

OFICINA DE LA MUJER MÉDICA

RESUMEN INFORMATIVO SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE LA MUJER MÉDICA

Nota previa:

Las medidas pueden ser -y son- distintas según se trate de médicas empleadas de empresas privadas o de administraciones públicas, y, en este caso, si son personal laboral, funcionario o estatutario.

En el caso de empresas privadas -en estas el personal empleado por cuenta ajena es siempre y en todo caso laboral, habrá que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo que sea de aplicación, ya sea el propio y exclusivo de la empresa, si lo tiene, ya sea el convenio del sector productivo o de actividad al que la empresa pertenezca. Así pues, es necesario consultar en cada caso, de acuerdo con la situación y régimen jurídico aplicable. En el ámbito del Colegio de Médicos de Valencia es aplicable el convenio colectivo del sector de la sanidad privada de la provincia de Valencia.

I.- EN RELACIÓN CON LA CONDICIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LA MUJER

- Incapacidad temporal (baja médica) y la prestación correspondiente, por menstruación incapacitante secundaria. Desde el primer día de la baja en todos los casos y entidades empleadoras.

- Medidas relacionadas con la violencia contra la mujer

Son muy numerosas y variadas y atañen a materias diversas, desde permisos y excedencias especialmente facilitados, hasta condiciones especiales en procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo.

II.- EN RELACIÓN CON LA MATERNIDAD Y CUIDADO Y CRIANZA DE LOS HIJOS Y DE OTROS FAMILIARES

1. FERTILIDAD

Permisos y licencias o derecho de ausencia del trabajo para recibir **tratamientos relacionados con la fertilidad, fecundación o reproducción asistida**.

2. EMBARAZO

a) Subsidio por aborto o **interrupción de embarazo, voluntaria o no**: se tiene derecho a percibir el subsidio por incapacidad temporal. En el caso de empresas privadas, durante el primer día y después desde el cuarto, salvo que el convenio colectivo prevea la percepción de complementos.
Para el personal al servicio del Consell, hay derecho a seis días de permiso si no se está en situación de incapacidad temporal.

b) **Subsidio por incapacidad temporal a partir del día primero de la semana trigésima séptima de gestación.**

En las empresas privadas cuyo convenio no prevea complementos en IT se percibe también desde el primer día de dicha semana.

c) Permiso y prestación correspondiente durante la situación de **riesgo durante el embarazo** cuando el puesto de trabajo genera un riesgo para la madre o para el feto y así se declara formalmente. Se requiere que la empleada no pueda ser reubicada en otro puesto o no pueda ser apartada de las concretas funciones generadoras del riesgo.

d) Asistencia a exámenes prenatales y sesiones de preparación al parto.

e) Asistencia a exámenes y sesiones de preparación para las gestiones relacionadas con la adopción.

3. PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE HIJO

Tiene una duración de dieciséis semanas. En caso de parto múltiple, dos semanas más por cada hijo, una para cada uno de los progenitores.

Las seis primeras semanas son de descanso obligatorio para ambos progenitores. El resto del período no es obligatorio, y se puede disfrutar de manera interrumpida, e incluso a tiempo parcial, hasta que el menor cumpla los doce meses de edad.

Hay disposiciones especiales para el caso de fallecimiento de la madre o del hijo, así como para el caso de nacimiento prematuro, enfermedades del hijo, etc.

El mismo permiso y duración se prevé para los casos de **acogimiento y adopción**.

En el caso de los empleados públicos hay un permiso especial de hasta dos meses de duración en caso de adopción internacional, parcialmente retribuido.

4. LACTANCIA

a) Reducción de jornada sin pérdida de retribución de una hora diaria, hasta los doce meses de edad del menor en el caso de personal empleado público y hasta los nueve en la sanidad privada (algunos convenios lo amplían), divisible en dos fracciones de media hora con opción de media hora al principio y final de la jornada o una hora al final de la misma. El tiempo de reducción es acumulable al permiso por nacimiento y cuidado de hijo, en este caso, es incompatible con la excedencia por cuidado de menor durante el tiempo al que corresponda la acumulación. Si se solicita la excedencia, habría de reintegrarse la retribución correspondiente al tiempo de reducción.

b) Riesgo durante la lactancia natural, de características similares a la de riesgo durante el embarazo, cuando el puesto de trabajo genera riesgo para la madre o el hijo lactante.

5. Permiso de hasta ocho semanas de duración hasta que el hijo, hija o menor acogido más de un año, cumpla ocho años de edad.

6. **Ausencia** por el tiempo indispensable en caso de fuerza mayor y urgencia por causa de enfermedad o accidente de familiares o convivientes por un total de hasta cuatro días al año.

III. REDUCCIONES Y ADAPTACIÓN DE JORNADA Y HORARIO

1. **Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menor de doce años**
Conlleva, siempre, reducción de retribuciones, si bien, en el caso en que la reducción esté motivada por enfermedad grave del menor de las previstas en la normativa, existe una **prestación** de la Seguridad Social prevista para esta situación.
7. **Reducción de jornada** de cónyuge o pareja de hecho, y de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no realice actividad retribuida.
8. **Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación** para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En algunas administraciones públicas está reguladas expresamente la flexibilización de horario de trabajo.

IV. EXCEDENCIAS

1. **Excedencia por cuidado de hijo**, con una duración máxima de tres años a partir del nacimiento o resolución de adopción. Según se trate de empleadas públicas o de empresas privadas, el tiempo de su duración puede ser tenido como de trabajo efectivo a efectos de antigüedad, méritos y carrera profesional, así como de ocupación cotizada. Conlleva reserva del puesto de trabajo, al menos durante algún tiempo de su duración.

2. **Excedencia por cuidado de familiar** que en las administraciones públicas suele tener condiciones similares a la anterior, pero menor duración en empresas privadas.
3. **Excedencia voluntaria por agrupación familiar.** Exclusiva para empleados públicos cuando el cónyuge o pareja de hecho viva en otra localidad y sea funcionario de carrera o laboral fijo.

V.- EN LA PRESTACIÓN POR JUBILACIÓN

1. **Días cotizados adicionales por parto o aborto y por cuidado de hijos.** En determinados supuestos, podrá computarse períodos adicionales de cotización.
2. **Complemento de maternidad.** Exclusivamente para mujeres que se hubiesen jubilado sin anticipación entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021, cuando se hubiera tenido dos o más hijos y no se hubiese incluido tal dato en el cálculo de la pensión.
3. **Complemento para la reducción de la brecha de género.** Se incrementa la pensión en una cantidad por cada hijo. Pueden percibirla las mujeres jubiladas a partir del 4 de febrero de 2021.

VI.- TRABAJO POR CUENTA PROPIA

En el trabajo por cuenta propia (autónomo), los médicos pueden estar afiliados y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o en Mutual Médica, que es la única mutualidad profesional autorizada por la Seguridad Social como alternativa al RETA para los médicos.

En el trabajo por cuenta propia, la trabajadora es a la vez su propia empleadora, por lo que el régimen de descansos lo determina ella misma, pero en el caso de nacimiento, es igualmente obligatorio el descanso durante las seis primeras semanas posteriores al alumbramiento.

En cuanto a las prestaciones en el RETA, las relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar y personal son prácticamente las mismas que en el Régimen General de la Seguridad Social, al igual que las prestaciones por jubilación.

En el sistema alternativo de Mutua Médica hay unas coberturas mínimas obligatorias y otras ampliables opcionalmente, y en gran medida son distintas a las del RETA. Es conveniente, por ello, consultar la póliza que se tenga suscrita.

Enlaces relacionados:

NORMATIVA

- Estatuto Básico del empleado público:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719> Ver especialmente el artículo 49.
- Decreto 137/2003, del Consell sobre jornada horario, permisos, etc.:
https://dogv.gva.es/datos/consolidacion/2003/D_2003_137_ca_D_2018_069.pdf
f Ver especialmente los artículos 16 a 18.
- Decreto 42/2019 del Consell, sobre condiciones de trabajo funcionarios de la Administración de la Generalitat:
https://dogv.gva.es/auto/dogv/docvpub/rlqv/2019/D_2019_042_ca_TS_20220629.pdf
- Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> Ver especialmente los artículos 34 a 38.

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>

Seleccionar prestación y navegar en los menús de la propia *web*.

PRESTACIONES OMC ÁREA DE LA MUJER

1. FUNDACIÓN DE PROTECCIÓN SOCIAL DE MÉDICOS DE LA OMC

<https://www.fpsomc.es/actividad/proteccion-social/prestaciones/catalogo-de-prestaciones/prestaciones>

CONCILIACIÓN FAMILIAR:

TELEASISTENCIA DOMICILIARIA (TAD)

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone la adquisición de un servicio de teleasistencia domi-ciliaria, incluyendo aquellos que cuentan con siste-ma de geolocalización.

ATENCIÓN EN EL DOMICILIO (SAD)

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone la atención en el domicilio en situaciones de dependen-cia, por parte tanto de cuidadores profesionales, como por parte de cuidadores no profesionales.

CENTRO DE ATENCIÓN DIURNA/NOCTURNA

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone una plaza de Centro de Atención Diurna/Nocturna

RESPIRO DEL CUIDADOR

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone la adquisición de un Servicio de Respiro, a través de la contratación de un Auxiliar de Ayuda a Domicilio o de la estancia temporal en un recurso residencial.

CENTRO RESIDENCIAL

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone una plaza residencial.

APOYO FAMILIAR EN EL HOGAR

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone la contratación puntual de un servicio de canguro para atender las necesidades de acompañamiento a menores, ante situaciones imprevistas de los pro-genitores motivadas por sus obligaciones profesio-nales no pudiendo eludirlas.

- APOYO FAMILIAR – CAMPAMENTOS URBANOS Y CON PERNOCTA

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supo-ne la asistencia a campamentos urbanos y cam-pamentos con pernocta durante las vacaciones escolares, cuando ambos progenitores se encuentren trabajando, para menores de 13 años.

ASITENCIALES

CONVALECENCIA

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone la contratación de un Auxiliar de Ayuda a Domicilio o la estancia temporal en un recurso residencial, ante una situación de convalecencia tras recibir el alta hospitalaria.

ATENCIÓN TEMPRANA (0 – 6 AÑOS)

Ayuda destinada a contribuir en el coste que suponen los tratamientos multidisciplinares de Atención Temprana.

TRATAMIENTOS ESPECIALES

Ayuda destinada a contribuir en el coste que supone recibir al menos uno de los siguientes tratamientos:

Fisioterapia, Hidroterapia, Psicomotricidad, Terapia Ocupacional, Logopedia, Psicoterapia, Reeducción Psicopedagógica, Rehabilitación Neuropsicológica, Rehabilitación integral de daño cerebral sobrevenido, Tratamiento en centros específicos de intervención por trastorno grave de conducta, y Tratamiento en centros específicos de intervención por trastorno de la conducta alimentaria.

2. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

https://www.qva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=G3256

Es el procedimiento para el reconocimiento de la posible situación de dependencia de las personas, entendida como "aquel estado en que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidades de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria".

El reconocimiento de esta situación garantiza el acceso al sistema público de servicios y prestaciones económicas. En la solicitud puede seleccionar sus preferencias entre las siguientes: (tenga en cuenta que puede solicitar varias ya que hay compatibilidad entre algunas. Vea compatibilidades en el apartado Información Complementaria)

Servicios:

Prevención y promoción de la autonomía personal, Teleasistencia, Ayuda a domicilio, Centro de día, Centro de noche, Atención residencial

Prestaciones económicas:

1. De Asistente personal Para cuidados en entorno familiar
2. Vinculada al servicio:
 - PVS Residencial
 - PVS Centro de Día
 - PVS SAD
 - PVS Prevención y Promoción

RECONOMIENTO DEL GRADO DE DISCAPACIDAD

https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=376

Obtener el reconocimiento inicial del grado de discapacidad, de acuerdo con los baremos que figuran como anexo III, IV, V y VI del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, y, en su caso, el reconocimiento de persona con movilidad reducida, de acuerdo con el baremo de Limitaciones en las Actividades de Movilidad (BLAM) que figura en el anexo IV del Real Decreto 1888/2022, de 18 de octubre, y el reconocimiento de la necesidad o concurso de tercera persona.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

<https://inclusio.gva.es/es/web/comissionat-lluia-violencia/ajuda-economica-a-favor-de-les-victimes-de-la-violencia-de-genero>

Ayuda económica a favor de las Víctimas de Violencia de Género.

Ayuda económica del artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Indemnización por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta

Tramitación y resolución del reconocimiento del derecho a las indemnizaciones por causa de muerte regulados en los artículos 16 y 16 ter de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Ayudas al alquiler

<https://habitatge.gva.es/es/ajudes>

Subsidio para personas víctimas de violencia de género o sexual.

Disposición adicional quincuagésima octava. Acceso al subsidio por desempleo por las personas víctimas de violencia de género o sexual. Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Ayudas de emergencias para mujeres víctimas de violencia sobre la mujer.

Son ayudas de emergencia de pago único contempladas en el artículo 55 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

Necesidades básicas (alimentación e higiene).

Necesidades de alojamiento (alquileres o alojamiento temporal).

Necesidad de transporte o desplazamientos.

Cualquier otra necesidad que procure tanto la seguridad como la protección de las víctimas.

La R.A.I (Renta Activa de Inserción).

El Programa de Renta Activa de Inserción, regulado en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, tiene un doble objetivo: incrementar las oportunidades de inserción laboral de los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar **empleo; y** otorgarles una ayuda económica, denominada Renta Activa de Inserción, cuando reúnan los requisitos exigidos.

Las mujeres víctimas de violencia de género, de acuerdo con lo establecido en la letra c) del apartado 2 del artículo 2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, pueden ser beneficiarias

Ayudas Municipales para la protección de las Víctimas de Violencia Doméstica.

(Ayudas de emergencia, desde Centros Municipales de Servicios Sociales)

Otras ayudas (Becas escolares, de comedor, de libros; estancias de tiempo libre, solicitud vivienda municipal, solicitud al Instituto Valenciano de Vivienda. SA, etc.)