



Galicia



## GUÍA DE PERMISOS DE CORRESPONSABILIDADE NOS COIDADOS FAMILIARES:



## DEREITOS PARA FACER COMPATIBLE A VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL



Actualizado ao Real Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación



XUNTA  
DE GALICIA



# Índice

INTRODUCCIÓN	3
PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GARDA CON FÍNS DE ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO	7
COIDADADO DE LACTANTE	11
ADAPTACIÓN DA XORNADA E PERMISOS RETRIBUÍDOS	15
REDUCIÓN DA XORNADA LABORAL	17
EXCEDENCIAS	21
PROTECCIÓN LABORAL	25



# Introducción

En marzo de 2007 aprobáronse no noso país a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia (hoxe Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade). Desde entón moitos son os homes e mulleres que accederon a novos dereitos que foron introducidos nos novos textos legais tales como: permiso de paternidade, baixa de risco durante a lactación, novas formas de gozar do permiso de lactación, aumento da idade dos fillos e fillas para acceder a reducións de xornada por coidados infantís, garantías fronte ao despedimento, melloras nas cotizacións á seguridade social para as reducións de xornada e excedencias por coidados, correccións nas cotizacións á seguridade social para nais que no momento de ter aos seus fillos e fillas non estaban a traballar e outras.

O pasado mes de marzo, o Goberno aprobou o Real Decreto Lei 6/2019, de medidas urxentes para garantía da igualdade entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, no que, entre outras medidas, equipáranse os permisos de paternidade e maternidade e introdúcense novas medidas coas que se pretende dar solución aos conflitos non resoltos na Lei de Igualdade.

Esta guía quere ser de utilidade para as persoas que participan na negociación colectiva e dar resposta ás preguntas que se suscitan entre os traballadores e traballadoras por conta allea, para facer compatible a vida laboral, coas tarefas de coidado de fillos e fillas e outros familiares.

O coñecemento e difusión destes dereitos permitiranos crear as condicións necesarias para seguir avanzando na igualdade real e efectiva entre mulleres e homes no mercado laboral.



**DEREITOS RETRIBUÍDOS DE PROTECCIÓN  
DAS MULLERES EMBARAZADAS E DOS  
PAIS E NAIS PARA FACER COMPATIBLE A  
VIDA LABORAL E FAMILIAR**







# PERMISO POR NACEMENTO (SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO)



## Que é ?

Este permiso substitúe aos anteriores permisos de maternidade e paternidade, e comprende o parto e o coidado dos fillos e fillas menores de 12 meses.

## Canto tempo?

NO ANO 2020: O nacemento dun fillo ou unha filla dá dereito a un permiso de 16 semanas para a nai biolóxica (son obrigatorias as 6 semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto) e de 12 semanas para a outra persoa proxenitora distinta da nai biolóxica (sendo obrigatorias as 4 primeiras semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto).

DESDE O ANO 2021: cada persoa proxenitora desfrutará de igual período de suspensión do contrato de traballo (16 semanas), incluíndo 6 semanas de permiso obrigatorio para cada unha e 10 semanas de permiso de carácter voluntario.

Nos supostos de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de 2 semanas, unha para cada unha das persoas proxenitoras. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento múltiple por cada fillo ou filla distinta da primeira ou primeiro.

En caso de falecemento do fillo ou filla, o permiso mantense, salvo que, tras as seis semanas de descanso obrigatorio, solicítese a reincorporación ao posto de traballo.

**E se o parto é prematuro ou naqueles casos nos que por calquera outra causa o bebé ten que permanecer no hospital a continuación do parto?**

O permiso poderá gozarse a partir da data do alta hospitalaria e pode ampliarse polo número de días que permaneza hospitalizado, a partir do sétimo día de hospitalización, e cun máximo de 13 semanas adicionais.

## Como se pode gozar?

Despois das semanas obrigatorias posteriores ao parto, que haberán de gozarse ininterrompidamente e a xornada completa, o resto das semanas poderán distribuírse en períodos semanais a desfrutar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou filla cumpra 12 meses. Non obstante, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata 4 semanas antes da data previsible do parto. As semanas non obrigatorias poderán gozarse a xornada completa ou a xornada parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora. Deberase comunicar á empresa, como se realizará o desfrute das semanas non obrigatorias cunha antelación mínima de quince días.

Trátase dun dereito individual de cada persoa proxenitora sen que poida transferir o seu exercicio á outra. No 2020 a nai pode ceder á outra persoa proxenitora só 2 semanas.

Se as dúas persoas proxenitoras traballan para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

## Que ocorre nos casos de adopción, de garda con fins de adopción ou acollemento?

NO ANO 2020: cada persoa adoptante, gardadora ou acolledora dispoñerá de 6 semanas a gozar a tempo completo de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial ou decisión administrativa. A maiores dispoñerán dun período de **16 semanas voluntarias en total** (entre ambas persoas proxenitoras) **a gozar dentro dos 12 meses seguintes** á resolución xudicial ou decisión administrativa, de forma ininterrompida, **cun máximo de 10 semanas das 16 a gozar individualmente**, e as restantes sobre o total das 16 semanas a disposición da outra persoa proxenitora.

DESDE O ANO 2021: Terán dereito a **16 semanas** cada persoa adoptante, gardadora ou acolledora, **6 deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida** inmediatamente despois da resolución xudicial sobre a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. As **10 semanas restantes** poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, en xornada completa ou parcial dentro dos doce meses seguintes.

En ningún caso, o mesmo menor dará dereito, a varios períodos de suspensión na mesma persoa proxenitora.

O goce de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas 10 semanas se poderá exercer en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada.

Nos supostos de discapacidade do fillo ou filla na adopción, na situación de garda con fins de adopción ou no acollemento, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de 2 semanas, unha para cada unha das persoas proxenitoras. Igual ampliación procederá no suposto de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta da primeira ou primeiro.

**Se se tratase dunha adopción internacional:** Poderán iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción, se é necesario o desprazamento previo das persoas proxenitoras ao país de orixe do adoptado ou adoptada.

É un dereito individual e non se pode transferir o seu exercicio a outra persoa adoptante, gardadora con fins de adopción ou acollidora. Terase que comunicar á empresa cun mínimo de 15 días.

Cando as dúas persoas adoptantes, gardadoras ou acolledoras que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, ésta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

## Cal é a prestación económica e como acceder a ela?

**A equivalente ao 100% da base reguladora do traballador ou a traballadora.**

As persoas maiores de 26 anos deben ter cotizados 180 días, nos 7 anos anteriores ao parto, adopción ou acollida, ou 360 días en toda a vida laboral. Se teñen entre 21 e 26 anos, deben cotizar entre 90 días nos 7 anos anteriores ao parto, adopción ou acollida ou 180 días en toda a vida laboral. As persoas menores de 21 anos non se lles esixe cotización previa.

**Subsidio especial só nos casos de parto:** se a nai non ten o período de cotización suficiente pero reúne o resto de requisitos, terá dereito a un subsidio por 42 días naturais (6 semanas) cunha contía equivalente ao 100% do IPREM. Incrementarase en 14 días se se trata dunha familia numerosa ou con ese nacemento o será; ou nunha familia monoparental; ou se o parto é múltiple; ou cando a nai ou o bebé estean afectados de discapacidade nun grao igual ou superior ao 65%.

## Permisos especiais

Os permisos necesarios para exames prenatais e técnicas de preparación ao parto son tempo retribuído pola empresa, e igualmente para asistir ás sesións de información e preparación e realización dos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade nos casos de adopción, garda con fins de adopción e acollemento.

Só para funcionarias en estado de xestación, un permiso retribuído, a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo, ata a data do parto.

Se a xestación é múltiple, poderá iniciarse o primeiro día da semana 35 de embarazo, ata a data de parto.

## Risco por embarazo e por lactación natural

A traballadora embarazada ou de parto recente que realice unha actividade que supoña algún risco para a saúde do feto ou unha posible repercusión na lactación, e cando non sexa posible a adaptación do posto de traballo, poderá suspender a súa actividade. Recibirá unha prestación equivalente ao 100% da base reguladora.

A prestación de risco por embarazo percibirase desde a súa concesión polo INSS ou mutua colaboradora ata que acceda ao permiso por nacemento. A prestación de risco por lactación natural poderase percibir ata que o ou a menor cumpra 9 meses.

## Períodos de cotización asimilados por parto

As nais traballadoras que soliciten unha pensión de xubilación ou de incapacidade permanente verán incrementados os seus períodos de cotización en 112 días por cada parto individual e en 14 días máis a partir do 2º fillo/a en caso de parto múltiple, salvo que durante ese tempo se estivese cotizando.

## Que ocorre coas vacacións?

As vacacións poderanse gozar en data distinta a fixada no calendario da empresa, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan se coinciden no tempo cunha incapacidade temporal (IT) derivada do embarazo, parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo por nacemento e coidado de menor, adopción, garda con fins de adopción e acollemento ou por risco durante embarazo e lactación.

## Que ocorre se se melloran as condicións de traballo cando estou a gozar do permiso?

Os pais e nais terán os mesmos dereitos ás melloras das condicións de traballo que tivesen os seus compañeiros e compañeiras na empresa durante o período da suspensión do contrato de traballo por nacemento e coidado do menor, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, como subidas salariais, pluses ou bonus, etc.



## COIDADO DE LACTANTE

## Que é o dereito para coidado de lactante?

É un permiso retribuído pola empresa ata os 9 meses do ou da menor e o poden gozar ambas persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras ao mesmo tempo.

Cando ambas persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, **poderá estenderse o período de goce ata que o ou a lactante cumpra doce meses** pero reducirase o seu salario de forma proporcional a partir do cumprimento dos nove meses, cobrando unha **prestación da SS polos tres meses restantes só unha** das persoas proxenitoras.

## Como gozalo?

As persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras, por coidado de lactante e ata que cumpra 9 meses terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo que poderán dividir en 2 fraccións. Se o parto é múltiple incrementarase proporcionalmente.

Este dereito poderase substituír, por vontade de quen o exerza, por unha redución da xornada de 1/2 hora, coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas, nos termos que recolla a negociación colectiva ou no acordo a que cheguen coa empresa.

Se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, **esta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.**

## Que prestación económica se ten?

**Se ambas persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras solicitaron a redución de xornada ata os 12 meses do bebé, unha delas pode percibir unha prestación económica equivalente ao 100% da base reguladora proporcional á redución da súa xornada de traballo.**

**No caso dos empregados e empregadas públicas:** por coidado de menor lactante e ata que cumpra doce meses, terán dereito a **unha hora de ausencia do traballo** que poderá dividir en dúas. Pode substituír este dereito por unha redución da xornada normal **nunha hora ao comezo ou ao final da xornada**, coa mesma finalidade.

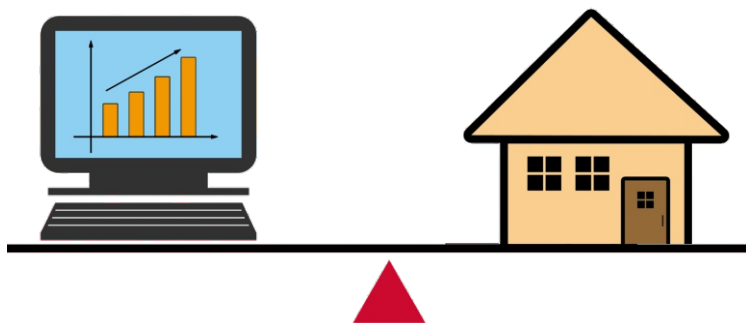
É un **dereito individual** e intransferible. Poderase solicitar a substitución do tempo de coidado de menor lactante por un permiso retribuído e **acumulable en xornadas completas.**



# OUTROS DEREITOS PARA A CORRESPONSABILIDADE NO COIDADADO FAMILIAR

A normativa laboral recolle unha serie de dereitos que poden gozar ambas persoas proxenitoras, cos que se tenta que tanto mulleres como homes fagan compatible a vida laboral e familiar. Nese sentido, establécense dereitos como a redución da xornada laboral, a adaptación da mesma ou as excedencias por coidado familiar.

Salvo que a negociación colectiva diga outra cousa, a maior parte destes permisos non son retribuídos. A continuación definimos eses dereitos e aclaramos a súa forma, goce e a regulación legal.









# ADAPTACIÓN DA XORNADA E PERMISOS RETRIBUÍDOS

## En que consiste?

Os traballadores e traballadoras poderán **solicitar a adaptación da duración e distribución da xornada de traballo, a ordenación do tempo de traballo e a forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia**, para facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral. **No caso de que teñan fillos ou fillas pódese solicitar ata os 12 anos do ou da menor.**

Na negociación colectiva pactaranse os termos do seu exercicio, e se o convenio colectivo non o contempla, a empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días.

## No caso dos permisos retribuídos por conciliación laboral e familiar

Terase dereito a **2 días de permiso retribuído** pola empresa nos casos de **falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización e intervención cirúrxica sen hospitalización** que precise repouso domiciliario de parentes ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade. Cando se necesite desprazamento para o efecto o prazo será de 4 días.





## REDUCIÓNS DA XORNADA LABORAL

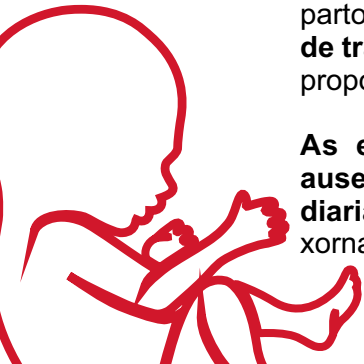
### Se se solicita a redución de xornada por coidado de familiares

Poderase reducir a xornada con diminución do salario entre 1/8 e a metade da mesma para o coidado de menores de 12 anos ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, así como para o coidado de familiares ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos e non desempeñen actividade retribuída.



### Se se solicita a redución de xornada por nacemento prematuro ou por calquera outra causa que implique que o bebé deba permanecer no hospital a continuación do parto

Os traballadores e traballadoras terán dereito a **ausentarse do traballo durante unha hora** no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a **reducir a súa xornada de traballo** ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.



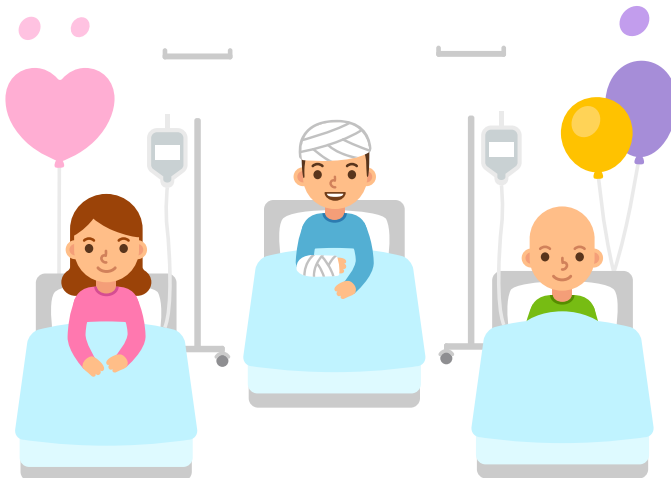
**As empregadas e empregados públicos poderán ausentarse do traballo un máximo de dúas horas diarias sen menoscabo do seu salario** ou reducir a súa xornada de traballo 2 horas, o que implica a diminución proporcional das súas retribucións.

## Se se solicita a redución de xornada por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave

A persoa proxenitora, adoptante, gardadora con fins de adopción ou acolledora permanente terá dereito a unha **redución da xornada de traballo** de, polo menos, **a metade da súa duración**, coa diminución proporcional do salario, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do ou da menor ao seu cargo afectado/a por cancro ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo **ata que o ou a menor cumpra os 18 anos**.

Ten que ser acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente. Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada poderase acumular en xornadas completas.

É un dereito individual e, **se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante**, a empresa podería limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.





## Mellora da protección social

As cotizacións dos 2 primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de fillos e fillas, durante o primeiro ano en caso de redución de xornada por coidado de familiar e durante o tempo que dure a redución de xornada por coidado de fillas ou fillos enfermos de cancro ou outras enfermidades graves, que impliquen un ingreso hospitalario de longa duración e requiran a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, incrementarase ata o 100% o cómputo para calcular as futuras prestacións por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, nacemento e coidado do ou da menor (antes maternidade e paternidade), adopción, garda con fins de adopción e acollemento.

Para o cálculo das prestacións por desemprego, as bases de cotización computaranse incrementadas ata o 100% da contía que correspondese se non se produciu a redución, nos casos que se gozou unha redución de xornada por coidado de fillas e fillos ou outros familiares, fillas e fillos prematuros e vítimas de violencia de xénero.



## E por coidado de familiares?

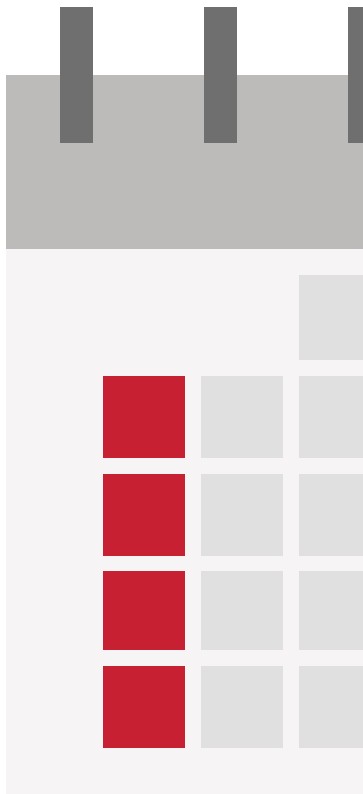
O traballador ou traballadora terá dereito a un período de excedencia non superior a 2 anos, para o coidado de familiares ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que non poidan valerse por si mesmos e non desempeñen actividade retribuída.

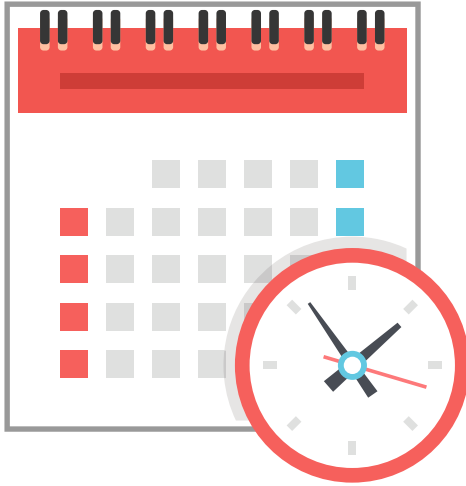
Poderá gozarse de forma fraccionada.

## Que garantías teño durante estas excedencias?

O período en que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia polas dúas causas anteriores será computable a efectos de antigüidade e terase dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá convocar a empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. Con todo, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando sexa de categoría xeral, e ata un máximo de dezaioito meses se é unha categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que a outra persoa proxenitora, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezaioito meses.





## EXCEDENCIAS

### A que excedencia se ten dereito por coidado de fillos e fillas?

Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia non superior a 3 anos para atender ao coidado de cada fillo ou filla, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa, que poderá gozarse de forma continuada ou fraccionada.

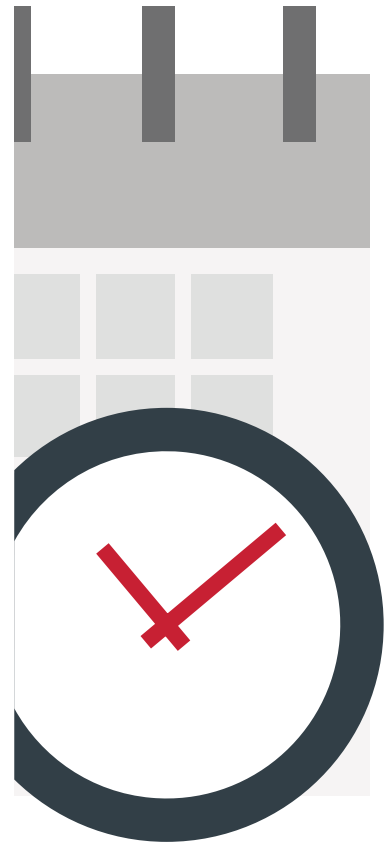
Se dúas ou máis persoas da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. Cando un novo fillo ou filla dese dereito a outra excedencia, o inicio do novo período dará fin ao período que se viñese gozando.



## Como se computan as cotizacións?

Os tres primeiros anos do período de excedencia por coidado de cada filla ou fillo, ou menor en réxime de acollemento familiar permanente ou de garda con fins de adopción, e o primeiro ano do período de excedencia por coidado de outros familiares ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidan valerse por si mesmos e non desempeñen unha actividade retribuída, terán a consideración de período de cotización efectiva a efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento.

Cando as situacións de excedencia anteriores estivesen precedidas por unha redución de xornada pola mesma causa, a efectos da consideración como cotizados dos períodos de excedencia que correspondan, as cotizacións realizadas durante a redución de xornada computaranse incrementadas ata o 100% da contía que correspondería se se mantivera a xornada sen a devandita redución.



## E en caso de excedencia voluntaria?

Sempre que o traballador ou traballadora teña polo menos 1 ano de antigüidade na empresa terá dereito a un período de excedencia voluntaria non inferior a 4 meses nin superior a 5 anos.

Neste tipo de excedencia o período non computa a efectos de antigüidade e só consérvase un dereito de reingreso no caso de existencia de vacantes de igual ou similar categoría á súa ou que poidan producirse na empresa.





# PROTECCIÓN LABORAL

## Cando será nulo o despedimento?

Nos seguintes supostos relacionados cos dereitos de conciliación e corresponsabilidade:

- a) O 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 por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo/previo aviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.
- b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6 do ET, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3 ET; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos no E.T. para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
- c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento.

**O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador ou traballadora, con abono dos salarios que non se percibiron.**

## Nulidade da extinción do contrato por causas obxectivas

**Será nula a decisión extintiva da empresa nos seguintes supostos:**

- a) A 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 por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo/previo aviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.
- b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos mencionados anteriormente, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia por coidado de menores ou familiares; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
- c) A das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento.





## Indemnizacións

Para o cálculo das indemnizacións, nos supostos de redución de xornada por coidado de menor lactante desde os 9 aos 12 meses do ou da menor, coidado de fillas e fillos ou outros familiares, fillas e fillos prematuros ou que, por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, e vítimas de violencia de xénero, as bases de cotización computarase ata o 100% da contía que correspondese sen non se produciu a redución, sempre que non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido.

## Compatibilidade de indemnizacións

Nos casos de vulneración do dereito á igualdade e non discriminación por razón de sexo, e en particular, todo trato desfavorable dirixido ás mulleres relacionado co embarazo ou que teñan que ver coa maternidade ou a paternidade recoñecido por sentenza xudicial, dará dereito a unha indemnización que será compatible, no seu caso, co que lle puidese corresponder ao traballador ou á traballadora pola modificación ou extinción do contrato.

EDITA:  
UGT-Galicia  
Miguel Ferro Caaveiro, 12; 15707 Santiago



**SE NA TÚA EMPRESA  
HAI DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO,  
ACODE A UGT,**



**Galicia**

**ASESORÁMOSCHE  
E FACILITAMOS INFORMACIÓN  
SOBRE OS TEUS DEREITOS**