

TAULA RESUM PERMISOS

(Reformes de l'Estatut dels treballadors i treballadores i de la Llei General de la Seguretat Social recollides a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)

CAUSA	DURADA
SUSPENSÍO DEL CONTRACTE PER MATERNITAT	16 setmanes ininterrompudes (2 setmanes més per cada fill/a a partir del segon/a)
En els supòsits de fills i filles amb discapacitat el període de suspensió s'ampliarà en dues setmanes.	2 setmanes més
En casos de part prematur i aquells en què, per qualsevol altra causa, el/la nounat/a hagi de restar hospitalitzat/a després del part, el període de suspensió podrà comptar-se, a instància de la mare o de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària (a excepció de les sis setmanes de descans obligatori posteriors al part). En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells en què el/la nounat/a necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el /la nascut/da estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.	Un màxim de 13 setmanes addicionals
En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta tingui alguna feina, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti del període de suspensió, comptat des de la data del part, i sense que es descompti d'aquesta part el temps que la mare pogués gaudir amb anterioritat al part.	16 setmanes ininterrompudes (o la part que resti)
En cas de mort de fill/a, el període de suspensió no es reduirà. En cas de cessió de part del permís a l'altre progenitor, aquesta serà efectiva encara que la mare estigui en situació d'IT. En cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte pel període corresponent a la mare.	16 setmanes ininterrompudes

<p>Condicions de la Seguretat Social: Treballadores per compte aliè amb un període mínim de cotització de 180 dies els últims 7 anys o 360 dies al llarg de tota la vida laboral.</p> <p>Si la mare té menys de 21 anys a la data d'inici del descans no hi ha període mínim de cotització.</p> <p>Si la mare té entre 21 i 26 anys el període mínim de cotització serà de 90 dies els últims 7 anys.</p> <p>La prestació serà del 100% de la base reguladora corresponent.</p> <p>Supòsit especial: per a les treballadores que no tinguin els requisits mínims de cotització s'estableix una prestació del 100% de l'IPREM i la seva duració és de 42 dies a partir del part.</p>	
<p>SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE PER PATERNITAT</p>	<p>13 dies ininterromputs</p>
<p>Durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill/a a partir del/la segon/a (se sumen els dies de llicència estipulats al conveni o a l'ET). Aquesta suspensió podrà gaudir-se en el temps comprès des de la finalització dels dies de permís per naixement, estipulats al conveni col·lectiu o a l'ET, fins a l'acabament de la suspensió per maternitat o immediatament després d'aquesta.</p> <p>En cas d'adopció o acolliment aquest permís correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats. Quan el període de descans (16 setmanes) el gaudeixi en la seva totalitat un dels dos progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. En cas de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor.</p> <p>Condicions de la Seguretat Social: Treballadores per compte aliena amb un període mínim de cotització de 180 dies els últims 7 anys o 360 dies durant tota la vida laboral.</p> <p>El subsidi és l'equivalent al 100% de la base reguladora corresponent (pagament directe de la Seguretat Social)</p>	<p>La suspensió de contracte a què es refereix aquest article s'aplica tant a jornada completa com a jornada parcial amb un mínim del 50 %, previ acord entre empresari i treballador, i conforme es determini reglamentàriament.</p> <p>El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret</p>

LACTÀNCIA	
<p>Per lactància d'un fill o filla menor de 9 mesos, 1 hora d'absència del treball. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de jornada de mitja hora amb aquesta finalitat o acumular-lo en jornades completes. D'aquest permís podrà gaudir-ne indistintament el pare o la mare en cas que ambdós treballin.</p> <p>Seguretat Social: S'estableix una nova prestació per risc durant la lactància natural. S'extingeix quan la criatura compleix 9 mesos i és el 100% de la base reguladora.</p>	<p>1 hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues parts, o compactar-la en jornades completes.</p>
REDUCCIÓ DE JORNADA	
<p>Quan per raons de guarda legal tingui cura directa de menors de 8 anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no faci activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada entre com a mínim un octau i un màxim de la meitat amb disminució proporcional del salari .</p> <p>El salari que cal tenir en compte per als càlculs d'indemnitzacions serà la que li correspondria sense la reducció de jornada efectuada.</p> <p>Seguretat Social: La consideració, per als efectes de prestacions de seguretat social, com a cotització a jornada completa en els supòsits de reducció de jornada per cura de fill o filla durant els dos primers anys o de familiars durant el primer any.</p>	<p>1/8 a un màxim de la meitat de durada de la jornada.</p>
VACANCES	
<p>Quan coincideixin en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb període de suspensió de contracte de treball, té el dret a disposar de les vacances en data diferent a la d'incapacitat temporal o a gaudir del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, quan finalitzi el període de suspensió, encara que acabi l'any natural al qual correspon.</p>	<p>Podrà disposar-ne encara que acabi l'any natural a què corresponguin</p>

VACANCES	
<p>Quan coincideixin en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb període de suspensió de contracte de treball, té el dret a disposar de les vacances en data diferent a la d'incapacitat temporal o a gaudir del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, quan finalitzi el període de suspensió, encara que acabi l'any natural al qual correspon.</p>	<p>Podrà disposar-ne encara que acabi l'any natural a què corresponguin.</p>
EXCEDÈNCIA	
<p>El treballador/a amb un mínim d'antiguitat d'un any a l'empresa té dret a situar-se en excedència voluntària per un termini de no menys de 4 mesos i de no més de 5 anys. Aquest dret no podrà ser exercit un altre cop pel mateix treballador fins que no transcorrin quatre anys des de l'última excedència.</p> <p>Els les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per cura de cada fill o filla, ja sigui natural, adopció o en els supostos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguin provisionals, des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.</p> <p>També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, sempre que no s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, els treballadors i les treballadores per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell sol, i no faci cap activitat remunerada.</p> <p>Seguretat Social: 2 anys d'aquest període es consideren com a cotització efectiva a efectes de prestacions de la seguretat social en cas d'excedència per cura de filles o fills.</p> <p>En els casos de família nombrosa es considerarà una cotització efectiva de 30 mesos i en els casos de caràcter especial de 36 mesos.</p>	<p>4 mesos - 5 anys</p> <p>Fins a 3 anys</p> <p>2 anys</p>
NOU PERMÍS	
<p>2 dies per intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat.</p>	<p>2 dies</p>

ADAPTACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL (nou article d'ET)

Els i les treballadores tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a conciliar la vida familiar, laboral i personal segons com s'estableixi a la negociació col·lectiva o a l'acord a què s'arribi amb l'empresa. Qualsevol discrepància s'haurà de resoldre a la jurisdicció competent mitjançant el procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

Dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball



**pla d'igualtat
a una empresa
elaboració,
implementació
i avaluació
guia pràctica**