

# Propuesta de inclusión en el Convenio Colectivo CEPSA 2007 de las modificaciones introducidas por la Ley de Igualdad en el Estatuto de los Trabajadores y de las reivindicaciones que las complementan

## Comisión Negociadora

Madrid, 27 de Septiembre de 2007

*Se. López*

**CC.OO.**

*[Signature]*

**USO**

*[Signature]*

**FIA-JGT**

*[Signature]*

**A.E.T.**  
**A Igual Igual Igual**

## **Modificaciones introducidas en el E.T. como consecuencia de la Ley de Igualdad**

La Ley de Igualdad, propone básicamente un modelo que pase del concepto de “igualdad formal” a “igualdad material” y dejando de evaluar la igualdad, según el modelo masculino.

Parte de las propuestas más significativas, son las que legislan los derechos de conciliación, maternidad y paternidad, transformando la responsabilidad del término completamente feminizado de “maternidad” en responsabilidades “parentales”.

En la línea de las buenas prácticas y la buena fe en la Negociación Colectiva, que se recogen en el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva y que la propia ley menciona en muchos de sus apartados, realizamos una primera propuesta de regulación de la citada ley en las referidas situaciones, conciliación, maternidad y paternidad.

En el tiempo y en función de los estudios de los datos que se han solicitado y que necesariamente debemos de recibir para realizar un trabajo en equilibrio, por ambas partes, se materializarán nuevas propuestas en el resto de materias que la ley describe y que le aportan el principio de transversalidad, tales como Salud Laboral, Formación, Contratación, etc. y por supuesto, el Plan de Igualdad.

**E.T. Artículo 45.1 Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades** en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, **medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores** en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículos del Estatuto de los Trabajadores	Transposición	Inclusión en el Convenio Colectivo
<p><b>Artículo 34. Jornada.</b>  <b>8.</b> El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.</p>	<p>Los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de doce años o con personas dependientes a su cargo, podrán acogerse al horario que elijan de los pactados en el Convenio Colectivo o en el Centro de Trabajo.  En caso de que el trabajador/a opte, de acuerdo a la Ley de Igualdad, por la jornada flexible, esta tendrá la siguiente regulación:  Jornada mínima diaria 5 horas y máximo de 9 horas.  Los trabajadores/as que tengan a su cargo el cuidado de un hijo/a menor de 12 años y/o un familiar dependiente podrán fraccionar por horas el disfrute de sus vacaciones.</p>	<p><b>CAPÍTULO II</b>  Jornada y horarios de trabajo</p> <p>1. Jornada de trabajo.</p>
		<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad (1)</p>
		<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>4. Excedencias (2)</p>
<p><b>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</b>  <b>3.</b> El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:  b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p>	<p>Se modificará en Licencias retribuidas apartado e)  Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos:  3 días naturales ininterrumpidos. Se concederán dos días adicionales. Conciliación de la vida laboral y familiar en caso de justificada necesidad de desplazamiento.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>2. Licencias retribuidas. Apartado e)</p>
<p><b>Artículo 38. Descanso semanal, fiestas y permisos.</b>  <b>4.</b> Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del trabajador/a coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, permiso de maternidad o permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año.</p>	<p>Cuando el período de vacaciones, fijado o no en el calendario de vacaciones del trabajador/a coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, permiso de maternidad o permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad</p>
	<p>Por el tiempo imprescindible para acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años y/o familiares dependientes por discapacidad física, psíquica o sensorial.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>2. Licencias retribuidas.</p>
<p><b>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</b>  <b>4.</b> Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.  La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquélla.  Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.  <b>4 bis.</b> En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.</p>	<p>Las trabajadoras y trabajadores, sin distinción de sexo, podrán acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, de la siguiente forma:  - Se podrá acumular una hora por cada día laborable que medie entre la reincorporación de la situación de maternidad y el fin del período de lactancia previsto en la Ley, es decir, hasta que el recién nacido cumpla nueve meses de edad. Esta acumulación se entiende por cada hijo, siendo proporcional al número de hijos en caso de parto múltiple.  - La acumulación podrá efectuarse en cualquier momento del período, por el resto del tiempo pendiente hasta los nueve meses. Incluso podrá tomarse en el último día de dicho período, si no se ha disfrutado antes.  - Se podrá fraccionar por días, siendo la fracción mínima de un día.  - La trabajadora o el trabajador deberá avisar su opción con un día de antelación..</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.  5.1 Lactancia.</p>

(1) Se elimina del Capítulo II el apartado 3.3.2 Maternidad y se incluye en el Capítulo VII Apartado 5 Maternidad

(2) Se elimina el Capítulo VII Apartado 4 Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y sustituyéndolo por el Capítulo VII apartado 4 Excedencias.

Artículos del Estatuto de los Trabajadores	Transposición	Inclusión en el Convenio Colectivo
<p><b>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</b>  <b>5.</b> Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	<p>El trabajador o trabajadora con menores o personas dependientes a su cargo, podrá reducir su jornada laboral entre un octavo y el 50 % de la misma, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por menores a su cargo, hasta que el menor cumpla 12 años.</li> <li>- Por personas dependientes, hasta que desaparezca la situación de dependencia.</li> </ul> <p>La prestación de las horas se puede hacer de forma vertical, es decir se puede fraccionar y acumular la prestación en unos días y no hacerla en otros.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.  5.2 Reducción de jornada.</p>
<p><b>Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión (del contrato).</b>  <b>1.</b> El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p><b>d)</b> Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes..</p>	<p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato por riesgo finalizará el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>La trabajadora recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100 % de los mismos conceptos descritos para Enfermedad común, Accidente no laboral y Consulta Médica.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.  5.3 Riesgo durante el embarazo y lactancia</p>
<p><b>Artículo 46. Excedencias.</b>  <b>2.</b> El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.</p> <p>Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>	<p>El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.</p> <p>Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>4. Excedencias.  4.2 Voluntaria</p>
<p><b>Artículo 46. Excedencias.</b>  <b>3.</b> Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.  5.5 Excedencias.  5.5.1 Para atender a los hijos.  5.5.2 Para el cuidado de familiares.</p>

Artículos del Estatuto de los Trabajadores	Transposición	Inclusión en el Convenio Colectivo
<p><b>Artículo 46. Excedencias. (Continuación)</b>  derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.  Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.  No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p>	<p>convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.  Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.  No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 24 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 30 meses si se trata de categoría especial.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.</p> <p>5.5 Excedencias.  5.5.1 Para atender a los hijos.  5.5.2 Para el cuidado de familiares.</p>
<p><b>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.</b>  4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.  No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.  En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.  En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.  En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.  En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.  Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un</p>	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.  No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.  En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.  En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.  En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.  En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.  Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.  En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.</p> <p>5.5 Suspensión por maternidad/paternidad.</p>

<b>Artículos del Estatuto de los Trabajadores</b>	<b>Transposición</b>	<b>Inclusión en el Convenio Colectivo</b>
<p><b>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo. (Continuación)</b>  mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.  En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.  En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.  En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p>	<p>de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.  En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.  En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.  Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.  En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.  Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.  El trabajador/a recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100 % de los mismos conceptos descritos para Enfermedad común, Accidente no laboral y Consulta Médica.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.</p> <p>5.5 Suspensión por maternidad/paternidad.</p>
<p><b>Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.</b>  En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.  En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.  El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.  La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.  El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos</p>	<p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.  En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso se decida sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.  El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.  La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.  El trabajador deberá comunicar con un día de antelación el ejercicio de este derecho.  El trabajador/a recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100 % de los mismos conceptos descritos para Enfermedad común, Accidente no laboral y Consulta Médica.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.</p> <p>5.5 Suspensión por maternidad/paternidad.</p>
<p><b>Artículo 34. Jornada.</b>  <b>8.</b> El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.</p>	<p>Los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de doce años o con personas dependientes a su cargo, podrán optar por el teletrabajo, en las condiciones que se establezcan y en aquellos puestos en los que sea posible esta modalidad de prestación del trabajo.</p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  Vacaciones, licencias y excedencias</p> <p>5. Maternidad.  5.7 Teletrabajo.</p>