

O artigo 3 do Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación modifica, entre outros, o apartado f) do artigo 48 e os apartados a), b), c) e d) do artigo 49 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro. Esta norma é de aplicación directa na Comunidade Autónoma.

Como consecuencia, o permiso de lactación recollido no artigo 7 da Orde do 29 de xaneiro de 2016 pola que se regula o réxime de permisos, licenzas e vacacións do persoal docente que imparte as ensinanzas reguladas na Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, debe outorgarse conforme ao establecido no apartado dous do artigo 7 do Real decreto-lei 6/2019. A modificación máis importante é que **os dous cónxuxes teñen dereito ao permiso por lactación**, e que o permiso constitúe un dereito individual do persoal funcionario, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor.

A substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente unicamente se poderá realizar a partir do remate do permiso por nacemento, adopción, garda, acollemento **ou do proxenitor diferente da nai biolóxica respectivo**, ou unha vez que, desde o nacemento do menor, transcorra un tempo equivalente ao que comprenden os citados permisos.

Esta nova regulación da lactación entrou en vigor o día 8 de marzo de 2019.

Á súa vez, con efectividade do 1 de abril de 2019, entra en vigor a nova regulación do permiso por nacemento para a nai biolóxica, o permiso por adopción, por garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente, o permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento, garda con fins de adopción, acollemento ou adopción dun fillo ou filla e o permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria, recollida no apartado 3 do artigo 3 do mencionado Real decreto lei 6/2019, tendo en conta a aplicación progresiva do permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica, recollida na disposición transitoria novena do Estatuto Básico do Empregado Público, engadida polo apartado 4 do artigo 3 do Real decreto- lei 6/2019.

A modificación máis substancial do antigo permiso por parto, agora permiso por nacemento para a nai biolóxica, é que a nai non poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do descanso posterior ao parto. O outro proxenitor terá agora un permiso coa mesma duración que a nai biolóxica, sen prexuízo do período transitorio dos anos 2019 e 2020. Tamén, no caso de que ambos proxenitores traballen, transcorridas as seis primeiras semanas de descanso obrigatorio, o período de goce poderá levarse a cabo **de maneira interrompida e exercitarse desde o remate do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses**. Neste caso, requirirase para cada período de goce, un preaviso de polo menos 15 días e realizarase por semanas completas.



O permiso do outro proxenitor concrétase no ano 2019 nunha duración de oito semanas, das cales as dúas primeiras serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, da decisión xudicial de garda con fins de adopción ou acollemento ou decisión xudicial pola que se constituía a adopción. As seis semanas restantes poderán **ser de goce interrompido**; xa sexa con posterioridade ás seis semanas inmediatas posteriores ao período de descanso obrigatorio da nai, ou ben con posterioridade ao remate dos permisos da nai biolóxica ou do permiso por adopción.

O permiso ampliarase en dúas semanas no suposto de discapacidade do fillo ou filla e, por cada fillo ou filla a partir do segundo nos supostos de parto múltiple, **unha para cada un dos proxenitores.**

Tamén, con efectividade do 1 de abril de 2019, entra en vigor o novo permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento. Durante este ano 2019 o permiso terá unha duración de oito semanas, das cales as dúas primeiras semanas serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, da decisión xudicial de garda con fins de adopción ou acollemento ou decisión xudicial pola que se constituía a adopción. **As seis semanas posteriores poderán ser de goce interrompido**; xa sexa con posterioridade ás seis semanas inmediatas posteriores ao período de descanso obrigatorio para a nai, ou ben con posterioridade ao remate dos permisos por nacemento para a nai biolóxica, ou do permiso por adopción, por garda con fins de adopción, ou acollemento, tanto temporal como permanente:

No Real decreto- lei 6/2019, do 1 de marzo, recóllese tamén a modificación normativa do permiso por adopción, por garda con fins de adopción, ou acollemento, tanto temporal como permanente, nos termos do permiso por nacemento para a nai biolóxica.

No permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora recóllese o "plan de igualdade de aplicación".

Sen prexuízo do anterior, a duración dos permisos retribuídos por nacemento da nai biolóxica e por adopción, por garda con fins de adopción, ou acollemento, tanto temporal como permanente, **seguirá sendo de vinte e dúas semanas**, de conformidade co establecido nos artigos 121 e 122 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, segundo a redacción dada polo artigo 6 da Lei 3/2018, do 26 de decembro, de medidas fiscais e administrativas.

Asinado electronicamente en Santiago de Compostela

O subdirector xeral de Recursos Humanos

José Luis Canosa Baldomir

