FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM – UGT DE CATALUNYA

QUADERN DE DIVULGACIÓ 2

PERMISOS PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ, GUARDA AMB FINS D' ADOPCIÓ I ACOLLIMENT I CURA DEL MENOR DE 12 MESOS

-2022-

Edició, Març 2022

El passat 1 d'abril del 2019, el Govern va aprovar pel Reial decret llei 6/2019, una sèrie de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes que va ser validada per la Diputació Permanent del Congrés dels Diputats, el passat 3 d'abril.

Els permisos de maternitat i paternitat, passen a denominar-se "Permís per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment i cura de menor de 12 mesos".

Tal i com preveu el Reial decret llei 6/2019, a partir de l'1 de gener de 2021, s'equipararà la durada del permís per naixement o adopció i cura del menor per als dos progenitors.

Es suprimeix el permís de dos dies per naixement de fill que es recollia en la legislació anterior a l'art. 37.3 b).

Aquest permís és INTRANSFERIBLE, és a dir, ha de ser gaudit a parts iguals pels dos progenitors i un dels dos no li pot cedir a l'altre part del seu permís. Desapareix la possibilitat de cessió de la mare a favor del pare o altre progenitor.

Es crea una nova prestació de corresponsabilitat per a la cura del lactant, on tots dos progenitors tenen dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions fins que aquest compleixi 9 mesos o a una reducció de jornada o a acumular-la en jornades completes. Podrà prorrogar-se fins que el menor compleixi 12 mesos, i sempre que els progenitors hagin exercit el permís amb la mateixa durada i règim, amb la corresponent reducció proporcional del salari.

El permís per adopció o acolliment també presenta canvis amb aquest nou RDL.

El permís de maternitat i paternitat de l'any 2022 es manté en les 16 setmanes, tant per a la mare com per al pare.

APLICACIÓ PERMÍS NAIXEMENT

MARE BIOLÒGICA	
	2022
Durada permís	**16 setmanes**
Període obligatori desprès del part	6 setmanes
Resta permís fins que el menor compleixi 12 mesos (ininterrompudes o acumulades en setmanes)	10 setmanes
Cessió a l'altre progenitor	Intransferible
UN ALTRE PROGENITOR/A	
	2022
Durada permís	**16 setmanes**
Període obligatori desprès del part	6 setmanes
Resta permís fins que el menor compleixi 12 mesos (ininterrompudes o acumulades en setmanes)	10 setmanes
Aquest permís podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%, previ acord amb l'empresari. (Tots dos progenitors)	

Durada total permisos ambdós progenitors	
2022	**32 setmanes**

La mare biològica pot anticipar aquest període fins a 4 setmanes abans de la data previsible del part.

APLICACIÓ PERMÍS PER ADOPCIÓ, GUARDA AMB FINS D'ADOPCIÓ I D'ACOLLIMENT

ADOPTANT, GUARDADOR O ACOLLIDOR	
	2022
Període obligatori ININTERROMPUT posterior a resolució judicial o administrativa en jornada completa	6 setmanes
Període voluntari de forma ININTERROMPUDA dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial o administrativa	10 setmanes
ALTRE PROGENITOR ADOPTANT, GUARDADOR O ACOLLIDOR	
	2022
Període obligatori ININTERROMPUT posterior a resolució judicial o administrativa en jornada completa	6 setmanes
Període voluntari de forma ININTERROMPUDA dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial o administrativa	10 setmanes

Durada total permisos ambdós progenitors	
2022	32 setmanes

PERMISOS PER NAIXEMENT

Permís maternitat.

- La mare biològica disposarà de fins a 16 setmanes, de les quals 6 seran obligatòries i ininterrompudes en la data immediatament posterior al part i s'han de gaudir a jornada completa.
- Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda fins que el menor compleixi 12 mesos.
- Aquestes últimes podran gaudir-se a jornada completa o parcial, previ acord amb l'empresa.
- La mare biològica podrà sol·licitar la baixa fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.
- S'amplia en dos setmanes més per cada fill / a en cas de part múltiple o amb discapacitat.
- Els permisos necessaris perquè la mare pugui assistir als exàmens prenatals i tècniques de preparació al part són temps retribuït per l'empresa (articles 37.3.f del ET).
- Quan la treballadora embarassada realitzi una activitat que suposi algun risc per a la salut del fetus i no sigui possible l'adaptació del lloc de treball, aquesta podrà suspendre la seva activitat per risc durant l'embaràs, rebent una prestació equivalent al 100% de la base reguladora.
- Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una E.T derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de baixa per maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent encara que hagi acabat l'any natural que correspongui (article 38.3 de l'ET)
- Es cobrarà el 100% de la base reguladora del salari i les quantitats rebudes durant aquest període estan exemptes d' IRPF.

A partir de gener de 2021 el permís serà intransferible

Permís paternitat / altre progenitor.

- El pare o un altre progenitor disposarà de fins a 16 setmanes, de les quals 6 seran obligatòries i ininterrompudes en la data immediatament posterior al part i s'han de gaudir a jornada completa.
- Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda fins que el menor compleixi 12 mesos.
- Aquestes últimes podran gaudir-se en règim de jornada completa o parcial (mínim del 50%) previ acord amb l'empresa i prèvia comunicació amb una antelació mínima de quinze dies.
- S'amplia en dos setmanes més per cada fill/a en cas de part múltiple o amb discapacitat.
- Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una E.T derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de baixa per maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent encara que hagi acabat l'any natural que correspongui (article 38.3 de l'ET.)
- Es cobrarà el 100% de la base reguladora del salari i les quantitats rebudes durant aquest període estan exemptes d' IRPF.

L'any 2022 el permís de naixement es manté: 16 setmanes per als dos progenitors
Tindran les mateixes setmanes, intransferibles, i les sis primeres seran obligatòries a temps complet per a tots dos.
Les altres 10 s'hauran de fer per períodes setmanals, a jornada sencera o parcial, previ acord amb l'empresa i avisant amb 15 dies d'antelació, fins que el fill o filla faci 1 any.

Part prematur / Hospitalització nounat / Defunció.

- El període de suspensió de la mare biològica o de l'altre progenitor en el cas de part prematur i en casos d'hospitalització del nounat es computarà a partir de la data d'alta hospitalària.
  S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part.
- En cas d'hospitalització superior a set dies el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un MÀXIM de tretze setmanes addicionals.
- No obstant això, en supòsits de part múltiple, no és procedent acumular els períodes d'hospitalització de cadascun dels fills quan aquests períodes hagin estat simultanis.
- En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti reincorporació al lloc de treball.
- 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 jornada de treball fins a un MÀXIM de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Permís per adopció, guarda amb fins d'adopció i d'acolliment.

- El permís tindrà una durada de **16 setmanes** per a cada progenitor adoptant, guardador o acollidor.
- Cada progenitor disposarà de **6 setmanes** de permís que hauran de gaudir a jornada completa **de manera obligatòria i ininterrompuda** immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.
- Les **10 setmanes restants** es podran gaudir de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.
- Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.
- En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.
- La suspensió d'aquestes deu setmanes, acumulades o interrompudes, es podran exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, des de la finalització del període obligatori fins als 12 mesos del fill / a.
- Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.
- Si el menor adoptat és major de 12 mesos, aquestes 10 setmanes s'hauran de gaudir de manera ininterrompuda.

- 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 a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.
- En cas d'adopció o acolliment o guarda amb fins d'adopció múltiple per cada fill o filla diferent del primer, el permís tindrà una durada addicional de dues setmanes, una setmana per a cada un dels progenitors.
- En el supòsit de discapacitat, s'ampliarà el permís 2 setmanes, 1 setmana per cada progenitor.

Som

som drets, som lluita

Conciliació vida laboral i familiar.

- **Els treballadors tindran el dret d'adaptació i distribució de la jornada**, que es referirà tant a **l'ordenació del temps de treball com a la forma de prestació**, inclosa la prestació del treball a distància.
- Les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin **dotze anys**.
- Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.
- S'establirà el que marqui el conveni, però si no ho hagués s'iniciarà un procés de negociació de l'empresa amb la persona treballadora durant un MÀXIM de 30 dies, i l'empresa, finalitzat aquest període, comunicar per escrit, l'acceptació de la petició, plantejar una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestar la negativa a seu exercici. En aquest últim cas, s'indicaran les raons objectives en què se sustenta la decisió, quedant oberta la via de resolució judicial.
- Es podrà reduir la jornada diària amb disminució del salari, entre 1/8 i la meitat de la mateixa, per la cura directa de menors de 12 anys o persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, així com per a la cura de familiars fins 2n grau de consanguinitat o afinitat que no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda.
- El progenitor, adoptant o guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a 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, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o

òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com MÀXIM, fins que el menor compleixi els 18 anys . Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i supòsits en què aquesta reducció es podrà acumular en jornades completes.

- Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, a comptar de la data de naixement, adopció o guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent a comptar de la resolució judicial o administrativa.
- Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
- També tindran dret a un període d'excedència no superior a 2 anys els treballadors per a la cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda.
- Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. L'any següent, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
- Quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un MÀXIM de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un MÀXIM de divuit mesos si es tracta de categoria especial.
- Quan els dos progenitors exerceixin aquest dret d'excedència amb la mateixa durada i règim, *la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.*
- S'estableixen 2 dies de permís retribuït per l'empresa per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 4 dies.

Permís per cura del lactant (abans lactància).

- És un dret que poden gaudir tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors, sempre que tots dos treballin.
- Fins que el menor **compleixi nou mesos** es tindrà dret a:
    - Una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions o,
    - Una reducció de jornada de mitja hora a l'entrada o a la sortida de la feina o,
    - Acumulació en jornades completes (si el conveni així ho preveu o previ acord empresa / treballador).
- La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.
- La lactància acumulada es calcula sumant l'hora a la qual es té dret per lactància i convertir-les en jornades de treball. És una hora per dia de treball efectiu, independentment de la jornada que es faci.
- Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors hagin exercit aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà prorrogar-se fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.
- La reducció de jornada prevista en l'apartat anterior constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.
- En els casos de lactància natural, si corregués algun risc la salut de la mare o del nounat, si l'empresa no pot habilitar-li un lloc de treball exempt de risc, podrà acollir-se a una baixa per risc durant la lactància, amb dret a una prestació equivalent al 100% de la seva base reguladora, fins que el menor compleixi 9 mesos.

RESUM MODIFICACIONS LACTÀNCIA

S'amplia i s'afegeix corresponsabilitat, és a dir, podran gaudir-ho tots dos progenitors.

Si tots dos progenitors en gaudeixen de manera diferent durada:
9 mesos

Si ho gaudeixen amb la mateixa durada i en règim de reducció de jornada:

S'amplia fins als 12 mesos

Implica una reducció proporcional del salari dels 9 als 12 mesos.

Existeix una prestació de la seguretat social, article 183 i següents del TRLGSS, que permet, a un dels dos progenitors cobrar un subsidi que compensi aquesta absència de retribució de mitja hora entre els nou i els dotze mesos del menor, sempre que les dues persones treballadores gaudeixin del dret.

Aquests Permisos i Llicències són drets mínims que la Llei, en aquest cas, **l'Estatut dels Treballadors** determina.
Els convenis col·lectius i acords d'empresa poden afegir nous supòsits i millorar l'abast i les condicions de l'exercici dels permisos previstos a la llei.

Som lluita

UGT FeSMC

FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT i CONSUM

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcugt.cat

Companys i Companyes us volem mostrar tot el que trobareu a la nostra pàgina web

Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum – FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 03/06**

fesmcugt@catalunya.ugt.org

Assessoria laboral de la FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06**

asesores.fesmc@catalunya.ugt.org