**MATERNITAT I PATERNITAT**

**Canvis a la reducció de jornada per maternitat**

Pel nou Decret Llei aprovat divendres dia 20 de desembre de 2013, **la reducció de jornada per maternitat ha quedat ampliada en quatre anys, és a dir, fins que el fill faci els 12 anys.**

Els percentatges de reducció queden d’igual manera entre el 12,5% i el 50% de la jornada.

Les cotitzacions a la Seguretat Social s’incrementen fins arribar al 100% els dos primers anys de reducció de jornada.

1. **Excedència**

El període màxim d’excedència no serà superior als tres anys. Aquests tres anys es computaran a efectes d’antiguitat.

La fi de l’excedència dóna dret a recuperar la jornada completa i la mateixa categoria laboral, un cop reincorporada la persona al seu lloc de treball.

1. **Permís de Maternitat**

Per la maternitat, adopció o acolliment, es té dret a un descans de 16 setmanes. El permís es distribuirà a opció de la interessada, mentre sis setmanes siguin immediatament posteriors al part.

Ampliació fins a tretze setmanes del permís de maternitat en cas de parts prematurs i en el que el nadó necessiti hospitalització.

El pare podrà gaudir de forma simultània o successiva d’una part del permís. En el cas de defunció de la mare, el pare en gaudirà d’una part o de la totalitat.

En cas de part, adopció o acolliment múltiple, el permís s’incrementa en dues setmanes per cada fill, a partir del segon.

En els supòsits d’adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d’origen, podrà iniciar-se el permís fins a quatre setmanes abans de la resolució d’adopció.

La prestació serà del 100 % de la base reguladora. Per tenir-hi dret, caldrà haver cotitzat a la Seguretat Social un mínim de 180 dies en els últims set anys. Si és menor de 26 anys, caldrà haver cotitzat 90 dies en el mateix període**.**

En cas de part múltiple i d’adopció acolliment simultani de més d’un menor, es tindrà dret a un subsidi especial per cada fill, a partir del segon, igual a la percepció de sis setmanes de salari. Es cobrarà a partir de les 6 setmanes posteriors al part o a la resolució administrativa o judicial de l’adopció o acolliment.

Si el període de baixa coincideix, total o parcialment, amb les vacances d’estiu, aquestes es gaudiran a continuació de l’alta mèdica o en un altre moment, si hi ha acord entre les parts.

1. **Lactància**

Els treballadors i treballadores, per lactància d’un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora diària retribuïda d’absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. Es podran acumular les hores per dies de permís retribuït.

1. **Risc durant l’embaràs**

En cas d’existir risc, l’empresa adoptarà les mesures pertinents per evitar-ne l’exposició.

Si no fos possible evitar-ho, la treballadora haurà d’accedir a un lloc de treball o funció diferent, conservant les retribucions.

Si això no fos possible, la treballadora passarà a la situació d’ILT (baixa).

1. **Pemís de paternitat**

Es reconeix un permís per paternitat, independent i autònom del de maternitat, de 13 dies ininterromputs de durada, afegits al permís per naixement d’un fill, establert a l’Estatut del Treballadors (ET) i millorat pel conveni de l’Ensenyament Privat de Catalunya. Conseqüentment, la durada total dels permisos retribuïts lligats a la paternitat seran:

- Permís retribuït per naixement d’un fill segons conveni: 3 dies, a

càrrec de l’empresa.

- Permís per **paternitat** segons la Llei 3/2007: 13 dies, a càrrec de la

Seguretat Social.

- En el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple s'incrementa

el permís en dos dies per cada fill a partir del segon.

- 20 dies quan el naixement, adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa, o que amb aquest naixement n’adquireixi la condició (tercer fill).

- 20 dies quan el fill nascut, adoptat o acollit tingui una discapacitat

igual o superior al 33 %.

El permís podrà ser simultani al de maternitat, o bé gaudir-ne amb posterioritat a la finalització del permís de maternitat. La prestació econòmica correspon al 100 % de la base reguladora.

**6. Extinció del contracte**

L’acomiadament serà nul:

- Per motiu de faltes d’assistència al treball, si la causa n’és la maternitat, el risc durant l’embaràs o malalties causades per aquest.

Si és atribuïble als permisos de lactància, excedències o reducció de jornada, tant en cas de maternitat, paternitat, adopció com d’acolliment o que la causa tingui l’origen en qualsevol situació protegida per la Llei Orgànica d’Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.