

FORMACIÓ

CONCILIACIÓ I PERMISOS FAMILIARS

CGT

-
- 01** PERMISOS
 - 02** REDUCCIÓ DE JORNADA
 - 03** ADAPTACIÓ DE JORNADA
 - 04** SUSPENSIO DEL CONTRACTE
 - 05** EXCEDÈNCIA

CONCILIACIÓ I PERMISOS FAMILIARS

PERMISOS

CGT

- Quinze dies naturals en cas de **matrimoni o registre de parella de fet**.
- Cinc dies per **accident o malaltia greus**, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
- Dos dies per la **mort del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat**. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

- Un dia per **trasllat del domicili habitual**.
- Pel temps indispensable, pel compliment d'un **deure inexcusable de caràcter públic i personal**, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Quan el compliment del deure suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.

- En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a l'empresa.
- Per realitzar **funcions sindicals** o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

- Fins quatre dies per **impossibilitat d'accedir al centre de treball** o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir al mateix, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una **situació de risc greu i imminent**, incloses les derivades d'una **catàstrofe** o **fenomen meteorològic advers**. Transcorreguts els 4 dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6 ET.

- Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo observant la resta de les obligacions formals i materials recollides a la Llei de treball a distància i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.
- Pel temps indispensable per la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

NOU PERMÍS PER FORÇA MAJOR

NOU PERMÍS PER FORÇA MAJOR

- La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.
- Les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en aquest apartat equivalent a 4 dies a l'any, conforme al que estableixi el conveni col·lectiu aplicable o, en el seu defecte, en acord entre empre i la representació legal de les treballadores aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

PERMÍS LACTÀNCIA

PERMÍS LACTÀNCIA

- En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, les treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.
- Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el podrà substituir per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

PERMÍS LACTÀNCIA

- La reducció de jornada contemplada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret per al mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent en aquest cas d'oferir l'empresa un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

PERMÍS LACTÀNCIA

- Quan ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es podrà expandir fins que el lactant compleixi els 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

PERMÍS EN CAS D'HOSPITALITZACIÓ

PERMÍS EN CAS D'HOSPITALITZACIÓ

- Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Pel gaudi d'aquest permís s'estarà a allò previst a l'apartat 7 de l'article 37 ET.

CONCILIACIÓ I PERMISOS FAMILIARS

REDUCCIÓ DE JORNADA

CGT

- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, una octava i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
- Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins el segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

- El progenitor, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, com a mínim, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció compleixi els 23 anys.

- En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys d'edat pel fill o menor subjecte d'acolliment permanent o guarda amb finalitat d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.
- No obstant, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en que patiment de càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits fins ara descrits, excepte l'edat.
- Es mantindrà el dret a la reducció de jornada fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'arribar als 23 anys acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

- Els convenis col·lectius podran establir les condicions i supòsits en els quals la reducció de jornada es pugui acumular en jornades complertes.
- En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.
- Quan la persona malalta es trobi en els supòsits tercer i quart d'aquest apartat contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per accedir al dret.

- Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent en tal cas l'empresa d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.
- En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

- La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada prevists en els apartats 4, 5 i 6, correspondran a la persona treballadora dins la seva jornada ordinària. No obstant, els convenis col·lectius podran establir criteris per la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat anterior, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, excepte en cas de força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de 15 dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

- Les discrepàncies sorgides entre empresari i persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi prevists als apartats 4, 5 i 6 seran resoltes pel Jutjat Social.

**REDUCCIÓ DE JORNADA PER
VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE,
VIOLÈNCIA SEXUAL, VÍCTIMES DE
TERRORISME**

REDUCCIÓ DE JORNADA PER VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, VIOLÈNCIA SEXUAL, VÍCTIMES DE TERRORISME

- Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de víctimes de terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. també tindran dret a realitzar el seu treball total o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

REDUCCIÓ DE JORNADA PER VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, VIOLÈNCIA SEXUAL, VÍCTIMES DE TERRORISME

- Aquests drets es podran exercitar en els termes que per aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o als acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a aquestes, sent d'aplicació les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

PERMÍS PARENTAL (ARTICLE 48 BIS ET)

PERMÍS PARENTAL (ARTICLE 48 BIS ET)

- S'introdueix el referit permís parental per la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any fins el moment que el menor compleixi 8 anys.
- Aquest permís tindrà una durada no superior a 8 setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet o en règim de jornada a temps parcial conforme a allò establert reglamentàriament.
- No es pot transferir aquest dret.

PERMÍS PARENTAL (ARTICLE 48 BIS ET)

- La directiva 2019/1158 de 20 de juny disposa que els estats membres han de garantir que les persones treballadores rebin una remuneració o una prestació econòmica i s'hauria d'haver aplicat abans del 2 d'agost de 2024. No obstant, per l'estat espanyol no s'ha modificat la normativa per tal que aquest dret sigui remunerat.
- Segons el butlletí 2/2024 de la tresoreria general de la seguretat social s'estableix que en el supòsit del permís parental a temps complet s'ha de mantenir l'alta i cotització de la persona treballadora.
- Respecte el supòsit a temps parcial s'està pendent del desenvolupament reglamentari de l'article.

CONCILIACIÓ I PERMISOS FAMILIARS

ADAPTACIÓ DE JORNADA

CGT

- Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.
- En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin 12 anys.

- Així mateix, tindran aquest dret aquelles persones que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de 12 anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins el segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest darrer cas, convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per sí mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les que fonamenta la seva petició.

- Mitjançant negociació col·lectiva es podran establir els termes de l'exercici d'aquest dret, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un i altre sexe. En la seva absència, l'empresa, davant la sol·licitud de la persona treballadora, haurà d'obrir un procés de negociació amb aquesta que s'haurà de desenvolupar amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de 15 dies, presumint-se la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini.

- Finalitzat el procés de negociació, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició. En cas contrari, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitat de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. Quan es plantegi una proposta alternativa o es denegui la petició, es motivaran les raons objectives en les que es sosté la decisió.
- La persona treballadora tindrà dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació un cop conclòs el període acordat o previst o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.

- En la resta de supòsits, de concórrer un canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, l'empresa només podrà denegar el retorn sol·licitat quan existeixin raons objectives motivades.
- Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social.

CONCILIACIÓ I PERMISOS FAMILIARS

SUSPENSIÓ DE CONTRACTE

CGT

**SUSPENSIO DEL CONTRACTE
DE TREBALL AMB RESERVA DE
LLOC DE TREBALL PER
NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)**

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, suspendrà el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.
- El naixement suspendrà el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos legalment.

SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què es desenvolupi legalment.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en que es desenvolupi legalment.
- En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, excepte que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins 4 setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- Aquest dret és individual de la persona treballadora, no es pot transferir el seu exercici a l'altre progenitor.
- La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es podrà gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, en el seu cas, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives degudament motivades per escrit.
- A efectes d'allò disposat en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- Les treballadores, mares biològiques de famílies monomarentals que exerceixin el permís per naixement i cura d'un infant -article 48 de l'Estatut dels Treballadors- tindran dret a gaudir del permís previst per l'altre progenitor, augmentant de 16 a 26 setmanes el permís.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- Així ho ha establert el Tribunal Constitucional, que ha declarat inconstitucional que les mares treballadores de famílies monomarentals no puguin ampliar el permís per naixement i cura de fill més enllà de les 16 setmanes. Precisa que, mentre el legislador no faci les modificacions pertinents, el permís per naixement i cura ha de ser interpretat en el sentit que s'ha d'addicionar al permís per la mare biològica (de 16 setmanes) el permís previst per l'altre progenitor (10 setmanes, perquè s'exclouen les 6 primeres que necessàriament s'han de gaudir de forma ininterrompuda i immediatament posterior al part).

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- La sentència exposa que el legislador ha de respectar el principi d'igualtat i no ho està fent quan introdueix per omissió una diferència de tracte per raó del naixement entre criatures nascudes en famílies monoparentals i biparentals que no és raonable ni proporcional perquè obvia les conseqüències negatives que produeix aquesta diferència a les criatures nascudes en famílies monoparentals.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- En els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d), la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes per cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'hauran de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a varis períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antel·lació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que s'estableixin legalment.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins 4 setmanes abans de la resolució per la que es constitueix l'adopció.
- Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- En el cas de discapacitat del fill o la filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per cada una de les persones progenitores. També s'ampliarà aquestes dues setmanes en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En cas d'haver una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les ampliacions complertes previstes en aquest punt pel cas de famílies amb dues persones progenitores.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT (ARTICLE 48 ET)

- En el cas de discapacitat del fill o la filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per cada una de les persones progenitores. També s'ampliarà aquestes dues setmanes en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En cas d'haver una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les ampliacions complertes previstes en aquest punt pel cas de famílies amb dues persones progenitores.

**SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE
DE TREBALL PER RISC DURANT
L'EMBARÀS I LACTÀNCIA
NATURAL**

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LACTÀNCIA NATURAL

- Si els resultats de l'avaluació de riscos que ha de realitzar l'empresa revelen un risc per la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de la treballadora, l'empresari adoptarà mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LACTÀNCIA NATURAL

- Quan no sigui possible l'adaptació de les condicions o del temps de treball o, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassa o del fetus o de la mare i el nadó lactant i així ho certifiquin els metges de l'INSS o de les Mútues, s'haurà de desenvolupar un altre lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat. I si no existís un lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, conservant el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LACTÀNCIA NATURAL

- Si el canvi de lloc de treball no fos tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, es podrà declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o lactància.
- La suspensió del contracte finalitzarà el dia en que comenci la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

**SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE
TREBALLADORA VÍCTIMA DE
VIOLÈNCIA DE GÈNERE O
VIOLÈNCIA SEXUAL**

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE O VIOLÈNCIA SEXUAL

- En cas que la treballadora es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o violència sexual, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, excepte que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de 18 mesos.

CONCILIACIÓ I PERMISOS FAMILIARS

EXCEDÈNCIA

CGT

- Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.
- També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, excepte que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, els treballadors per atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

- Aquesta excedència es podrà gaudir de forma fraccionada i constitueix un dret individual.
- El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència per aquest supòsit serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, haurà de ser convocat a aquests cursos, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.
- Durant el primer any tindrà dret a la reserva de lloc de treball i transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

- En cas de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general i fins 18 mesos si és de categoria especial.
- Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins un màxim de 18 mesos.

CGTCATALUNYA.CAT



@CGTCatalunya