo completo ou parcial.
- Poderá ser revogado pola nai en caso de ausencia, enfermidade, abandono de familia, separación ou outras causas análogas.

No artigo 124 da Lei 2/2015 de emprego público de Galicia prevé un **permiso retribuído de 29 días naturais para o outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción**. O persoal funcionario que estivese ou iniciase este permiso durante o mes de agosto, non se considerará que gozou das vacacións, polo que terá dereito aos días non gozados.

O persoal funcionario, **interino ou substituto** docente, que non estivera prestando servizos e reunise o requisitos para gozar deste permiso (parto, maternidade, paternidade, adopción e acollemento) terá dereito a ser chamado para as interinidades e substitucións que lle correspondan. Tomaría posesión para que lle sexan recoñecidos os servizos. Se cando remate o permiso estivese vixente parte do nomeamento de interinidade ou substitución terá dereito a incorporarse á praza.

As **familias monoparentais** poden gozar deste permiso despois do desfrute do anterior no caso de :

- Falecemento do outro proxenitor.
- Filiación non determinada.
- Cando en sentenza anterior ao permiso se lle recoñeza a garda e custodia.

F- Permiso por lactación (art. 7/Orde 29 xaneiro):

Por lactación dun fillo/a menor de 12 meses o persoal funcionario ten dereito a ausentarse durante unha hora diaria do seu posto de traballo (pode dividirse en dúas fraccións de 1/2 hora).

A **elección da titular** do dereito poderá ser **ao final ou ao principio da xornada laboral**. Ou por **acumulación nun período de 4 semanas**, pode partirse este permiso se se opta polo desfrute en xornadas completas pero "tenderá" a que sexan, como mínimo, de dúas semanas continuadas. Se se produce conflito entre os dereitos do alumnado e do profesorado á hora de lactancia terase que gozar dentro do horario de obrigada permanencia no centro (complementarias fixas).

- Se ambos os dous cónxuxes traballan pode ser exercido **indistintamente ou ratearse** para o seu uso compartido.
- Posibilidade de **se acoller a este permiso polo cónxuxe se este non traballa**.
- Nos supostos de **adopción e acollemento** tamén se pode exercer durante o ano seguinte á efectividade da resolución sempre que a persoa menor teña menos de doce meses.
- Nos supostos de partos, acollementos ou adopcións **múltiples** o permiso multiplicaase polo número de menores.
- As **funcionarias interinas**, segundo o criterio da Administración, terían que reducir este permiso de xeito proporcional aos días que restan por traballar, pero é posibel interpoñer un recurso pola vía administrativa dentro do prazo dun mes dende a notificación da resolución.

G- Goce das vacacións:

Entenderase que o persoal que iniciase calquera destes permisos durante o mes de agosto na súa totalidade ou nunha parte **poderá recuperar os días non usados** de ditas vacacións con posterioridade á finalización dos permisos, incluso se rematou o ano natural con tal de que non pasaran máis de 18 meses a partires do final do ano que orixinase ditas vacacións.

H- Permiso por nacemento de fillos/as prematuras que deban permanecer hospitalizadas a continuación do parto (artigo 8/Orde do 29 xaneiro).

A persoa funcionaria ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante dúas horas diarias coa percepción íntegra das súas retribucións mentres dure a hospitalización. E de dúas horas máis coa diminución retributiva proporcional. Poden exercerse estes permisos de xeito acumulado.

A percepción con redución retributiva pódese seguir exercéndose cando remate a hospitalización sempre que o fillo/a prematura necesite coidado **directo e continuado** polo tempo que o médico determine. (O informe médico debe de facer constar dende o principio que o fillo/a necesita este coidado de xeito directo e continuado)