



GUIA SOBRE **DRETS DE CONCILIACIÓ**

EDICIÓ ACTUALITZADA AL NOVEMBRE DE 2025



GENERALITAT
VALENCIANA

GUIA SOBRE DRETS DE CONCILIACIÓ

Edició actualitzada al novembre de 2025

Redacció:

Cristina Ochando Pardo

Amb la col·laboració de **Noelia Hernández i
Fito i Celia Rodrigo Aguado**

Coordinació:

Empar Pablo Martínez

Edició:

Secretaria de Dones i Igualtat de CCOO PV

Traducció:

Purín Morant (OPUV CCOO PV)

Més informació:

X @ccoopv

Facebook /ccoopv

Instagram @comissionsobrerespv

Bluesky @ccoopv.bsky.social

www.pv.ccoo.es/dona

Maquetació:

VO Impresión & Detalles, SL

Imprés en VO Impresión & Detalles, SL

índex

1. Presentació	5
2. Introducció	7
3. Reducció de jornada	9
4. Adaptació de jornada	19
5. Excedència per cures	25
6. Permís per cura de lactant o lactància	31
7. Permisos retribuïts	36
8. Suspensions contractuals, amb i sense prestació econòmica	40
• El permís parental	40
• Suspensió del contracte i prestació econòmica per naixement adopció, guarda i acolliment i cura de menor	43

1. Presentació

Conciliar la vida laboral, personal i familiar continua sent un repte estructural que afecta directament les condicions de vida i de treball de la classe treballadora. Les persones que assumim responsabilitats de cures —xiquets i xiquetes, persones majors o en situació de dependència— ens enfrontem a un sistema que encara no les reconeix com un dret ni com un bé comú essencial per a la sostenibilitat de la vida.

En CCOO PV afirmem amb rotunditat que sense cures no hi ha vida, ni treball, ni economia. Les cures són un element clau de l'organització social i, per tant, han d'estar en el centre de les polítiques públiques. No poden continuar sent una tasca invisible, precaritzada i feminitzada. El model actual, sostingut històricament sobre l'esforç de les dones, especialment de les que tenen menys recursos, perpetua desigualtats estructurals que el moviment sindical i feminista portem dècades denunciant.

Des del nostre compromís sindical i feminista, reivindiquem una transformació profunda del model de cures, que avance cap a un sistema públic i integral, amb finançament suficient, serveis universals, accessibilitat garantida i ocupació digna i professionalitzada. Aquest canvi ha d'anar acompanyat d'un Pacte social estatal de cures, fruit del diàleg social i de la negociació col·lectiva, que assegure corresponsabilitat real entre l'Estat, les empreses, la societat i les famílies. Un acord que ha de tindre el seu desenvolupament en pactes de caràcter territorial, ja que les competències estan transferides a les comunitats autònomes.

Exigim també polítiques actives que impulsen la participació igualitària dels homes en les tasques de cures, la reducció i reorganització dels temps de treball i una llei d'usos del temps que permeta viure millor, amb espai per al descans, la cultura, l'oci, la formació, la vida comunitària i la participació social.

Conciliar no és només cuidar: és tindre dret al temps propi, al benestar i a la vida plena.

CCOO PV assumeix el compromís de continuar treballant des del sindicalisme feminista per a fer efectives aquestes reivindicacions. Defensem un model productiu i social que pose la vida en el centre, que distribuisca la riquesa i el temps de manera justa, i que garantisca que cuidar i ser cuidada siga un dret i no un privilegi.

Construir un nou model de cures és una tasca col·lectiva, sindical i feminista. És apostar per una societat més justa, igualitària i sostenible. I des de CCOO PV continuarem lluitant per a fer-ho possible.

Empar Pablo Martínez

Secretària de Dones, Igualtat i Coordinació
del Diàleg Social de CCOO PV

2. Introducció

La directiva de la Unió Europea 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, ha sigut transposada al nostre ordenament jurídic a través del Real Decret Llei 5/2023, de 28 de juny i del Reial Decret Llei 9/2025, de 29 de juliol.

Aquesta normativa modifica alguns articles de l'Estatut dels Treballadors, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei General de Seguretat Social i la Llei de la Jurisdicció Social.

Alguns drets existents han sigut parcialment modificats i també hi ha algunes novetats.

En CCOO considerem molt important avançar en drets de conciliació de la vida familiar i la vida professional de les persones treballadores i, per tant, celebrem les modificacions recents, així com les novetats introduïdes per aquesta normativa. No obstant això, hi ha qüestions amb les quals no estem d'acord, com amb el fet que el permís parental no vaja acompanyat d'una remuneració o prestació econòmica, ja que, com les estadístiques i l'experiència ens diuen, si es tracta de drets de conciliació no remunerats (totalment o parcialment) seran majoritàriament les treballadores les que s'hi acullen. Això és el que ocorre actualment en les excedències o reduccions de jornada per motius de cura.

Atesa la rellevància dels canvis i la importància de tindre una bona informació per a poder fer ús dels drets, CCOO PV ha elaborat aquesta guia.

Advertim que aquesta guia recull les modificacions que la norma ha introduït en l'Estatut dels Treballadors, però cada persona treballadora ha de fixar-se també en el seu conveni col·lectiu d'aplicació i en el pla d'igualtat de la seua empresa, on pot haver-hi una regulació dels drets de conciliació més beneficiosa.

Us avancem que tenim la pretensió d'ampliar la guia recollint el que es preveu per al sector públic i d'actualitzar-la. Per això us convidem a parar atenció en l'any d'edició. En les actualitzacions anirem assenyalant les noves edicions i es publicaran en la nostra web.

3. Reducció de jornada

REDUCCIÓ DE JORNADA PER MOTIUS DE CURES (ART. 37 ET)

Hi ha 3 supòsits en què ens podem reduir la jornada per cures.

1. La persona treballadora té **dret a la reducció de jornada de treball diària**, amb **la disminució proporcional del salari**, que pot ser entre almenys un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella, en els casos següents (article 37.6 ET):
 - a. Qui per raons **de guarda legal** tinga a la seua cura directa un o una **menor de 12 anys**, o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda.
 - b. Qui requerisca encarregar-se de la cura directa **de cònjuge, parella de fet, familiar dependent fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet**, que per raons d'edat, d'accident o de malaltia no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

Exemple: una persona treballadora que té una jornada de 40 hores setmanals distribuïdes en 8 hores diàries, pot reduir la seua jornada com a mínim 1 hora i com a màxim 4 hores diàries.

La reducció de jornada constitueix un **dret individual** però, si **dues o més persones treballadores** de la mateixa empresa generaren aquest dret **pel mateix subjecte causant** (això és, si el dret s'exerceix pel mateix fill i filla o familiar), l'empresa pot

limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, en aquest cas ha d'oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En qualsevol cas, la persona treballadora ha de realitzar la sol·licitud amb **preavis de 15 dies d'antelació**, excepte força major.

Quin horari pot fixar la persona treballadora?

La concreció horària i la determinació del període de la reducció de jornada **correspon a la persona treballadora dins de la seua jornada ordinària**. Perquè es considere que la persona treballadora ha plantejat la reducció dins de la seua jornada ordinària i que, per tant, té dret a la concreció horària, el Tribunal Suprem (per totes, Sentència TS RCUd núm. 983/2023, de 21 de novembre) entén que es refereix a la jornada que realitza la persona treballadora de manera habitual. Així no seria possible per aquesta via canviar d'un sistema de torns a un torn únic o l'aplicació d'un horari flexible a l'entrada o eixida del treball si l'horari realitzat és fix. En aquest cas el que caldria fer és sol·licitar l'adaptació de jornada prevista per l'art. 34.8 ET, que desenvolupa el capítol 4 d'aquesta guia. Malgrat les millores legislatives dels últims anys, en l'adaptació de la jornada la persona treballadora no té un autèntic dret a concretar l'horari sinó a sol·licitar a l'empresa aqueixa adaptació.

Exemple 1: si treballes en sistema de torns rotatius de matí, vesprada i nit, per tindre dret a fixar l'horari amb la corresponent reducció de jornada per motius de cura de l'article 37 ET, has de reduir la jornada en tots els torns. Si el que vols és treballar en un únic torn has de sol·licitar l'adaptació de jornada, regulada per l'article 34.8 ET, encara que et reduïsqués la jornada.

Exemple 2: si treballes en jornada partida de dilluns a divendres de 9.00 a 14.00 hores i de 16.00 a 19.00 hores, en principi, tens dret a fixar l'horari si el que pretens és treballar tots els matins de 9.00 a 14.00 hores i no treballar a la vesprada. Però si el que pretens és treballar de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores has de sol·licitar l'adaptació de jornada.

Exemple 3: si treballes de dilluns a dissabte i la reducció de jornada consisteix únicament a deixar de treballar els dissabtes, també has d'acudir a l'adaptació de jornada.

Finalment, el conveni col·lectiu d'aplicació pot establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada atesos els drets de conciliació de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de l'empresa.

Si l'empresa denega (o modifica) la concreció horària de la reducció de jornada, i aquesta concreció s'ha sol·licitat conforme al que estableix l'article 37.6 ET i d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, es pot interposar una demanda. Aquesta demanda pot ser estimada judicialment si no s'aprecia que hi ha abús de dret (que ha d'al·legar i provar l'empresa demandada) en la concreció horària de la persona treballadora i si el conveni col·lectiu no estableix criteris que limiten aquest dret d'acord a les necessitats productives i organitzatives de l'empresa. L'habitual és que no hi hagen aqueixos criteris limitatius del dret a concreció horària pels convenis col·lectius.

Què diu la jurisprudència?

En la reducció de jornada el salari es redueix proporcionalment, en funció de la jornada efectivament treballada (tant en el salari base com en **els complements salarials que depenen del nombre d'hores efectivament realitzades**). No obstant això, en el cas dels complements salarials abonats per l'empresa que no depenguen del nombre d'hores realitzades han de ser **abonats en la seua quantia íntegra** i no pot reduir-se la seua quantia en

proporció a la reducció de jornada per motius de cura que s'estiga gaudint. Així ho assenyala el Tribunal Suprem respecte als complements d'assistència i puntualitat (STS RCUd núm. 700/2025, de 4 de juliol), plus absentisme (STS RCUd núm. 1028/2024, de 17 de juliol), plus de treball per torns, plus per festius, plus per excés de temps de relleu i la retribució de les accions de desenvolupament professional (STS núm. 700/2025, de 4 de juliol), etc.

Sobre les cotitzacions a la Seguretat Social

Tal com estableix l'article 237.3 TRLGSS, **les cotitzacions realitzades durant els primers tres anys** del període d'aquesta reducció de jornada per motius de cura es computen **incrementades fins al 100 % de la quantia** que haguera correspost si s'haguera mantingut sense aquesta reducció de treball, a efectes de les corresponents **prestacions de la Seguretat Social** per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

*** En altres paraules:** quan gaudeixes d'una reducció de jornada per cura de fills i filles o familiars, els tres primers anys no et penalitzen a l'hora de calcular les prestacions de la Seguretat Social assenyalades pel paràgraf anterior. La teua cotització és la mateixa que si hagueres estat treballant amb la jornada que tingueres amb anterioritat.

2. En els casos de naixements **de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part**, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant **1 hora diària** (article 37.5 ET). Aquesta hora seria retribuïda.

A més, en aquest supòsit es té dret **a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores**, amb **la disminució proporcional de salari**.

El gaudi d'aquest permís (concreció horària) s'ajusta al previst per l'apartat 7 de l'article 37. La concreció horària correspon a la persona treballadora sense que estiga previst que el conveni col·lectiu pugui limitar aquest dret.

Sobre les cotitzacions a la Seguretat Social

No es preveu que aquestes es computen incrementades al 100 % de la quantia que haguera correspost si no s'haguera reduït la jornada.

- 3. La reducció de jornada per cura de menor a càrrec amb càncer o malaltia greu. El o la menor pot ser fill, filla o persona en acolliment permanent o guarda amb finalitats d'adopció.**

Aquesta reducció de jornada ha de ser, almenys, de la meitat de la duració de la jornada ordinària, i porta aparellada la disminució proporcional de salari.

Pots sol·licitar-la durant l'hospitalització i el tractament continuat, que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereix la necessitat de la seua cura directa, contínua i permanent.

Ha d'estar acreditat per l'informe del servei de salut o òrgan administratiu de la comunitat autònoma corresponent.

Pots exercir aquest dret fins que complisca els 23 anys si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent. Excepcionalment, es pot ampliar fins als 26 anys si abans d'aconseguir els 23 anys acredita un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

Per conveni col·lectiu es pot establir la possibilitat d'acumular la reducció de jornada per jornades completes. No oblidis consultar el teu conveni col·lectiu.

Segons el RD 1148/2011 de 29 de juliol per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, es pot sol·licitar aquesta reducció quan ambdues persones progenitores, acollidores o guardadores treballen, excepte en famílies monoparentals femenines i monoparentals masculines.

Aquesta reducció de jornada porta aparellada una prestació que s'ha de sol·licitar a la mútua (i no a la Seguretat Social). Si tingueren dret ambdues persones progenitores/adoptants/acollidores només pot percebre la prestació una d'elles.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet, o quan s'acredite ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeix a favor de la persona progenitora, guardadora o acollidora amb qui convisca la persona malalta, sempre que complisca la resta dels requisits exigits.

La concreció horària correspon a la persona treballadora, però està referida a la seua “jornada ordinària” i es poden establir pel conveni col·lectiu d'aplicació criteris que limiten aquest dret ateses les necessitats organitzatives o productives de l'empresa, tal i com assenyalava l'apartat 1 d'aquest capítol.

Sobre les cotitzacions a la Seguretat Social

Segons l'art. 237.3 TRLGSS, les cotitzacions efectuades durant aquesta reducció de jornada es computen incrementades fins al 100 % de la quantia que haguera correspost si s'haguera mantingut sense aquesta reducció la jornada de treball a l'efecte de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, naixement i cura de menor, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i incapacitat temporal.

* **En altres paraules:** quan gaudeixes d'aquesta reducció de jornada, no et penalitza a l'hora de calcular les prestacions de la Seguretat Social assenyalades pel paràgraf anterior. La teua cotització és la mateixa que si hagueres estat treballant amb la jornada que tingueres amb anterioritat.

ASPECTES COMUNS PER A LES REDUCCIONS DE JORNADA PER MOTIUS DE CURA

- 1) La persona treballadora té un **termini de vint dies hàbils**, a partir que l'empresa li comuniqui la seua negativa o la seua disconformitat amb la proposta realitzada per a presentar demanda davant el Jutjat Social (article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social).
- 2) L'extinció del contracte per causes objectives o l'acomiadament disciplinari són considerats nuls quan les persones treballadores hagen sol·licitat o estiguen gaudint de la reducció de jornada llevat que es declare la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'exercici del dret a l'adaptació de jornada per motius de conciliació (arts. 53.4 b) i 55.5 b) ET).

* **En altres paraules:** en cas que t'acomiaden mentre exerceixes aquest dret i les raons al·legades per l'empresa no responguen a causes que justifiquen l'acomiadament disciplinari o l'extinció objectiva, pots interposar una demanda. Si els tribunals consideren que l'empresa no ha justificat prou l'acomiadament, el declararà nul, amb la qual cosa l'empresa haurà de readmetre't i pagar-te els salaris de tramitació.

Exemple: si a una persona treballadora que està gaudint de reducció de jornada per motius de cura se li acomiada perquè l'empresa prova que va assetjar laboralment un company o companya de treball, i no per haver sol·licitat o estar gaudint de la reducció de jornada, aqueix acomiadament serà

precedent.

- 3) La indemnització en cas d'extinció o acomiadament és la que haguera correspost sense considerar la reducció de jornada (Disposició addicional 18a ET).

Així mateix, per al càlcul de la base reguladora de la prestació de desocupació, les bases de cotització es computen incrementades fins al 100 % de la quantia que haguera correspost si s'haguera mantingut la seua jornada anterior a la reducció (article 270.6 LGSS).

Exemple: persona treballadora que té un contracte a temps complet, però està gaudint d'una reducció de jornada de mitja jornada per cura de fill menor de 12 anys. El seu contracte s'extingeix per causes objectives. Té dret a la indemnització per l'extinció d'aquest contracte (20 dies per any treballat) com si haguera treballat a temps complet. El mateix ocorre amb la prestació per desocupació.

- 4) La vulneració de drets fonamentals (dret a la no discriminació per raó de sexe i circumstàncies familiars, art. 14 CE i protecció de la família i la infància, art. 39 CE) pot donar lloc a una **indemnització per danys i perjudicis**, que pot incloure el dany moral. Segons diverses sentències del Tribunal Suprem (per totes, la STS RCUd núm. 379/2023, de 26 de maig) la denegació injustificada per l'empresa de la concreció horària de la reducció de jornada no suposa automàticament la vulneració de drets fonamentals i, per tant, el reconeixement d'aqueixa indemnització. Així, per a tindre accés a aquesta indemnització s'ha de provar o, almenys, aportar indicis que hi ha hagut vulneració dels drets fonamentals al·legats.
- 5) Davant la denegació injustificada de l'empresa o el retard en l'efectivitat de la sol·licitud, però no hi ha hagut vulneració de

drets fonamentals, **pot donar lloc a una indemnització alternativa per danys i perjudicis** (article 139.2 Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social) que pot incloure el dany moral.

- 6) **Els danys i perjudicis diferents del dany moral cal acreditar-los.** Per exemple, es podrien considerar acreditats en el cas que la persona treballadora haja hagut d'exercir el dret a excedència per motius de cura davant la negativa injustificada de l'empresa de la concreció horària. En aquest cas es podria incloure en la indemnització per danys i perjudicis els salaris deixats de percebre durant l'excedència per motius de cura.
- 7) En principi, el reconeixement d'una de les indemnitzacions exclouria el reconeixement de l'altra.

Recomanacions

1. Informa't bé abans de realitzar qualsevol sol·licitud.
2. La sol·licitud de reducció ha de ser **per escrit**.
3. Comprova en la Seguretat Social que l'empresa ha comunicat correctament la teua situació de reducció de jornada per cura.
4. Guarda tota la documentació relativa a la teua reducció de jornada per cura. Et pot fer falta a l'hora d'accedir a prestacions futures com la jubilació.
5. Consulta el teu conveni col·lectiu i el pla d'igualtat de la teua empresa per si tenen una regulació específica.
6. En cas de dubte, acudeix al sindicat.



Recorda

- Tens dret a una reducció de jornada per cures.
- La reducció de jornada porta aparellada una reducció de salari.
- Tens dret a la concreció horària de la teua reducció de jornada si es realitza dins de la teua “jornada ordinària” i el conveni col·lectiu no estableix criteris en atenció a les necessitats organitzatives o productives de l'empresa que limiten aquest dret.
- Si l'empresa et nega la reducció de jornada o la seua concreció horària, pots interposar demanda davant els jutjats en 20 dies hàbils des de la comunicació.
- Possibilitat d'indemnització de danys i perjudicis si s'acredita vulneració de drets fonamentals i/o la negativa de l'empresa és injustificada.

4. Adaptació de jornada

DRET A SOL·LICITAR L'ADAPTACIÓ DE LA JORNADA PER RAÓ DE LA CONCILIACIÓ (ART. 34.8 ET)

Les persones treballadores tenen **dret a sol·licitar les adaptacions** raonables i proporcionades en la duració i distribució horària de la jornada, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació de treball, inclòs el treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

En què pot consistir l'adaptació per raó de la conciliació?

No es preveu que aquestes es computen incrementades al 100 % de la quantia que haguera correspost si no s'haguera reduït la jornada.

- a) **Amb reducció de jornada:** Quan se sol·licita una reducció de jornada, però no dins de la “jornada ordinària” de la persona treballadora (vegeu l'assenyalat pel capítol anterior respecte a les reduccions de jornada per cura de l'art. 37 ET). En aquest cas cal sol·licitar adaptació de jornada.
- b) **Sense reducció de jornada:** Pot consistir a sol·licitar l'assignació d'un torn fix quan la persona treballadora està treballant en torns rotatius, canviar de jornada partida a jornada contínua, passar de treball presencial a treball a distància, totalment o parcialment, en mobilitat geogràfica o trasllat, etc.

Qui té dret a sol·licitar-la?

No es preveu que aquestes es computen incrementades al 100 % de la quantia que haguera correspost si no s'haguera reduït la jornada.

1. Persones treballadores amb filles i fills menors de 12 anys.
2. Persones treballadores amb filles i fills majors de 12 anys, cònjuge, parella de fet, convivents o familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat que per edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valdre's per si mateixos. S'han de justificar les circumstàncies en les quals es fonamenta la petició.

Si el teu conveni col·lectiu o el pla d'igualtat de la teua empresa no diu una altra cosa, s'ha d'obrir un **procés de negociació** entre la persona treballadora i l'empresa, que ha de ser **com a màxim de 15 dies. Es presumeix concedida** si en el termini de 15 dies l'empresa **no s'oposa expressament**. En cas de denegació de la sol·licitud o de proposta alternativa, l'empresa ha de motivar les raons objectives en les quals sustenta la seua decisió. Hi ha sentències de diferents tribunals que, entre uns altres motius, estimen l'adaptació de jornada sol·licitada per la persona treballadora davant l'absència d'un vertader procés de negociació per part de l'empresa. Per totes, vegeu les sentències TSJ de Galícia núm. 855/2022, de 18 de febrer i TSJ Astúries, núm. 2123/2024 de 20 de desembre.

- * **En altres paraules**, si en 15 dies no t'han contestat, podem entendre que han acceptat la sol·licitud. Si fins i tot així te la deneguen fora de termini, et recomanem acudir al sindicat.

Què passa si l'empresa et denega l'adaptació de jornada sol·licitada?

Si no estàs d'acord i consideres que les raons al·legades per l'empresa no responen a necessitats organitzatives o productives, pots interposar una reclamació judicial davant la Jurisdicció Social. Has d'interposar-la en **un termini de vint dies hàbils** (això és, sense comptar dissabtes, diumenges i festius) a partir de la notificació de la negativa o disconformitat (article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social).

A l'igual que en el cas de la reducció de jornada per motius de cura regulada per l'art. 37 ET, la denegació injustificada de l'empresa o el retard en l'efectivitat de la sol·licitud d'adaptació de jornada i/o amb vulneració de drets fonamentals **pot donar lloc a una indemnització per danys i perjudicis**, que pot incloure el dany moral. Les regles són les mateixes que per a la indemnització per danys i perjudicis que hem vist en el capítol anterior en relació a les reduccions de jornada.

En qualsevol cas, et recomanem fer una consulta prèvia en el sindicat per a valorar la idoneïtat d'interposar la demanda.

Què diu la jurisprudència?

Les sentències estableixen que cal posar en una balança, d'una banda, les necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral de la persona treballadora, tenint en compte la dimensió constitucional de l'exercici d'aquests drets a través d'art. 14 CE (dret de la persona treballadora a no ser discriminada per raó de sexe ni per motius familiars) i l'art. 39 CE (protecció de la família i de la infància) i, d'una altra, les necessitats organitzatives o productives de l'empresa, que aquesta ha d'al·legar i acreditar. Així ho assenyalen, per exemple, les sentències del Tribunal Superior de Justícia (des d'ara, TSJ) de Galícia número 2692/2021, de 30 de juny i 3367/2021, de 16 de setembre, TSJ de Madrid de 9 de

desembre de 2020, núm. 1088/2021, de 3 de desembre i núm. 441/2023, de 5 de maig, TSJ d'Astúries, núm. 621/2021, de 23 de març, entre altres.

*** En altres paraules:** les necessitats són diferents si és família monoparental femenina/monoparental masculina o no en el cas de guarda de menors; si la persona per la qual se sol·licita adaptar la jornada té una discapacitat; si se sol·licita per un bebé o per un fill o filla d'11 anys, etc. Tampoc és el mateix una microempresa o una empresa gran; si té activitat d'atenció al públic o si es treballa per objectius; si es treballa a torns en una cadena de producció, etc.

PROTECCIÓ EN CAS D'EXTINCIÓ DE CONTRACTE DE TREBALL PER CAUSES OBJECTIVES O ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

L'extinció del contracte per causes objectives o l'acomiadament disciplinari són considerats nuls quan les persones treballadores hagen sol·licitat o estiguen gaudint de l'adaptació de jornada per motius de la conciliació familiar i laboral, excepte que es declare la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'exercici del dret a l'adaptació de jornada per motius de conciliació (arts. 53.4 b) i 55.5 b) ET).

*** En altres paraules:** en cas que t'acomiadem mentre exerceixes aquest dret i les raons al·legades per l'empresa no responguen a causes que justifiquen l'acomiadament disciplinari o l'extinció objectiva, pots interposar una demanda. Si els tribunals consideren que l'empresa no ha justificat prou l'acomiadament, el declararà nul, amb la qual cosa l'empresa haurà de readmetre't i pagar-te els salaris de tramitació.

Exemple: una persona treballadora sol·licita l'adaptació de jornada i se l'acomiada disciplinàriament per insultar greument a una companya de treball. La persona treballadora acudeix als Serveis Jurídics de CCOO PV i interposa demanda. Si l'empresa prova que sí van haver-hi insults i aquesta conducta es considera com a infracció molt greu pel conveni col·lectiu d'aplicació, l'acomiadament serà declarat procedent. Però si l'empresa no aconsegueix provar que van haver-hi insults o que no van tindre suficient gravetat, aquest acomiadament serà declarat nul i, per tant, l'empresa estarà obligada a readmetre la persona treballadora i pagar-li els salaris de tramitació.

Recomanacions

1. És necessari acreditar les necessitats de conciliació de les persones treballadores i, excepte en el cas de les i els menors de 12 anys, també la impossibilitat de valdre's per si mateixes de les persones que requereixen les nostres cures. Per tant, **recomanem que l'acreditació** siga tan rigorosa i exhaustiva com puga i connectada amb la sol·licitud d'adaptació de jornada.
 - a. **Exemple 1:** persona treballadora que té un horari de 9 a 14 h al matí i de 16 a 19 hores a la vesprada. Té un bebé d'un any, que va a la guarderia i l'altra persona progenitora treballa a torns. Sol·licita l'adaptació de jornada de 8 a 16 hores. Per a acreditar les necessitats de conciliació, ha d'al·legar i acreditar la situació laboral de l'altra persona progenitora i l'horari de la guarderia.
 - b. **Exemple 2:** persona treballadora que treballa a torns rotatius de matí, vesprada i nit. Son pare té Alzheimer, pels matins és atés en un centre de dia, però a la vesprada està sol i necessita ser cuidat. La

sol·licitud d'adaptació seria treballar en un únic torn de matins. Per tant, hauria d'acreditar que son pare té aquesta malaltia i que li impedeix valdre's per si mateix (mitjançant un certificat mèdic, per exemple); també s'hauria d'acreditar pel centre de dia que està atés en aqueix centre als matins, però no a les vesprades, que és quan la persona treballadora té necessitats de conciliació.

2. Consulta el teu conveni col·lectiu i el pla d'igualtat de la teua empresa per si tenen una regulació diferent a l'establert per l'Estatut dels Treballadors, que en cap cas pot empitjorar el que s'hi exposa.
3. Recomanem que faces ús del teu dret a ser acompanyada o acompanyat en el procés de negociació per la delegada o delegat o integrant del comitè d'empresa.
4. En cas de dubte, acudeix al sindicat.



Recorda

- Es tracta d'un dret sol·licitar l'adaptació de jornada, no és automàtica, cal acreditar la necessitat de conciliació.
- Pot ser amb reducció de jornada, amb la corresponent reducció de salari, si excedeix els límits de la “jornada ordinària” fixada per l'art. 37 ET o sense reducció de jornada (i sense reducció de salari).
- Si l'empresa te la nega ha de justificar per escrit motius organitzatius o productius.
- Si no estàs d'acord amb la proposta alternativa o la negativa de l'empresa, has d'interposar demanda davant els jutjats en 20 dies hàbils des de la comunicació.

5. Excedència per cures (ART. 46.3 ET)

Excedència per cura de fill o filla menor de tres anys i unes altres o uns altres familiars:

- a) La persona treballadora té dret a un període d'excedència de duració no superior **a tres anys** per a atendre **la cura de cada fill o filla**, a comptar des de la data de naixement o de la resolució d'adopció o acolliment permanent del o de la menor.
- b) També tenen dret a un període d'excedència de duració no superior **a dos anys**, excepte que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, les persones treballadores per a atendre la cura de cònjuge o parella de fet, o de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclosa la persona familiar consanguínia de la parella de fet, que per raons d'edat, d'accident, de malaltia o de discapacitat **no puga valdre's per si mateixa, i no exercisca cap activitat retribuïda.**

L'excedència per cures és un dret que únicament s'ha de comunicar a l'empresa, sempre que s'estiga dins dels supòsits assenyalats. No s'han de justificar les necessitats de conciliació.

Pot **gaudir de manera fraccionada en diversos períodes**. Això significa que si una persona treballadora necessita gaudir l'excedència durant mesos alterns, tindria dret a això. Per exemple, si la persona a cuidar és la mare, que té una malaltia acreditada que li impedeix valdre's per si mateixa i ja està jubilada, i necessites cuidar-la els mesos alterns.

L'excedència constitueix un **dret individual** però, si **dos o més persones treballadores** de la mateixa empresa generaren aquest dret **pel mateix subjecte causant** (això és, si el dret s'exerceix pel mateix fill, filla o familiar), l'empresa pot **limitar el seu exercici simultani** per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i en tal cas ha d'oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan un **nou subjecte causant** donara dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi a la que s'estiguera gaudint.

Exemple: si estàs gaudint d'una excedència per cura del teu fill i naix un altre, pots sol·licitar una nova excedència per aquest segon fill i finalitzarà la que estàs gaudint.

No hi ha establert un període de preavís per a la seua comunicació a l'empresa per l'Estatut dels Treballadors.

Durant el període en el qual la persona treballadora estiga d'excedència, **se suspén el contracte de treball**. Això vol dir que s'interrompen les obligacions principals del contracte: les persones treballadores no han de prestar serveis i l'empresa no ha de retribuir el seu treball.

El període durant el qual la persona treballadora romanga en situació d'excedència és computable a efectes **d'antiguitat**.

Sobre la reserva del lloc de treball durant una excedència per cures

Es té dret **a la reserva del lloc de treball** durant **el primer any** i, una vegada transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un **lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent**.

No obstant això, quan la persona treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda la condició de família nombrosa de categoria general, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos i fins a un màxim de díhuit mesos si es tracta de categoria especial.

Quan la persona exercisca aquest dret amb la mateixa duració i règim que l'altra persona progenitora, la reserva de lloc de treball s'estén fins a un màxim de díhuit mesos.

En qualsevol cas, sempre hi ha reserva de lloc de treball incondicionada i l'empresa no pot al·legar la inexistència de vacants per a impedir la seua reincorporació. Així ho estableix la Sentència del Tribunal Suprem RCUUD núm. 312/2023, de 26 d'abril.

*** En altres paraules:** quan finalitza la teua excedència per cura, l'empresa sempre està obligada a readmetre't.

Sobre la formació

La persona treballadora en situació d'excedència té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocada per l'empresa, especialment amb ocasió de la seua reincorporació.

Sobre les cotitzacions a la Seguretat Social

Cotització del període d'excedència per cura

Segons estableix l'article 237.3 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, els períodes **de fins a tres anys** d'excedència per cura tenen la consideració de període de cotització efectiva a l'efecte de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

En el cas d'excedència per filla o fill i si es té reconeguda la condició de família nombrosa, aquest període s'amplia a 30 mesos en la categoria general i a 36 mesos en la categoria especial.

En el supòsit que s'haguera reduït la jornada per cura, i, posteriorment, s'haguera gaudit del període d'excedència per cura es computa tant la reducció de jornada incrementada al 100 % com el període d'excedència fins al límit de tres anys establert per l'article 237.1 del TRLGSS.

*** En altres paraules:** quan gaudeixes d'una excedència o reducció de jornada per cura, els tres primers anys (més 30 o 36 mesos en el cas de famílies nombroses) no et penalitzen a l'hora de calcular les prestacions de la Seguretat Social assenyalades anteriorment. La teua cotització és la mateixa que si hagueres estat treballant amb la jornada que tingueres amb anterioritat.

PROTECCIÓ EN CAS D'EXTINCIÓ DE CONTRACTE DE TREBALL PER CAUSES OBJECTIVES O ACOMIADAMENT DISCIPLINARI (ARTs. 53.4 B) I 55.5 B) ET)

Tal i com ocorre en l'adaptació i la reducció de jornada no poden acomiadar les persones treballadores per sol·licitar o fer ús dels drets de conciliació, en aquest cas, de l'excedència per cura. Si el motiu de l'acomiadament fora aquest, seria nul.

Què diu la jurisprudència?

La Sentència del Tribunal Suprem RCUd núm. 161/2021 de 5 de febrer estableix la possibilitat de sol·licitar una excedència per un fill o filla major de tres anys, però sempre que no puga valdre's per si mateixa per malaltia, accident o discapacitat, ja que l'edat es refereix a persones majors.

Diverses sentències entenen que és possible trobar-se en excedència per cura en un treball i estar en un altre, per compte propi o alié, sempre i quan siga una activitat professional compatible amb la conciliació de la vida familiar i personal, per exemple, en un treball més lleuger o senzill, amb millor horari o amb millor distribució de la jornada. És el cas de les sentències del Tribunal Suprem RCUd, de 10 de febrer de 2015 o TSJ Andalusia (Sevilla), núm. 1043/2020, de 26 de maig.

Notes per a saber més

Aquest apartat de l'article 46 de l'ET acaba fent una al·lusió expressa **a la corresponsabilitat entre homes i dones**:

“En l'exercici d'aquest dret es té en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.”

Aquest esment també apareix en les reduccions per motius de cura en l'article 37.6 de l'ET.

Però, què és la corresponsabilitat?

La corresponsabilitat és el repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i de les responsabilitats familiars, tals com la seua organització, la cura, l'educació i l'afecte de persones dependents dins de la llar, amb la fi de distribuir de manera justa els temps de vida de dones i homes.

Recomanacions

1. La comunicació d'excedència ha de realitzar-se **per escrit**.
2. Comprova en la Seguretat Social que l'empresa ha comunicat correctament la teua situació d'excedència per cura.
3. Guarda tota la documentació relativa a la teua excedència per cura. Et pot fer falta a l'hora d'accedir a prestacions futures com la jubilació.
4. Consulta el teu conveni col·lectiu i el pla d'igualtat de la teua empresa per si milloren aquesta regulació.
5. En cas de dubte, acudeix al sindicat.



Recorda

- Tens dret a sol·licitar una excedència per cures, tant per menors de tres anys, com per altres familiars que no puguin valdre's per si mateixos i no exercisquen cap activitat retribuïda.
- Durant aquest període se suspén el contracte de treball, ni anem a treballar ni cobrem, però aquest període sí que computa a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.
- Tenim dret a una reserva de lloc de treball durant el primer any i transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
- Els períodes de fins a tres anys d'excedència tenen la consideració de període de cotització efectiva a efectes de les corresponents prestacions de la Seguretat Social.

6. Permís per cura de lactant o lactància (ART. 37.4 i 7 ET)

En els supòsits de naixement, d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, les persones treballadores tenen dret, **a la seua elecció**, al gaudi retribuït del permís de lactància fins als 9 mesos del bebé, que pot consistir en una d'aquestes possibilitats:

- Una hora d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions. Per exemple, si la persona treballadora té un horari de 8 a 15 hores, podria sol·licitar anar una hora d'11 a 12 hores o sol·licitar anar mitja hora de 10 a 10.30 i mitja hora de 12 a 12.30 hores.
- Una reducció de la seua jornada en mitja hora a l'inici o al final de la jornada. Seguint l'exemple anterior podria optar per o bé entrar a les 8.30 hores o eixir a les 14.30 hores.
- Acumular l'hora d'absència en jornades completes. La manera de calcular aquest permís és comptar una hora per cada dia que s'haja de treballar fins al dia d'abans (inclòs) que el bebé complisca 9 mesos. D'aquest còmput, cal excloure els dies en què estiga fixat que no es treballarà. Això és, el període de suspensió de contracte per naixement i cura de menor que es gaudisca fins als 9 mesos del bebé, els dies de descans setmanal, els festius, les vacances en el seu cas, etc. Això ens dona un nombre d'hores que s'han de distribuir al llarg dels dies en què estiga previst que la persona treballi. Si el conveni col·lectiu estableix condicions inferiors al que disposa l'ET, com, per exemple, que es fixe un nombre d'hores inferior al càlcul esmentat, es tindran per no posades.

Exemple pràctic: si realitzant el càlcul, tal i com s'ha explicat, ens ixen 18 dies de permís de lactància acumulada i el conveni estableix que són 15 dies, el que comunicarem a l'empresa són els 18 dies i no els establits pel conveni d'aplicació.

La duració del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment múltiples.

El permís per cura de lactant o lactància constitueix un dret individual de les persones treballadores (per la qual cosa es pot gaudir independentment de la situació laboral de l'altra persona progenitora/adoptant/guardadora/acollidora, com ho estableixen les sentències del Tribunal Suprem RCUd núm. 646/2022, de 12 de juliol i núm. 494/2023, d'11 de juliol) i sense que pugui transferir-se el seu gaudi. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix bebé lactant, pot limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, en tal cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan totes dues persones exercisquen aquest dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi pot estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos. Només una d'elles pot percebre una prestació econòmica de la Seguretat Social **des dels 9 mesos de lactant i fins que complisca els 12 mesos, que cobrisca el permís no retribuït** (és necessària la certificació de la reducció de jornada per les empreses en què treballen totes dues persones).

* **En altres paraules:** el permís és fins que el o la menor complisca 9 mesos, però si totes dues persones els gaudeixen a la vegada, pot allargar-se fins que complisca els 12 mesos. Fins als 9 mesos és retribuït, i a partir dels 9 mesos no, però una de les dues persones que el gaudisca pot demanar una prestació de la Seguretat Social per a compensar la reducció salarial. D'aquesta manera, es tracta de fomentar que totes dues persones exercisquen aquest dret, afavorint la corresponsabilitat.

PROTECCIÓ EN CAS D'EXTINCIÓ DE CONTRACTE DE TREBALL PER CAUSES OBJECTIVES O ACOMIADAMENT DISCIPLINARI (ARTs. 53.4 b) i 55.5 b) ET)

L'extinció del contracte per causes objectives o l'acomiadament disciplinari són considerats nuls quan les persones treballadores hagen sol·licitat o estiguen gaudint del permís per cura de lactant/lactància llevat que es declare la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'exercici del dret al permís per cura de lactant/lactància.

* **En altres paraules:** les empreses no poden acomiadar les persones treballadores per sol·licitar o fer ús dels drets de conciliació. Si el motiu de l'acomiadament fora aquest, seria nul.

Què diu la jurisprudència?

Diverses sentències del Tribunal Suprem, entre aquestes la Sentència TS núm. 570/2022, de 22 de juny resol els dubtes sobre la possibilitat de gaudir primer **l'acumulació de la lactància** i seguidament **l'excedència per cura de fill i filles**. Aquesta sentència estableix que si el conveni col·lectiu aplicable preveu el gaudi acumulat de la lactància a opció de la persona treballadora, **aquesta pot gaudir l'acumulació de la lactància retribuïda**, encara que seguidament i sense solució

de continuïtat, comuniqui a l'empresa l'inici d'una excedència per cura de fill o filla menor de tres anys.

Segons la jurisprudència del Tribunal Suprem, el permís per cura de lactant o lactància fins als 9 mesos del bebé és retribuït i no pot suposar pèrdua econòmica de cap tipus per a la persona treballadora que el gaudisca (sentències del Tribunal Suprem RCUd de 9 de desembre de 2009 i núm. 815/2019, de 3 de desembre).

Finalment, la Sentència TS RCUd núm. 986/2023, de 21 de novembre, fixa que les persones treballadores a temps parcial han de gaudir el mateix permís que les persones treballadores a temps complet. Això és, tenen dret, a la seua elecció, bé a una hora d'absència, bé a mitja hora de reducció de jornada, bé a l'acumulació d'una hora per dia en què estiga previst que trebal·le i es distribuirà al llarg d'aqueixos dies, conforme a la jornada que efectivament realitze. Per tant, l'habitual és que les persones treballadores a temps parcial gaudisquen de més dies de permís de lactància acumulada.

Recomanacions

1. No oblidés consultar el teu conveni col·lectiu i el pla d'igualtat de la teua empresa per si milloren aquesta regulació.
2. En cas de dubte, acudeix al sindicat.



Recorda

- Tens diverses opcions per a gaudir aquest permís: absència, reducció o acumulació.
- Aquest permís és retribuit fins als 9 mesos del o de la lactant, independentment de la situació laboral de l'altra persona progenitora/adoptant/guardadora/acollidora.
- El conveni col·lectiu pot millorar la regulació de l'Estatut dels Treballadors respecte al permís de lactància, inclosa la modalitat acumulada, però mai empitjorar-la.
- No hi ha un nombre de dies de permís de lactància fix, ja que depèn de les circumstàncies del treball de la persona treballadora, excepte que s'establisca una millora per conveni col·lectiu.

7. Permisos retribuïts (ART. 37.3 i 37.9 ET)

Consideracions prèvies

- a) Els dies de permís retribuït són dies laborals excepte que s'establisca expressament que són dies naturals (com és el supòsit del permís per matrimoni o registre de parella de fet, que és en dies naturals perquè així ho diu expressament l'ET).
- b) Tots els permisos retribuïts, tant els fixats en dies naturals com en dies laborables, s'inicien en el primer dia laborable de la persona treballadora.

Exemple: si treballes de dilluns a divendres i et cases un dissabte, l'inici del permís per matrimoni és dilluns.

- c) Per conveni col·lectiu o pla d'igualtat, es poden millorar els permisos retribuïts establits per l'ET, però mai empitjorar-los.

Aquestes consideracions es recullen per diferents sentències del Tribunal Suprem: sentències núm. 811/2020, de 29 de setembre; 834/2022, de 18 d'octubre; 982/2022, de 20 de desembre; 73/2023, de 25 de gener; 2624/2023, de 7 de juny; i 962/2024, de 27 de juny, entre altres moltes.

La persona treballadora, **previ avís i justificació**, pot **absentar-se del treball, amb dret a remuneració**, per algun dels motius i pel temps següent:

- **El permís per matrimoni** de 15 dies naturals, ara també s'aplica **per a parelles de fet registrades**.

- **El permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari** ara és **de cinc** dies. També s'amplia l'àmbit subjectiu, per a cuidar de:
 - Cònjuge o parella de fet.
 - Parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el o la familiar consanguini de la parella de fet.
 - Qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereisca la cura efectiva d'aquella.

Haurem d'acreditar i justificar sempre el fet causant (és a dir, la malaltia, l'accident, la intervenció, etc.) i la relació amb la persona que requereix les nostres cures.

L'Audiència Nacional en la seua Sentència núm. 39/2025, de 7 de març, estima que és nul·la la pràctica empresarial de limitar aquest permís a un màxim de 5 dies laborables a l'any, i que les persones treballadores tenen dret a aquest permís cada vegada que es produísca el fet causant.

En el cas que aquest permís siga per hospitalització, la Sentència TS número 381/2025, de 6 de maig, entén que si es produeix l'alta hospitalària sense la corresponent alta mèdica de familiar, convivent, cònjuge o parella de fet abans que transcorreguen els cinc dies laborals del permís es presumeix que segueixen les necessitats de cura. En qualsevol cas, és recomanable que davant aquest situació (i sempre que el conveni col·lectiu no establisca una forma concreta d'acreditació), la persona treballadora aporte algun informe mèdic o facultatiu en el qual s'indique que, malgrat l'alta hospitalària, el o la pacient haja de guardar repòs domiciliari.

PROTECCIÓ EN CAS D'EXTINCIÓ DE CONTRACTE DE TREBALL PER CAUSES OBJECTIVES O ACOMIADAMENT DISCIPLINARI (ARTs. 53.4 b) i 55.5 b) ET)

Tal i com ja s'ha esmentat en supòsits anteriors, l'empresa no pot acomiadar les persones treballadores per sol·licitar o fer ús dels drets de conciliació. Si el motiu de l'acomiadament fora aquest, seria nul.

- **El permís per defunció. Dos dies laborables** per a cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Es pot ampliar en dos dies més en cas de desplaçament.

A diferència del permís anterior no s'inclou el o la familiar consanguini de la parella de fet.

- **Un dia laborable per trasllat** de domicili habitual.
- **Pel temps indispensable** per a la realització **d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part** i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i de preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.
- **NOU PERMÍS de 4 dies per força major**, recollit per l'article 37.9 de l'Estatut dels Treballadors.

La persona treballadora té dret a absentar-se del treball per causa **de força major** quan siga necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas **de malaltia o d'accident** que facen indispensable la seua **presència immediata**.

Permís de 4 dies per força major

Ara tens **4 dies a l'any** per a absentar-te del treball:

- **Per causa de força major** quan siga necessari **per motius familiars urgents**.
- Aquests motius han d'estar relacionats amb **familiars o persones convivents**.
- En cas **de malaltia o d'accident** que faça **indispensable la seua presència immediata**.
- Es pot gaudir per hores.
- Cal **acreditar el motiu** de l'absència.

Per a saber més

Què s'entén **per força major** en aquest cas?

- Ha de tractar-se d'un esdeveniment imprevist, no programat.
- Ha de tindre un caràcter urgent, encara que no necessàriament greu.
- Ha de ser necessària la presència de la persona treballadora.

Per a saber més

Cal recordar que l'Estatut dels Treballadors no preveu dies de permís retribuïts per assumptes propis. Tampoc es troba recollit per l'Estatut dels Treballadors un permís retribuït per a acompanyament de familiars a consulta mèdica programada. Són permisos que s'introdueixen per negociació col·lectiva. Si no està previst pel conveni col·lectiu o pel pla d'igualtat d'aplicació, no hi ha dret al seu gaudi.

8. Suspensions contractuals, amb i sense prestació econòmica

EL PERMÍS PARENTAL (ART. 48 bis ET)

Es tracta d'una suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball, no d'un permís retribuït. Per tant, no comporta retribució ni prestació econòmica de la Seguretat Social.

En què consisteix aquest permís?

Les persones treballadores tenen dret a un permís parental per a la cura **de filla, fill o menor acollit** per temps superior a un any **fins** que complisca **els huit anys d'edat**.

És un únic **permís de 8 setmanes** que es pot gaudir **de manera contínua o discontinua**.

Exemple: si necessites cuidar dels teus fills o filles durant les vacances escolars de Nadal, pots utilitzar aquest permís en diversos anys fins a esgotar les 8 setmanes mentre que la teua filla o fill siga menor de 8 anys.

Es pot gaudir **a temps complet o a temps parcial**, però en aquest últim cas es remet a un desenvolupament reglamentari que encara no s'ha produït.

En el supòsit d'exercici a temps parcial, el càlcul de la indemnització per acomiadament s'efectua amb el salari que corresponguera a temps complet (disposició addicional dinovena de l'ET).

Correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si s'escau, dels períodes de gaudi **amb una antelació mínima de deu dies** o l'establerta pel conveni col·lectiu d'aplicació.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici. Si dos o més persones treballadores generaren aquest dret pel mateix subjecte causant (això és, la o el mateix menor), o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius, en els quals el gaudi d'aquest permís en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta pot ajornar el seu gaudi, amb justificació per escrit i amb proposta alternativa de gaudi igual de flexible.

Sobre les cotitzacions a la Seguretat Social

Segons el *Boletín de Noticias en Red* (BNR) núm. 2/2024, la Seguretat Social entén que l'empresa ha de mantindre l'alta i la cotització de la persona treballadora durant el gaudi del permís parental a temps complet. La base de cotització és la mínima corresponent a cada moment al grup de la categoria professional de la persona treballadora.

*** En altres paraules:** durant el permís parental a temps complet es cotitza a la Seguretat Social.

PROTECCIÓ EN CAS D'EXTINCIÓ DE CONTRACTE DE TREBALL PER CAUSES OBJECTIVES O ACOMIADAMENT DISCIPLINARI (ARTs. 53.4 b) i 55.5 b) ET)

Tal i com ja s'ha esmentat en supòsits anteriors, l'empresa no pot acomiadar les persones treballadores per sol·licitar o fer ús dels drets de conciliació. Si el motiu de l'acomiadament fora aquest, seria nul.

Permís parental de huit setmanes per a cura de menors

De moment, aquest permís no és retribuït i no comporta prestació econòmica de la Seguretat Social.



Els menors, fills i filles o menors acollits per temps superior a un any, han de ser menors de huit anys.



Es pot gaudir de manera contínua o discontinua.



Es pot gaudir a temps complet o parcial.



S'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de deu dies, excepte causa de força major.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE I PRESTACIÓ ECONÒMICA PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ, GUARDA, ACOLLIMENT I CURA DE MENOR (ARTs. 45.1 D) I 48.4, 5 I 6 ET; ARTs 177 I SEGÜENTS TRLGSS; RD 295/2009, DE 6 DE MARÇ EN EL QUE NO CONTRADIGA ET I TRLGSS)

a) **Suspensió del contracte i prestació econòmica per naixement i cura de menor.**

- Gaudi de 19 setmanes per a cadascuna de les persones progenitores (32 en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), distribuïdes de la manera següent:
 - 6 setmanes ininterrompudes, immediatament posteriors al part i de gaudi a temps complet.
 - 11 setmanes acumulades o interrompudes (22 setmanes en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), que es poden gaudir en períodes setmanals fins que el o la menor complisca un any.
 - 2 setmanes acumulades o interrompudes (4 setmanes en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), que es poden gaudir en períodes setmanals fins que el o la menor complisca els huit anys.
- En cas de defunció d'una de les persones progenitores, l'altra pot fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que reste del permís.
- **COMPTE!** Per a naixements que s'hagen produït entre el 2 d'agost de 2024 fins a 30 de juliol de 2025 (tots dos inclosos) s'estableix el règim transitori següent: gaudi de 18 setmanes de suspensió de contracte (30 setmanes en el cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina) i la corresponent prestació econòmica de la Seguretat Social, distribuïdes de la manera següent:

- 6 setmanes ininterrompudes, immediatament posteriors al part i de gaudi a temps complet.
- 10 setmanes acumulades o interrompudes (20 setmanes en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), que es poden gaudir en períodes setmanals fins que el o la menor complisca un any.
- 2 setmanes acumulades o interrompudes (4 setmanes en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), que es poden gaudir en períodes setmanals fins que el o la menor complisca els huit anys. Només es pot sol·licitar a partir de l'1 de gener de 2026.
- Qüestions comunes, independentment de la data de naixement del bebé:
 - La mare biològica pot anticipar la suspensió fins a 4 setmanes abans de la data prevista per al part.
 - En els casos de part prematur amb falta de pes i uns altres en els quals el nounat o la nounada requereisca hospitalització a continuació del part per un període superior a 7 dies la suspensió i la prestació s'amplien fins a un màxim de 13 setmanes mentre el bebé es trobe hospitalitzat.
 - En cas de defunció de filla o fill, el període de suspensió no es redueix, llevat que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la persona treballadora sol·licite la reincorporació al lloc de treball.
 - A l'efecte d'aquesta suspensió del contracte y la corresponent prestació econòmica, el terme de mare biològica també inclou les persones trans gestants.

Protecció davant de l'acomiadament de les dones embarassades

L'extinció del contracte per causes objectives o l'acomiadament disciplinari és considerat nul en el cas de les treballadores embarassades fins a la data de començament del període de suspensió del contracte per naixement i cura del menor o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, llevat que es declare la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o per malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural (arts. 53.4 b) i 55.5 b) ET).

b) Suspensió del contracte i prestació econòmica per adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment.

Dona dret a aquesta suspensió l'adopció, la guarda o l'acolliment de:

- Menors de 6 anys.
- Majors de 6 anys però menors d'edat amb discapacitat o que, per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels corresponents serveis socials.
- Gaudi de 19 setmanes per a cadascuna de les persones progenitores (32 en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), distribuïdes de la manera següent:
 - 6 setmanes ininterrompudes, immediatament després de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció, la guarda o l'acolliment i de gaudi a temps complet. 11 setmanes acumulades o interrompudes, que es poden gaudir en períodes setmanals (22 setmanes en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), en el termini d'un any des de la resolució judicial o decisió

administrativa.

- 2 setmanes acumulades o interrompudes (4 setmanes en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), que es poden gaudir en períodes setmanals fins que la o el menor complisca els huit anys.
- En cas de defunció d'una de les persones adoptants, guardadores o acollidores, l'altra pot fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que reste del permís.
- En cas de defunció del menor, el període de suspensió no es redueix, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.
- **COMPTE!** Per a adopcions, guardes amb finalitats d'adopció o acolliments que s'hagen produït entre el 2 d'agost de 2024 fins a 30 de juliol de 2025 (tots dos inclosos) s'estableix el règim transitori següent: gaudi de 18 setmanes de suspensió de contracte (30 setmanes en el cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina) i la corresponent prestació econòmica de la Seguretat Social, distribuïdes de la manera següent:
 - 6 setmanes ininterrompudes, immediatament després de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció, la guarda o l'acolliment i de gaudi a temps complet.
 - 10 setmanes acumulades o interrompudes (20 setmanes en cas de monoparentalitat femenina/monoparentalitat masculina), que es poden gaudir en períodes setmanals en el termini d'un any des de la resolució judicial o decisió administrativa.
 - 2 setmanes acumulades o interrompudes (4 setmanes en cas de monoparentalitat

femenina/monoparentalitat masculina), que es poden gaudir en períodes setmanals fins que la o el menor complisca els huit anys. Només es pot sol·licitar a partir de l'1 de gener de 2026.

- Qüestions comunes, independentment de la data de resolució judicial o decisió administrativa:
 - En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ de les persones progenitores al país d'origen, pot avançar-se el gaudi de la suspensió del contracte (i la seua prestació econòmica) fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.
 - Si s'ha gaudit el permís per guarda amb finalitats d'adopció no és possible, per la o pel mateixa menor, gaudir posteriorment un nou període de suspensió quan es formalitze l'adopció.

ASPECTES COMUNS DE LES SUSPENSIONS DEL CONTRACTE PER NAIXEMENT I CURA DE MENOR, ADOPCIÓ, GUARDA I ACOLLIMENT

- Les setmanes no obligatòries poden gaudir-se en règim de jornada completa o parcial (en aquest últim cas, es requereix l'acord entre l'empresa i la persona treballadora). La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret.
- No es pot transferir cap setmana a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora.
- Si les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores treballen per a la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.
- En el cas de discapacitat de fills i filles es fixa una setmana

addicional per a cadascuna de les persones progenitores/adoptants/guardadores/acollidores. En el cas de famílies monoparentals femenines i monoparentals masculines es fixa que la persona progenitora/adoptant/guardadora/acollidora gaudisca de les dues setmanes.

- En cas de naixement, adopció, guarda o acolliment múltiple s'afeg una setmana addicional per a cada persona progenitora/adoptant/guardadora/acollidora per cada filla o fill a partir del segon. En cas de famílies monoparentals femenines i monoparentals masculines, es fixa que la persona progenitora/adoptant/guardadora/acollidora gaudisca de les dues setmanes.
- Les persones treballadores es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual hagueren pogut tindre dret durant la suspensió de contracte per naixement i cura de menor.
- Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió de contracte per naixement i cura de menor, es té dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi de l'esmentada suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

PROTECCIÓ DAVANT DE L'ACOMIADAMENT DURANT ELS PERÍODES DE SUSPENSÍO PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ, ACOLLIMENT I GUARDA AMB FINALITATS D'ADOPCIÓ (ARTs. 53.4 A) I C); 55.5 A) I C) ET)

- L'extinció del contracte per causes objectives o l'acomiadament disciplinari es considerat nul excepte que es declare la procedència de la decisió extintiva o

de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'exercici d'aquests drets:

- Durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment.
- Des que la persona treballadora es reintegre al treball després de finalitzar els períodes de suspensió, sempre que no hagueren transcorregut més de 12 mesos des de la data de naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment.

c) Prestació per naixement i cura de menor abonada per la Seguretat Social.

Requisits

- Estar afiliada o afiliat i en alta o en situació assimilada a l'alta. En cas de naixements, d'adopcions, de guardes i d'acolliments produïts a partir de 31 de juliol de 2025 (inclòs) s'exigeix que la persona treballadora estiga en situació d'alta o assimilada d'alta, no només per al naixement de la prestació sinó també en cada un dels períodes de gaudi de la prestació.
- Tindre cobert un període mínim de cotització:
 - Si té menys de 21 d'anys d'edat en la data de part o decisió administrativa o judicial d'acolliment o resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, no s'exigeix cap període de cotització.
 - Si té més de 21 i menys de 26 anys s'exigeix 90 dies de cotització dins dels 7 anys immediatament anteriors a l'inici del descans o 180 dies cotitzats al llarg de tota la vida laboral amb anterioritat a aquesta data.
 - Si té 26 anys o més s'exigeix 180 dies de cotització dins dels 7 anys immediatament anteriors a l'inici del descans o 360 dies cotitzats al llarg de tota la vida

laboral amb anterioritat a aquesta data.

Prestació econòmica o import

És el 100 % de la base reguladora, que és l'establida per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, referida al mes immediatament anterior al del fet causant (això és, el part, la resolució judicial d'adopció, etc.), llevat que la persona treballadora haguera ingressat en l'empresa en el mateix mes del fet causant. En aquest últim cas es pren la base de cotització d'aqueix mes.

Sol·licitud

Pot realitzar-se *online* o en les oficines de la Seguretat Social. Aquesta ha de realitzar-se en un termini màxim de tres mesos des del naixement, adopció o acolliment. Si es realitza amb posterioritat a aqueixos tres mesos, s'aniran restant dies de les 16 setmanes per cada dia que excedisca el termini màxim de tres mesos.

Exemple: si la sol·licites als 3 mesos i un dia del naixement, es restarà un dia de prestació. Si la sol·licites als 4 mesos, es restarà un mes de prestació.

d) Subsidi no contributiu per maternitat.

Prestació econòmica per a les persones treballadores incloses en el Règim General que, produïda la situació de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment i estiguen en situació d'alta o en situació assimilada a l'alta però que no reunisquen els períodes mínims de cotització exigits per a cobrar la prestació.

Consisteix en un subsidi de quantia diària igual al 100 % de l'IPREM diari vigent en cada moment. Es té dret al subsidi a partir del dia del part, de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o de la decisió administrativa de la guarda

o acolliment. Són 42 dies naturals des del part, afegint únicament 14 dies naturals (encara que concórreguen dos o més circumstàncies) en els casos de:

- Naixement, adopció, guarda o acolliment de fill o filla en família nombrosa o en la que, amb aquest naixement adquirisca aquesta condició.
- Naixement, adopció, guarda o acolliment en una família monoparental femenina o monoparental masculina.
- Naixement, adopció, guarda o acolliments múltiples.
- Quan la persona progenitora, adoptant, acollidora o guardadora o el fill o la filla tinguen reconeguda una discapacitat en un grau igual o superior al 65 %.

NOTES

GUIA SOBRE

DRETS DE CONCILIACIÓ

EDICIÓ ACTUALITZADA AL NOVEMBRE DE 2025



GENERALITAT
VALENCIANA