

Guia
dels **drets, serveis**
i **prestacions** actuals
per una ***conciliació***
corresponsable

#CorresponsablesPerGuanyarMés

<https://conciliacioncorresponsable.coo.es/>



Guia dels **drets, serveis** i **prestacions** actuals per una **conciliació** **corresponsable**

CorresponsablesPerGuanyarMés

<https://conciliacioncorresponsable.ccoo.es/>



CORRESPONSABLES



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

© Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Elaborat en el marc del Projecte “Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad” Expt.: 01583-01331523”, Subvencionat pel Ministeri d'Igualtat.

Edita: Confederación Sindical de CCOO Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

C/ Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid.

mujeres@ccoo.es / www.ccoo.es

Disseny Gràfic: www.cobo-munarriz.com

Dipòsit Legal: M-8334-2024

Tots els drets reservats. Queda prohibida la reproducció total o parcial d'aquesta obra per qualsevol mitjà o procediment, compresos la reprografia i el tractament informàtic, la fotocòpia o la gravació, sense la prèvia autorització per escrit del titular del copyright.

PRESENTACIÓ

A CCOO, com a sindicat feminista, lluitem dia a dia per abastar l'horitzó de la igualtat real i efectiva, mitjançant la nostra capacitat d'intervenció en el marc legislatiu a través del Diàleg Social i, per descomptat, també en el dia a dia de les empreses d'aquest país. Sabem bé que el camí cap a la igualtat entre dones i homes passa per un qüestionament profund del nostre model social, especialment pel que fa a les cures, que fins ara han recaigut de manera majoritària en nosaltres, les dones, com a feina no pagada, amb les conegudes conseqüències (per les reduccions de jornada, excedències i permisos per cures) que tenen en menys oportunitats per al desenvolupament professional i personal, major pobresa, dobles jornades, pitjor salut, etc., a més de repercutir en la bretxa salarial i en les pensions. A la nostra proposta sindical per un **Pacte Estatal i Integral per les Cures** fem un diagnòstic de les enormes mancances que persisteixen en matèria de cures i reivindiquem el paper central de l'Estat i dels serveis públics, la necessitat de desenvolupar els serveis de cures com un quart eix de l'Estat del Benestar. D'altra banda, assenyalem també la necessitat de valorar adequadament i professionalitzar l'ocupació en els sectors relacionats amb les cures, que es troben feminitzats i sovint també precaritzats. Reconèixer, redistribuir, reduir, recompensar i representar, ens diu l'OIT en una recomanació que fem també nostra.

La necessitat de reorganitzar les cures interpel·la tant l'Estat com a garant del benestar de tota la ciutadania; però alhora cal recordar que interpel·la també els homes, que han de fer un pas endavant per fer-se càrrec de la seva responsabilitat en elles, i a les empreses, que tenen un deure social i també amb les persones treballadores per organitzar la feina de manera que sigui compatible amb la vida. Dit

d'una altra manera: cal corresponsabilitat. Corresponsabilitat per part dels homes, dels governs i en els centres de treball. Perquè la manca de corresponsabilitat és una de les principals causes de les desigualtats estructurals entre dones i homes.

Deia Machado *que se hace camino al andar*. Nosaltres amb aquesta guia donem un nou pas en aquest camí que estem construint col·lectivament cap a la igualtat i en el qual el paper del sindicalisme és fonamental. Hi recollim i expliquem, d'una banda, tot el marc legislatiu que existeix al voltant de les cures i que ha incorporat novetats importants en els darrers temps. S'hi examinen tots els drets de cures (permisos, suspensions de contracte, reduccions de jornada, adaptacions i excedències), a més de les prestacions existents associades a aquests. No cal dir que la nostra aposta sindical implica promoure drets de cures que no repercuteixin en el salari present i/o futur de les dones; i d'aquí també la nostra insistència en la reivindicació que tots els permisos han de ser íntegrament retribuïts i que ningú es vegi en l'obligació de reduir jornada per obligacions de cures. Més enllà d'aquesta qüestió, aquesta revisió permetrà a les persones treballadores, a les delegades i delegats, i també a les empreses conèixer amb detall el marc normatiu actual. D'altra banda, s'hi recull el treball sindical portat a terme durant els últims anys en la negociació col·lectiva per introduir mesures de corresponsabilitat tant en els convenis com en els plans d'igualtat. Gràcies a aquest esforç negociador, s'introdueixen millores que van més enllà de la legislació i s'adapten a les diferents realitats de les empreses. En aquest apartat, elaborat amb la col·laboració de les federacions de CCOO, recollim tota una bateria de mesures i bones pràctiques que tenen a veure amb els permisos retribuïts; amb l'organització, els temps de treball i la mobilitat; amb el foment de la corresponsabilitat en els homes, i amb mesures socials i econòmiques vinculades a l'exercici de la corresponsabilitat. Així mateix, s'hi inclou un apartat específic per a les pimes que, com sabem, són la majoria de les empreses al nostre país i que, per descomptat, tenen també el deure i els mitjans per apostar per la corresponsabilitat.

En definitiva, hem construït una guia exhaustiva, actualitzada i pràctica, amb preguntes i respostes que faciliten la comprensió dels textos legals i amb informació clara i concisa per als nostres delegats i delegades, per a les mateixes empreses i per al conjunt de la gent treballadora. Posem la nostra fortalesa sindical al servei de la difusió d'aquests drets i permisos que han d'arribar als homes i les dones del nostre país perquè els facin efectius, igual que les mesures de negociació col·lectiva i bones pràctiques que, fruit de la nostra experiència, sabem que funcionen. És evident que encara es pot fer molt per avançar en corresponsabilitat. I que totes les parts (govern, empreses, sindicats) podem empènyer en la bona direcció i ho farem. Les CCOO per descomptat hi estem decidides. De moment, esperem que aquesta eina que presentem es converteixi en una palanca més per fer possible el canvi. El canvi cap a la igualtat real.

Carolina Vidal López

Secretària confederal de Dones, Igualtat i Condicions de Treball de CCOO

ÍNDEX

CONTINGUT LEGISLATIU	13
NORMATIVA BÀSICA	15
1. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE	17
Naixement (part i cura del menor fins a 12 mesos).....	17
Què significa aquesta suspensió?	17
Quina durada té?	17
Com es distribueixen aquestes setmanes?	17
I si el part és prematur, el nounat ha de romandre hospitalitzat després del part o té una discapacitat?.....	18
La suspensió es redueix si mor la filla o fill?	19
Un cop transcorregudes les sis setmanes immediatament posteriors al part, com es poden gaudir les 10 setmanes restants per part de cada progenitor?.....	19
És necessari avisar l'empresa del gaudiment d'aquest dret?.....	19
Hi ha algun tipus de prestació durant la suspensió del contracte per naixement?.....	19
A quant puja la prestació percebuda durant aquest període?.....	20
Quina entitat fa la gestió i pagament de l'esmentat subsidi?	20
Com sol·licitar la prestació?	21
Altres tràmits relatius a la percepció de la prestació.....	21
Altres qüestions d'interès:	22
Adopció, guarda amb fins d'adopció i d'acollimento	22
Quina durada té aquesta suspensió?	22
Com es pot gaudir aquest temps?	23

Si l'adopció és internacional, quan comença el període de suspensió?	23
Quina durada té la suspensió en cas de tenir discapacitat la filla o fill en adopció, guarda o acolliment?	23
És necessari avisar l'empresa del gaudiment d'aquest dret?	24
Es pot percebre alguna prestació motivada per aquesta suspensió del contracte de treball?	24
Quan s'origina el dret a percebre la prestació?	24
Quant dura la percepció del subsidi?.....	25
A quant puja la prestació?	25
Hi ha alguna altra ajuda en cas d'adopció o acolliment de més d'un menor?	25
Hi ha incompatibilitats davant la percepció de la prestació?	25
Prestació per naixement i cura de menor, per part o per adopció, acolliment o guarda amb fins d'adopció	26
Situacions protegides.....	26
Persones beneficiàries.....	27
Quins requisits cal complir per poder sol·licitar aquestes prestacions?	27
Quan neix el dret a percebre aquesta prestació?	28
Es pot denegar, suspendre o anular la percepció de la prestació?	29
Notificació de la resolució	30
Prestació econòmica per part o adopció múltiples	31
Qui pot convertir-se en subjecte beneficiari d'aquesta prestació?	32
Risc durant l'embaràs	33
Quins tràmits s'han de fer?	33
On es tramita?	34
Quan s'inicia la prestació?	34
A quant puja la prestació econòmica?	34
Quan neix el dret a percebre el subsidi?	34
Quan de temps dura?.....	35

A quina entitat correspon la gestió i el pagament de la prestació econòmica?	35
Tràmits per sol·licitar la prestació	35
Risc durant la lactància natural	36
Es percep alguna prestació per risc de lactància natural?	36
Quins tràmits s'han de fer?	36
On es tramiten?	37
Quan s'inicia la prestació?	37
A quant puja la quantia de la prestació?	38
Quan finalitza el dret a percebre la prestació?	38
A quina entitat correspon la gestió i el pagament de la prestació econòmica?	38
Com es tramita la sol·licitud del risc i la prestació?	38
2. REDUCCIÓ DE LA JORNADA LABORAL PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ, GUARDA AMB FINS D'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT (PERMÍS PER LACTÀNCIA)	39
Altres qüestions d'interès	40
3. PERMISOS	41
Permís en cas de naixement prematur de fill/filla	41
Permís de cures per guarda legal de persona menor de dotze anys o persones dependents (Reducció de jornada)	41
Permís per cura de menors d'edat a càrrec de la persona treballadora (cancer o altres malalties greus)	42
PERMÍS DE 8 SETMANES	43
Qui té dret a gaudir d'aquest permís?	43
El permís es per cada fill/filla o per la totalitat de fills/filles?	43
La seva durada és de vuit setmanes a l'any o vuit setmanes en total? ..	44
Qui en pot gaudir d'ell?	44
Altres consideracions	44

Permís especial per força major	45
Permís de cinc dies.....	45
4. L'ADAPTACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL	47
Quan es pot sol·licitar l'adaptació de jornada?	47
Quina adaptació es pot sol·licitar?	48
Es pot sol·licitar el treball a distància?.....	48
Com se sol·licita?	48
Què passaria si no s'aconsegueix un acord amb l'empresa o aquesta no contesta?.....	49
Per quines raons s'hi pot negar l'empresa?	49
Es pot sol·licitar aquest permís diverses vegades?	49
Quan s'acaba l'adaptació de la jornada?	49
Quins avantatges o beneficis té respecte a la reducció de jornada per cura d'un fill/filla?	49
Afecta l'adaptació de jornada als permisos establerts a l'ET?	50
Jurisprudència	50
5. EXCEDÈNCIES PER CURES DE FILL/FILLA O DE FAMILIARS	51
Excedència per cura de filla/fill.....	51
Excedència per cura de familiars.....	51
6. ALTRES PRESTACIONS PER CURES.....	53
Prestació de Corresponsabilitat de la cura del lactant	53
Quins tràmits s'han de fer?.....	53
On es tramita?.....	54
Qui reconeix i paga la prestació?.....	54
Quan finalitza la prestació?	54
Cures de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu	54
Quines són les persones que generen aquesta prestació?	54
Quines són les persones beneficiàries?	55

Les persones beneficiàries han de complir algun requisit?	57
Determinació del beneficiari	57
Quan neix el dret a aquesta prestació?	58
En què consisteix la prestació econòmica?	58
En quines situacions el dret a la prestació quedarà en suspens?	59
Quan s'extingeix el dret a la prestació?	59
Quina entitat s'encarrega de la gestió i pagament de la prestació?	60
Com es fa la sol·licitud?	60
Prestació no econòmica per cura de fill/filla, de menor acollit o d'altres familiars	63
Quins tràmits s'han de fer?	64
On es tramita?	64
Quin termini hi ha per sol·licitar la prestació?	64
Persones beneficiàries	64
MILLORANT LA LEGISLACIÓ	67
MESURES DE CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA (I EN ELS PLANS D'IGUALTAT). ALGUNS EXEMPLES I SUGGERIMENTS	69
1. Millorant els drets reconeguts a la legislació en matèria de permisos retribuïts	71
2. Mesures relacionades amb els temps, l'organització del treball o la mobilitat	73
3. Mesures dirigides a fomentar la corresponsabilitat en els homes	77
4. Millores socials i econòmiques vinculades a l'exercici de la conciliació corresponsable	79
5. Mesures més freqüents a les pimes	80



Contingut legislatiu

Normativa bàsica

La normativa que regula els drets que es desgranen en aquest document està recollida a l'Estatut dels Treballadors (ET) i a la Llei general de Seguretat Social (LGSS).

SUSPENSÍO, PERMISOS, REDUCCIONS, EXCEDÈNCIES	ESTATUT DELS TREBALLADORS
Naixement (part i cura del menor fins a 12 mesos)	Art. 45.1 d E.T
Adopció, guarda amb fins d'adopció i d'acolliment	Art. 48.4 i 5 E.T
Risc durant l'embaràs	Art. 45.e E.T
Risc durant la lactància natural	
Reducció de la jornada laboral per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment	Art. 37.4 E.T
Permís en cas de naixement prematur de fill/filla	Art. 37.5 E.T
Permís de cures per guarda legal de persona menor de dotze anys o persones dependents	Art. 37.6 E.T
Permís per cura de menors d'edat a càrrec de la persona treballadora	Art. 37.6 E.T
Permís parental	Art. 48 bis E.T
Permís especial per força major	Art. 37.9 E.T
Permís de cinc dies	Art. 37.3 b E.T
Adaptació de la jornada de treball	Art. 34.8 E.T
Excedències per cures de fill/filla o de familiars	Art. 46.3 E.T

PRESTACIONS	LLEI GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL
Naixement i cura del menor	Art. 177, 178, 179 i 180 LGSS
Risc durant l'embaràs	Art. 186 i 187 LGSS
Risc durant la lactància natural	Art. 188 i 189 LGSS
Corresponsabilitat de la cura del lactant	Art 183, 184 i 185 LGSS
Cures de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu	Art. 190, 191 i 192 LGSS

[1] Suspensió del contracte

NAIXEMENT

(part i cura del menor fins a 12 mesos)

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica¹ així com del progenitor diferent de la mare biològica.

Què significa aquesta suspensió?

És la interrupció temporal de la prestació laboral sense que es trenqui el vincle contractual entre l'empresa i la persona treballadora.

Quina durada té?

Tant per a la mare biològica com per a l'altre progenitor, la suspensió del contracte tindrà una durada de 16 setmanes.

Com es distribueixen aquestes setmanes?

Per a la mare biològica i amb la finalitat d'assegurar la protecció de la seva salut, seran obligatòries les sis setmanes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa de forma ininterrompuda.

1. El terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

En el cas del progenitor diferent de la mare biològica, el contracte se suspendrà durant 16 setmanes de les quals seran obligatòries les sis setmanes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir de forma ininterrompuda i a jornada completa per al compliment dels deures de cura previstos a l'article 68 del Codi civil².

I si el part és prematur, el nounat ha de romandre hospitalitzat després del part o té una discapacitat?

En aquests casos el període de suspensió podrà computar-se, a petició de la mare biològica o de l'altra persona progenitora, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

Quan el part sigui prematur amb falta de pes i en aquells casos en què el nounat requereixi hospitalització després del part per un període superior a set dies, la suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cada un dels progenitors; la mateixa ampliació procedirà en el supòsit de naixement múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En cas que hi hagi una única persona progenitora en aquest supòsit, aquesta podrà gaudir de les ampliacions completes previstes per al cas de famílies amb dues persones progenitores.

2. A més, s'hauran de compartir les responsabilitats domèstiques, i la cura i atenció d'ascendents i descendents i d'altres persones dependents al seu càrrec.

La suspensió es redueix si mor la filla o fill?

No. En aquesta circumstància després de les sis setmanes de descans obligatori és possible sol·licitar la reincorporació al lloc de treball.

Un cop transcorregudes les sis setmanes immediatament posteriors al part, com es poden gaudir les 10 setmanes restants per part de cada progenitor?

Les 10 setmanes restants es podran distribuir a voluntat de cada progenitor bé de forma continuada o bé de forma interrompuda a jornada completa o a jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, fins que el nounat faci 12 mesos.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La mare biològica podrà anticipar el seu període de descans fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.

És necessari avisar l'empresa del gaudiment d'aquest dret?

S'haurà de comunicar a l'empresa l'exercici d'aquest dret amb una antelació mínima de quinze dies. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, sempre per escrit.

Hi ha algun tipus de prestació durant la suspensió del contracte per naixement?

Sí. Es tindrà dret al subsidi a partir del mateix dia en què comenci el període de descans corresponent:

- * Des del mateix dia de la data del part o la de l'inici del descans, si aquesta és anterior.

- * En el supòsit que la mare biològica estigüés en situació d'incapacitat laboral, l'inici del descans i de la percepció del subsidi tindrà lloc a la data del part.

A quant puja la prestació percebuda durant aquest període?

La prestació econòmica per naixement i cura de menor consistirà en un subsidi equivalent al 100 % de la base reguladora, que serà la base de cotització per contingències comunes del mes immediatament anterior al mes previ al naixement.

Quan la persona treballadora percebi retribució mensual i hagi estat en alta a l'empresa tot el mes natural, la base de cotització corresponent es dividirà entre trenta.

Quan la persona treballadora hagi ingressat a l'empresa en el mes anterior al naixement, per al càlcul de la base reguladora es prendrà la base de cotització per contingències comunes corresponent al mes immediatament anterior al de l'inici del descans o del permís per naixement i cura de menor.


Si la persona treballadora hagués ingressat a l'empresa en el mateix mes del naixement, per al càlcul de la base reguladora es prendrà la base de cotització per contingències comunes del mateix mes.

Quina entitat fa la gestió i pagament de l'esmentat subsidi?

L'Institut Nacional de la Seguretat Social (INNS), amb caràcter general. L'Institut Social de la Marina (ISM), quan es tracta de treballadores o treballadors inclosos en el camp d'aplicació del Règim Especial del Mar.

Com sol·licitar la prestació?

Des de la Seguretat Social s'ha articulat un sistema per fer la sol·licitud en línia:



The banner features the Spanish flag on the left, followed by the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA' and 'MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES'. To the right is the logo of the 'SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL' and the 'INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL'. Below this is a green bar with the text 'TU SEGURIDAD SOCIAL' and a stylized sun icon.

<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2384a7c3-27fc-42a2-b9d8-a37ee7fbaa77/TUSS+NACIMIENTO+NUEVO.GOB.pdf?MOD=AJPERES>

Altres tràmits relatius a la percepció de la prestació

Certificat d'empresa per a la prestació de naixement i cura de menor.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/4b5147e5-3c95-4183-a6f1-7aa8b3a9d13e/C-132_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Certificat de l'ocupador per a la sol·licitud de prestació de la Seguretat Social. Sistema especial d'Empleades i empleats de la Llar.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6f5709eb-2514-4aed-8a32-574236ea3d34/C-133_Castellano_6_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

Sol·licitud gaudiment en múltiples períodes de la prestació per naixement i cura de menor.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e0d6aae7-0547-4c27-a23a-c8851a259184/C-136_Castellano_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

Altres qüestions d'interès:

Es té dret a un permís retribuït pel temps necessari per acudir a revisions prenatals i per a la realització cursos de preparació al part, sempre que no es puguin fer fora de la jornada laboral.

En cas de naixement prematur, o si la nounada o el nounat necessita hospitalització després del part, es té dret a absentar-se durant una hora de treball, remunerada, així com a reduir fins a un màxim de dues hores la jornada de treball diària (amb la disminució proporcional del salari).

ADOPCIÓ, GUARDA AMB FINS D'ADOPCIÓ I D'ACOLLIMENTO

L'adopció, guarda amb fins d'adopció i d'acolliment suposa la suspensió del contracte per a cada persona adoptant, guardadora o acollidora.

Quina durada té aquesta suspensió?

La suspensió tindrà una durada de 16 setmanes per a cada persona adoptant, guardadora o acollidora.

Com es pot gaudir aquest temps?

Sis setmanes s'hauran de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o després de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dintre dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora.

El gaudiment de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels esmentats períodes, s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en un règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

Si l'adopció és internacional, quan comença el període de suspensió?

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Quina durada té la suspensió en cas de tenir discapacitat la filla o fill en adopció, guarda o acolliment?

Davant d'aquesta situació la suspensió s'incrementa en una setmana més per a cada persona adoptant, guardadora o acollidora.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cada progenitor. La mateixa ampliació es concedirà en el supòsit d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per a cada fill o filla diferent del primer.

En cas que hi hagi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les ampliacions completes previstes per al cas de famílies amb dues persones progenitores.

És necessari avisar l'empresa del gaudiment d'aquest dret?

S'haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret segons consti establert al conveni col·lectiu. Quan ambdós progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

Es pot percebre alguna prestació motivada per aquesta suspensió del contracte de treball?

Sí.

Quan s'origina el dret a percebre la prestació?

Aquest dret s'inicia a partir de la data de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, podrà iniciar-se el subsidi fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.

Quant dura la percepció del subsidi?

La durada del subsidi serà equivalent a la dels períodes de descans o permisos que es gaudeixin.

A quant puja la prestació?

La prestació econòmica per naixement i cura de menor consistirà en un subsidi equivalent al 100 % de la base reguladora, que serà la base de cotització per contingències comunes del mes immediatament anterior al mes previ al fet causant.

Hi ha alguna altra ajuda en cas d'adopció o acolliment de més d'un menor?

En cas d'adopció o acolliment de més d'un menor, realitzats de forma conjunta, es concedirà un subsidi especial per cada fill o filla, a partir del segon, igual al que correspongui percebre pel primer, durant el període de sis setmanes a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest subsidi únicament es pot percebre per un dels progenitors o acollidors, hauran d'optar perquè un se'n pugui beneficiar, sempre que gaudeixin d'un període de descans de sis setmanes ininterrompudes i a jornada completa, immediatament després de l'adopció o acolliment múltiples.

El subsidi serà abonat en un sol pagament al final de les sis setmanes immediatament posteriors a la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Hi ha incompatibilitats davant la percepció de la prestació?

Sí. Quan ambdós progenitors compleixin les característiques per ser-ne beneficiaris, el dret a percebre la prestació només serà reconegut a un d'ells.

La prestació és incompatible amb la percepció per part dels adoptants de qualsevol altra prestació anàloga establerta als restants règims públics de protecció social (MUFACE, ISFAS, MUGEJU...).

Quan els beneficiaris puguin tenir dret a la mateixa prestació en diversos règims públics de protecció social, hauran d'optar per un d'ells.

PRESTACIÓ PER NAIXEMENT I CURA DE MENOR, PER PART O PER ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O GUARDA AMB FINS D'ADOPCIÓ

La prestació econòmica per naixement i cura de menor permet compensar econòmicament les despeses que es produeixen en les famílies pel naixement, adopció, acolliment o guarda amb fins d'adopció d'un menor. Aquesta prestació permet percebre la compensació econòmica corresponent al permís laboral de 16 setmanes de descans.

Situacions protegides

- * El naixement de fill o filla.
- * L'adopció, la guarda amb fins d'adopció i l'acolliment familiar, i es tracti de:
 - Menors de sis anys.
- * D'acord amb l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, seran aquells que així s'estableixin al Codi civil o a les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal tindrà una durada no inferior a un any.

Persones beneficiàries

Seràn beneficiàries de la percepció de prestacions per naixement i cura de menor:

- * Les persones treballadores per compte d'altri o propi, sigui quin sigui el seu sexe, sempre que es trobin en situació d'alta o assimilada a l'alta, gaudeixin dels períodes de descans/permís per naixement i cura de menor i acreditin els períodes mínims de cotització exigibles en cada cas.
- * També seràn beneficiàries del subsidi per naixement les treballadores per compte d'altre o propi que, en cas de part, reuneixin tots els requisits establerts per accedir a la prestació per naixement i cura de menor, llevat del període mínim de cotització.

Quins requisits cal complir per poder sol·licitar aquestes prestacions?

- * Estar afiliats o afiliades i en alta o situació assimilada a l'alta.
- * Tenir cobert un període mínim de cotització que varia en funció de l'edat:
 - Si les persones treballadores tenen menys de 21 anys en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, no s'exigirà un període mínim de cotització.
 - Si les persones treballadores tenen complerts els 21 anys i són menors de 26 en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció:
 - 90 dies dintre dels set anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o, alternativament,
 - 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a la data esmentada.

- Si les persones treballadores tenen complerts els 26 anys en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció:
 - 180 dies dintre dels set anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o, alternativament,
 - 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a la data esmentada.

Estar al corrent en el pagament de les quotes, de les quals siguin responsables directes les persones treballadores, encara que la prestació sigui reconeguda, a conseqüència del còmput recíproc de cotitzacions, en un règim de treballadors per compte d'altri.

A aquests efectes, serà aplicable el mecanisme d'invitació al pagament previst a l'art. 28.2 del Decret 2530/1970, de 20 d'agost, sigui quin sigui el règim de Seguretat Social en què l'interessat estigui incorporat, en el moment d'accedir a la prestació o en què es causi aquesta.

Quan neix el dret a percebre aquesta prestació?

→ EN CAS DE PART

Es tindrà dret al subsidi a partir del mateix dia en què comenci el període de descans corresponent:

Des del mateix dia de la data del part o la de l'inici del descans, si aquesta és anterior.

La mare biològica podrà anticipar el descans amb una anterioritat de quatre setmanes a la data prevista per al part, data que vindrà fixada a l'informe de maternitat del Servei Públic de Salut. Aquesta decisió correspon a la mare.

En el supòsit que la mare biològica estigüés en situació d'incapacitat laboral, l'inici del descans i consegüent subsidi tindrà lloc, en tot cas, en la data del part.

→ EN CAS D'ADOPCIÓ, GUARDA AMB FINS D'ADOPCIÓ
O D'ACOLLIMENT

Pot ser a partir de la data de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, podrà iniciar-se el subsidi fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.

Es pot denegar, suspendre o anular la percepció de la prestació?

Sí. El dret a la prestació pot ser denegat, anul·lat o suspès quan la persona beneficiària:

- * Actui de manera fraudulenta per obtenir o conservar la prestació.
- * Treballi per compte propi o d'altri durant els corresponents períodes de descans, llevat si es tracta de la percepció del subsidi en règim de jornada a temps parcial o en els supòsits de pluriocupació o en els supòsits de pluriocupació i pluriactivitat.

Els períodes de percepció del subsidi es correspondran amb els períodes de descans que, en aquests casos, seran els no ocupats per la jornada a temps parcial o per les ocupacions o activitats que no donen lloc al subsidi.

- * En els casos d'adopció internacional, quan no s'aporti la documentació oportuna per considerar constituïda l'adopció, si han transcorregut quatre setmanes des que va anticipar l'inici del descans.

L'extinció de la prestació es produeix en les circumstàncies següents:

1. Pel transcurs dels terminis màxims de durada dels períodes de descans.
2. Per la reincorporació voluntària a la feina de la persona beneficiària del subsidi amb anterioritat al compliment del període sol·licitat. La incorporació voluntària i prematura a la feina suposa l'extinció del dret a la prestació, no només de la que s'estigui gaudint en aquell moment, sinó també la que resti (o quedi) per gaudir.
3. Per la mort de la persona beneficiària.
4. Per adquirir la persona beneficiària la condició de pensionista de jubilació o incapacitat permanent.

Notificació de la resolució

Les notificacions i comunicacions dirigides a les persones sol·licitants o perceptors de la prestació de naixement i cura de menor, incloses les resolucions de la prestació, no es remeten en paper, sinó que s'envien exclusivament per mitjans electrònics.

S'hi pot accedir a través del servei de seu electrònica Notificacions telemàtiques.

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Inicio>

PRESTACIÓ ECONÒMICA PER PART O ADOPCIÓ MÚLTIPLES

És una prestació familiar no contributiva de pagament únic que es reconeix pel naixement o adopció de dos o més fills/filles per part o adopció múltiple.

Dona dret a aquesta prestació que el nombre de nascuts o adoptats sigui igual o superior a dos i:

S'entendran com a nascuts els que reuneixin les condicions que expressa l'article 30 del Codi civil: *«La personalitat s'adquireix en el moment del naixement amb vida, un cop produït el sencer despreniment del si matern».*

Si algun dels fills/filles estigués afectat per una discapacitat igual o superior al 33 %, computarà el doble. No causa dret a la prestació el naixement o adopció d'un sol fill amb una discapacitat igual o superior al 33 %.

El naixement o la formalització de l'adopció s'ha de produir a Espanya. Tindrà aquesta consideració el naixement o l'adopció que tingui lloc a l'estranger i s'acrediti que el fill/filla s'ha integrat de manera immediata en un nucli familiar amb residència en territori espanyol.

Per poder beneficiar-se d'aquesta prestació és necessari residir legalment a Espanya. Aquesta condició es considerarà complerta en el supòsit de persones treballadores traslladades per la seva empresa fora del territori espanyol que es trobin en situació assimilada a la d'alta i cotitzin en el règim de Seguretat Social espanyol corresponent.

No tenir dret a prestacions d'aquesta mateixa naturalesa en qualsevol altre règim públic de protecció social.

Qui pot convertir-se en subjecte beneficiari d'aquesta prestació?

En cas que hi hagi convivència de les persones progenitores o adoptants, en serà beneficiària qualsevol d'elles, de comú acord. Es presumeix que hi ha acord quan la prestació se sol·liciti per part d'una d'elles. A falta d'acord, en serà beneficiària la mare.

Si no hi ha convivència de les persones progenitores o adoptants, en serà beneficiària la persona que tingui al seu càrrec la guarda i custòdia dels fills/filles.

Quan els subjectes causants quedin orfes d'ambdós progenitors o adoptants o siguin abandonats, en serà beneficiària la persona física que legalment es faci càrrec dels nascuts o adoptats.

La prestació consisteix en un pagament únic la quantia de la qual serà:

NRE. DE FILLS NASCUTS	NRE. DE VEGADES DE L'IMPORT MENSUAL DEL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI)
2	4
3	8
4 i més	12

La prestació per part o adopció múltiples és compatible amb:

- * La prestació familiar per família nombrosa, monoparental o pare o mare amb discapacitat causa pel mateix o diferent subjecte.
- * Les assignacions econòmiques per fill/filla o menor acollit a càrrec.
- * La pensió d'orfandat i en favor de nets/netes i germans/germanes que, si escau, puguin correspondre.

- * Altres ajudes econòmiques anàlogues concedides per una Administració local o autonòmica.
- * El subsidi especial de maternitat per part múltiple causat per un mateix subjecte.

El formulari de sol·licitud es pot obtenir a l'enllaç següent:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2b2eff30-84bf-4b8f-bd12-57ff537155e8/N-1_Castellano+julio+2023.pdf?MOD=AJPERES

RISC DURANT L'EMBARÀS

Quan una treballadora ocupi un lloc de treball en què hi hagi riscos objectius per al correcte desenvolupament de l'embaràs, es durà a terme la suspensió del contracte de treball en el supòsit que no existeixi un altre lloc de treball compatible amb el seu estat.

Quins tràmits s'han de fer?

La treballadora haurà de comunicar a l'Entitat gestora o Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social la suspensió del contracte o activitat per risc durant l'embaràs i acompanyarà:

- * Informe del metge del Servei Públic de Salut que l'assisteix.
- * Declaració de l'empresa o de la treballadora per compte propi sobre els treballs i activitats realitzats, condicions del lloc de treball, categoria, risc específic...

On es tramita?

La sol·licitud i documentació es poden presentar a qualsevol dels centres de l'Entitat gestora (INSS o ISM) o de la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social.

La Direcció provincial de l'Entitat gestora (INSS o ISM) de la província on resideixi la interessada, dictarà i notificarà la resolució en el termini de 30 dies.

Quan s'inicia la prestació?

Treballadores per compte d'altri: el dret neix el mateix dia que s'inicia la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs.

Treballadores per compte propi: l'endemà del dia que s'emet el certificat pels serveis mèdics de l'Entitat gestora o de la Mútua.

A quant puja la prestació econòmica?

La prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al 100 % de la base reguladora per a la prestació d'incapacitat temporal (IT) derivada de contingències professionals, prenent com a referència la data en què s'iniciï la suspensió del contracte.

Quan el règim del qual es tracti no contempli la cobertura de les contingències professionals, la base reguladora serà l'equivalent a l'establerta per a la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

Quan neix el dret a percebre el subsidi?

Neix des del mateix dia que s'iniciï la suspensió del contracte de treball.

Quan de temps dura?

S'abonarà durant el període de suspensió o permís que sigui necessari per a la protecció de la seguretat o de la salut de la treballadora embarassada i/o del fetus, i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

A quina entitat correspon la gestió i el pagament de la prestació econòmica?

Correspon a l'Entitat gestora o a la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals en el moment de la suspensió del contracte. El pagament del subsidi es portarà a terme per l'Entitat gestora o col·laboradora per períodes mensuals vençuts.

Tràmits per sol·licitar la prestació

Sol·licitud de certificació mèdica de risc:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/35b822ba-bc83-45af-b357-9a4bb1e02d3c/C-054_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Sol·licitud de prestació:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6fc2b818-26f7-40bf-80e6-c4c5c0b61628/8-007_Castellano_8.pdf?MOD=AJPERES

Certificat d'empresa:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b13c7151-a349-4d0d-a22c-5db7134d39e8/C-042_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Declaració empresarial sobre la situació de risc durant l'embaràs o la lactància materna natural:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d90ff826-db09-472d-882e-933c632d7827/C-037_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Declaració empresarial o del responsable de la llar familiar de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància natural:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/da428576-7437-4024-8713-8c78914f00e2/C-038_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL

En cas que hi hagi una situació de risc durant la lactància, la treballadora tindrà dret al canvi de lloc de treball i, si això no fos possible, pot declarar-se la suspensió del contracte fins que el menor faci els 9 mesos.

Es percep alguna prestació per risc de lactància natural?

Sí. Es percep una prestació econòmica que tracta de cobrir la pèrdua de rendes que es produeix durant el període de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural.

Quins tràmits s'han de fer?

La treballadora haurà de comunicar a l'Entitat gestora o Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social la suspensió del contracte o activitat per risc durant la lactància natural i acompanyar:

- * Informe del metge del Servei Públic de Salut que l'assisteix.
- * Declaració de l'empresa o de la treballadora per compte propi sobre els treballs i activitats realitzats, condicions del lloc de treball, categoria, risc específic...

Els serveis mèdics de l'Entitat gestora o de la Mútua emetran un certificat mèdic que acreditarà que les condicions del lloc de treball influeixen negativament en la salut de la treballadora i/o del fill o filla.

La treballadora presentarà la sol·licitud a més dels documents següents:

- * Declaració de l'empresa sobre inexistència d'un altre lloc de treball compatible amb l'estat de la treballadora.
- * La documentació necessària per acreditar la identitat i les circumstàncies determinants del dret.

On es tramiten?

La sol·licitud i documentació exigida s'hauran de presentar a qualsevol dels centres de l'Entitat gestora (INSS o ISM) o de la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social.

La Direcció provincial de l'Entitat gestora (INSS o ISM) de la província on resideixi la interessada, dictarà i notificarà la resolució a la interessada en el termini de 30 dies.

Quan s'inicia la prestació?

Treballadores per compte d'altri: el dret neix el mateix dia que s'inicia la suspensió del contracte de treball per risc durant la lactància.

Treballadores per compte propi: l'endemà del dia que s'emet el certificat pels serveis mèdics de l'Entitat gestora o de la Mútua.

A quant puja la quantia de la prestació?

És l'equivalent al 100 % de la base reguladora establerta per a la prestació d'IT derivada de contingències professionals.

Quan finalitza el dret a percebre la prestació?

El dret a la prestació s'extingeix per:

- * Complir el fill/filla els 9 mesos d'edat.
- * Reincorporació de la treballadora al seu lloc de treball o activitat professional anterior o a altres compatibles amb la seva situació.
- * Extinció del contracte de treball en virtut de les causes legalment establertes o cessament en l'exercici de l'activitat professional.
- * Interrupció de la lactància natural.
- * Mort de la beneficiada o del fill/filla lactant.

A quina entitat correspon la gestió i el pagament de la prestació econòmica?

La gestió i el pagament de la prestació corresponen a la Direcció provincial de l'Entitat gestora (INSS o ISM) on tingui el domicili la interessada, o a la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social, en funció de l'entitat que cobreixi els riscos professionals.

Com es tramita la sol·licitud del risc i la prestació?

Els tràmits per risc durant la lactància natural són els mateixos que els de risc durant l'embaràs. Es poden consultar a l'apartat relatiu al risc durant l'embaràs.

[2] Reducció de la jornada laboral per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment (Permís per lactància)

Les persones treballadores tenen dret a absentar-se una hora de la feina, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest faci els nou mesos en els casos d'adopció o acolliment.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per voluntat seva, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresa respectant el que s'estableix en aquella.

Aquesta reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altra persona adoptant, guardadora o acollidora. Quan ambdues persones treballin a la mateixa empresa i vulguin acollir-se a aquesta reducció, l'empresa oferirà un pla alternatiu que asseguri el gaudiment de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan ambdues persones adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudiment podrà estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Altres qüestions d'interès

En cas d'adopció o guarda amb fins d'adopció o acolliment, es té dret a un permís retribuït per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat.

[3] Permisos

PERMÍS EN CAS DE NAIXEMENT PREMATUR DE FILL/FILLA

Les persones treballadores tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora en cas de naixement prematur de fill o filla o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treballs fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

PERMÍS DE CURES PER GUARDA LEGAL DE PERSONA MENOR DE DOTZE ANYS O PERSONES DEPENDENTS (REDUCCIÓ DE JORNADA)

Podrà accedir a aquest permís qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa:

- * Un menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- * El cònjuge o parella de fet, o familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet que, per raons d'edat accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Es tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre al menys un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada.

PERMÍS PER CURA DE MENORS D'EDAT A CÀRREC DE LA PERSONA TREBALLADORA (CÀNCER O ALTRES MALALTIES GREUS)

Podrà accedir a aquest permís la persona treballadora per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, de la persona menor d'edat al seu càrrec afectada per càncer, o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrès hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent.

Ha d'estar acreditat mitjançant un informe del Servei Públic de Salut o un altre òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que la persona sota la seva cura compleixi els 23 anys.

Aquest permís dona dret a la persona treballadora a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, de com a mínim la meitat de la seva durada. En aquest permís, el mer compliment dels 18 anys del fill/filla o del/de la menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continuada i permanent.

Malgrat això, complets els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el patiment del càncer o malaltia greu hagi sigut diagnosticat abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits mencionats abans, llevat de l'edat.

Es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi els 26 anys si abans d'arribar als 23 acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

L'entrada en vigor del *Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea*, ha suposat l'adopció de nous permisos destinats a fomentar la conciliació.

A continuació es ret compte de cadascun d'ells:

PERMÍS DE 8 SETMANES

És un permís per a la cura de fill, filla o menor acollit/da per un temps superior a un any, i fins que el/la menor faci els vuit anys. Aquest permís tindrà una durada no superior a vuit setmanes.

Qui té dret a gaudir d'aquest permís?

Té dret a gaudir d'aquest permís tota persona treballadora que tingui al seu càrrec fills/filles o menors acollits amb la finalitat de poder cuidar-los.

El permís es per cada fill/filla o per la totalitat de fills/filles?

És un permís que «s'activa» amb cada fill/filla fins que compleixi els vuit anys.

La seva durada és de vuit setmanes a l'any o vuit setmanes en total?

La seva durada és de vuit setmanes en total per cada filla/fill, i es poden gaudir de forma contínua o discontinua, a temps complet o a temps parcial.

Qui en pot gaudir d'ell?

Constitueix un dret individual de les persones treballadores, per la qual cosa no es pot transferir el seu gaudiment a l'altra persona que també tingui el menor de vuit anys a càrrec seu.

Correspon a la persona treballadora comunicar a l'empresa, amb un termini de 10 dies d'antelació, la data d'inici i final d'aquest permís.

Altres consideracions

Aquest permís no és retribuït.

L'article 127 del Reial decret llei 5/2023 modifica l'article 55 de l'ET, i introdueix a la lletra a) de l'apartat 5 com a causa d'acomiadament nul l'acomiadament que es produeix mentre es gaudeix el permís parental regulat a l'article 48 bis ET. Per tant, l'acomiadament tindrà el mateix efecte que per a la resta dels supòsits d'acomiadament nul: la readmissió immediata de la persona treballadora, amb abonament dels salaris deixats de percebre (art. 55.6 ET).

PERMÍS ESPECIAL PER FORÇA MAJOR

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents. Això s'aplica en cas de malaltia o accident que faci indispensable la presència de l'empleat de forma immediata.

Es tracta d'un permís retribuït equivalent a un màxim de 4 dies a l'any, sempre acreditant el motiu de l'absència a l'empresa; és un permís que es pot gaudir per hores.

PERMÍS DE CINCO DIES

Es tracta d'un permís de cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que visqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta.

Per poder acollir-se a aquest permís, cal complir alguns dels requisits següents:

- * Que els fets causants siguin:
 - Accident o malaltia greus (no es parla de la presència immediata o urgència).
 - Hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari.

* Que afectin:

- El cònjuge.
- Els parents fins al segon grau de consanguinitat (pares o mares; fills o filles; avis o àvies; germans o germanes; nets o netes) o afinitat (sogres; gendres o joves; cunyats o cunyades; avis o àvies del cònjuge; cònjuges dels fills/filles o nets/netes; germanastres).
- La parella de fet, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet.
- Qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta.

Aquest permís és remunerat i no té límit anual.

[4] L'adaptació de la jornada de treball

L'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors permet a les persones treballadores sol·licitar una adaptació i modificar la seva jornada de treball, sense necessitat de reduir la jornada, per poder conciliar vida laboral i familiar.

«Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral».

El primer aspecte que cal tenir en compte és que és un dret a sol·licitar, és a dir, que la persona treballadora pot sol·licitar aquest dret per conciliar vida laboral i familiar sense necessitat de reduir la jornada.

Quan es pot sol·licitar l'adaptació de jornada?

- * Fins que les filles o fills compleixin 12 anys, o més grans quan necessitin cura directa.
- * Cura del cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau.
- * Altres persones dependents que convisquin al mateix domicili de la persona treballadora.

Les circumstàncies de la sol·licitud es fonamentaran en l'edat, accident o malaltia.

Quina adaptació es pot sol·licitar?

A l'ET s'estableix que l'adaptació ha de ser raonable i proporcionada a les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

Es pot sol·licitar el treball a distància?

Sí. Es pot sol·licitar, ja que el text de l'article menciona la prestació del treball a distància.

Com se sol·licita?

A la negociació col·lectiva es poden establir els termes de l'exercici d'aquest dret, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un sexe i de l'altre.

En cas que la negociació col·lectiva no estableixi aquests termes, el mateix ET detalla el procediment que cal seguir:

- * Sol·licitar a l'empresa l'adaptació de la jornada de treball. És recomanable fer-ho per escrit.
- * L'empresa obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de quinze dies naturals.
- * Quan acabi la negociació, o el termini de quinze dies, l'empresa comunicarà per escrit al treballador/treballadora l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa o manifestarà la negativa a qualsevol canvi explicant de manera breu el perquè de la negativa.

Què passaria si no s'aconsegueix un acord amb l'empresa o aquesta no contesta?

L'ET estableix que l'absència de resposta presumeix que s'ha concedit: «es resumeix la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini».

A manca d'acord, hi ha un mecanisme judicial especial recollit a l'article 139 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Per quines raons s'hi pot negar l'empresa?

La persona treballadora és qui té el dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball, però l'elecció de la durada i distribució de la jornada no li correspon en exclusiva, sinó que és necessari l'acord previ amb l'empresari. L'empresa plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora.

Es pot sol·licitar aquest permís diverses vegades?

La legislació laboral no limita el nombre de sol·licituds que una persona treballadora pot fer per conciliar la vida laboral i familiar.

Quan s'acaba l'adaptació de la jornada?

L'adaptació de la jornada s'acaba quan finalitzi la causa que va motivar la seva sol·licitud. La persona treballadora tindrà dret a tornar a la situació anterior a aquesta adaptació.

Quins avantatges o beneficis té respecte a la reducció de jornada per cura d'un fill/filla?

Com que no hi ha reducció de jornada, no hi ha reducció de salari, és a dir, es cobra el mateix, ja que es treballen les mateixes hores.

Es gaudeix de la mateixa protecció davant de l'acomiadament que una persona amb reducció de jornada: l'acomiadament no

justificat per l'empresa serà declarat nul per estar gaudint d'una adaptació de la jornada.

Afecta l'adaptació de jornada als permisos establerts a l'ET?

No, és independent de la resta de permisos als quals tinguin dret les persones treballadores d'acord amb el que estableix l'article 37 de l'ET.

Jurisprudència

Jutjat del Social Madrid n. 23, de data de 29 de novembre de 2019, n. 494/2019, rec. 1021/2019, que concedeix l'adaptació de la jornada a una treballadora que sol·licita entrar sempre a les 9.30, ja que l'empresa no va contestar ni negociar quan la treballadora va sol·licitar l'adaptació de la jornada.

Jutjat del Social Madrid n. 23, de data de 26 de novembre de 2019, n. 486/2019, rec. 1107/2019, que concedeix a un treballador fixar el seu torn de treball pel matí sense fer tornos rotatius a més de concedir una indemnització de 6.251 €.

[5] Excedències per cures de fill/filla o de familiars

Les excedències són suspensions de contracte sol·licitades per la persona treballadora. Aquestes excedències responen a les mateixes característiques a excepció de la durada en el temps.

Excedència per cura de filla/fill

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys per a la cura de cada filla/fill, siguin biològics, per adopció, o en supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent. S'inicia des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Excedència per cura de familiars

Excedència de durada no superior a dos anys per a la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

En ambdós tipus d'excedències la persona treballadora té dret a la reserva del seu lloc de treball durant el primer any. Transcorregut aquest termini, la reserva només es refereix a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball al mateix lloc s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

[6] Altres prestacions per cures

PRESTACIÓ DE CORRESPONSABILITAT DE LA CURA DEL LACTANT

És un subsidi al qual tenen accés les persones progenitores, adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent quan s'acullen a reduir la jornada de treball en mitja hora per tenir cura del lactant des que compleixi nou mesos fins als dotze mesos.

Quins tràmits s'han de fer?

Presentació de la sol·licitud, segons model oficial, a la qual acompanyarà els documents següents:

- * Document d'identitat original i en vigor.
- * Llibre de família o certificat d'inscripció del fill/filla quan aquestes dades no constin automatitzades al Registre Civil.
- * Certificat de l'empresa de cada un dels progenitors al qual consti: la data d'inici i final de la reducció de jornada del treballador/a prevista al paràgraf quart de l'article 37.4 de l'ET, la indicació del nombre d'hores de treball habitual setmanals, i el percentatge en què ha quedat fixada la reducció de jornada.

On es tramita?

El procediment per al reconeixement del dret s'iniciarà a instància de l'interessat:

- a través de Seu Electrònica: <http://sede.seg-social.gob.es>
- per correu ordinari o
- en un Centre d'Atenció i Informació de la Seguretat Social (CAISS).

Qui reconeix i paga la prestació?

L'entitat gestora competent (INSS o ISM).

Quan finalitza la prestació?

Aquesta prestació s'extingirà quan la o el menor faci els dotze mesos o quan es deixin de complir els requisits exigits.

CURES DE MENORS AFECTATS PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

És una prestació econòmica destinada als progenitors, adoptants o acollidors que redueixen la seva jornada de treball per a la cura del menor a càrrec seu afectat per càncer o alguna altra malaltia greu. També s'hi poden acollir les famílies monoparentals.

Quines són les persones que generen aquesta prestació?

Els fills o persones subjectes a guarda amb fins d'adopció o acollida amb caràcter permanent sempre que compleixin algun dels requisits següents:

- * Que siguin menors de 18 anys. Malgrat això, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer la prestació fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits de patiment del càncer o malaltia greu diagnosticada abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits. Es mantindrà la prestació econòmica fins que el causant compleixi 26 anys si abans d'arribar als 23 anys acredités un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.
- * Pateixin càncer o una malaltia greu que requereixi ingrès hospitalari de llarga durada. Es considera com a ingrès hospitalari de llarga durada quan, després del diagnòstic i hospitalització per la malaltia greu, fos necessària la continuació del tractament mèdic o la cura del causant al seu domicili.
- * I, a més, precisin cura directa, continuada i permanent dels seus progenitors, guardadors o acollidors.

Quines són les persones beneficiàries?

Seràn beneficiàries les persones treballadores per compte d'altri o per compte propi i assimilats, sigui quin sigui el seu sexe, sempre que:

1. Redueixin la seva jornada de treball en, com a mínim, un 50 % de la seva durada. El subsidi es reconeixerà en proporció al percentatge de reducció que experimenti la jornada de treball que gaudeixin les persones treballadores.

Per a la percepció del subsidi, el percentatge de reducció de jornada s'entendrà en referència a una jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable de la mateixa empresa i centre de treball que realitzi un treball idèntic o similar, i es computarà sense tenir en compte altres reduccions de jornada que, donat el seu cas, gaudeixin les persones treballadores per motius de guarda legal de menors o de cura de familiars, o per qualsevol altra causa.

En el supòsit de persones treballadores contractades a temps parcial, no es tindrà dret al subsidi quan la durada efectiva de la jornada a temps parcial sigui igual o inferior al 25 % d'una jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable. No obstant això, si la persona treballadora té dos o més contractes a temps parcial, se sumaran les jornades efectives de treball a l'efecte de determinar el límit esmentat.

En el cas de persones treballadores per compte propi i assimilades i de persones empleades de la llar de caràcter discontinu, els percentatges indicats s'entendran referits a una jornada de quaranta hores setmanals.

2. Dins de cada unitat familiar, ambdós progenitors, guardadors o acollidors hauran d'acreditar que es troben afiliades i en situació d'alta en algun règim públic de la Seguretat Social, o només una d'elles, si l'altra, a raó de l'exercici de la seva activitat professional, està incorporada obligatòriament a la mutualitat de previsió social establerta pel corresponent col·legi professional.

En el cas de famílies monoparentals, haurà de complir aquest requisit la persona progenitora, guardadora o acollidora.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci o extinció de la parella de fet constituïda en els termes de l'article 221 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, així com quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor que conviski amb la persona malalta encara que l'altre no treballi, sempre que es compleixin la resta de requisits exigits.

Les persones beneficiàries han de complir algun requisit?

Acreditar el període de cotització exigít en cada cas:

- a) Si són menors de 21 anys en la data en què iniciïn la reducció de jornada: no s'exigeix període de cotització.
- b) Si tenen complerts 21 anys d'edat i són menors de 26 en la data en què iniciïn la reducció de jornada: 90 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors a aquesta data. Es considerarà complert el requisit esmentat si, alternativament, acredita 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a la data indicada.
- c) Si tenen complerts 26 anys en la data en què iniciïn la reducció de jornada: 180 dies dins dels set anys immediatament anteriors a aquesta data. Es considerarà complert el requisit esmentat si, alternativament, acredita 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a la data indicada.

Determinació del beneficiari

- * Quan ambdós progenitors, guardadors o acollidors tinguin dret al subsidi, només podrà ser reconegut en favor d'un d'ells. En cas de reunir els requisits necessaris, sempre mitjançant acord entre ambdós i l'empresa o empreses respectives, es podrà alternar entre ells la percepció del subsidi per períodes no inferiors a un mes, i en aquest cas la percepció del subsidi quedarà en suspens quan es reconegui un nou subsidi a l'altra persona progenitora, guardadora o acollidora. L'acord per alternar-se en el gaudiment de la prestació podrà ser sol·licitat en qualsevol moment al llarg de la durada de la prestació.
- * En els supòsits de separació, divorci, nul·litat o extinció de la parella de fet constituïda en els termes de l'article 221 del text refós de la LGSS, el dret serà reconegut al progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta.

- * Quan la persona malalta sigui major d'edat i contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la prestació el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari i la reducció de jornada s'hagués iniciat abans del compliment dels 18 anys pel progenitor, guardador o acollidor corresponent.

Quan neix el dret a aquesta prestació?

A partir del mateix dia en què s'iniciï la reducció de jornada, sempre que la sol·licitud es formuli en el termini de tres mesos des de la data en què es va produir aquesta reducció. Transcorregut aquest termini, els efectes econòmics del subsidi tindran una retroactivitat màxima de tres mesos.

El subsidi es reconeixerà per un període inicial d'un mes, prorrogable per períodes de dos mesos quan subsisteixi la necessitat de la cura directa, continuada i permanent del menor, que s'acreditarà mitjançant declaració del facultatiu del Servei Públic de Salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent (o de l'INGESA a les ciutats de Ceuta i Melilla) i, com a màxim, fins que el causant compleixi els 23 anys, mentre persisteixi el patiment de càncer o la malaltia greu, diagnosticada abans d'assolir la majoria d'edat.

Quan la necessitat de cura directa, continuada i permanent del menor, segons s'acrediti en la declaració mèdica emesa a aquest efecte, sigui inferior a dos mesos, el subsidi es reconeixerà per al període concret que consti a l'informe.

En què consisteix la prestació econòmica?

La prestació consisteix en un subsidi, de meritació diària, equivalent al 100 % de la base reguladora (BR) que estigui establerta per a la prestació d'incapacitat temporal (IT) derivada de contingències professionals o, si escau, la derivada de contingències comu-

nes, quan no s'hagi optat per la cobertura de les contingències professionals i en proporció a la reducció que experimenti la jornada de treball.

En quines situacions el dret a la prestació quedarà en suspens?

La percepció del subsidi quedarà en suspens:

- * En les situacions d'IT durant els períodes de descans per naixement i cura de menor, en els supòsits de risc durant l'embaràs i de risc durant la lactància natural i, en general, quan la reducció de la jornada de treball per cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu concorri amb qualsevol causa de suspensió de la relació laboral.
- * Quan, per motius de salut, la persona que es feia càrrec del menor no el pugui atendre i es trobi en situació d'IT o en període de descans obligatori per naixement i cura del menor en cas de naixement d'un nou fill/filla, es podrà reconèixer un nou subsidi a l'altra persona progenitora, guardadora o acollidora, sempre que reuneixi els requisits per tenir dret al subsidi.
- * En el supòsit d'alternança en la percepció del subsidi entre progenitors, guardadors o acollidors, quedarà en suspens la percepció per a la persona que el tingués reconegut quan s'efectuï el reconeixement del subsidi a l'altra persona progenitora, guardadora o acollidora.

Quan s'extingeix el dret a la prestació?

La percepció del subsidi s'extingirà:

- * Per la reincorporació plena a la feina o represa total de l'activitat laboral de la persona beneficiària, cessant la reducció de la jornada sigui quina sigui la causa que determini aquest cessament.

- * Per cessar la necessitat de la cura directa, continuada i permanent del causant, degut al fet que la millora del seu estat o l'alta mèdica per curació, segons informe del Servei Públic de Salut (SPS) o l'òrgan administratiu sanitari de la respectiva comunitat autònoma, responsable de l'assistència sanitària d'aquest.
- * Quan un dels progenitors, guardadors o acollidors del causant, cònjuge o parella de fet cessi en la seva activitat laboral, sense perjudici que quan aquesta es reprengui es pugui reconèixer un nou subsidi si s'acredita per la persona beneficiària el compliment dels requisits exigits i sempre que el causant continuï requerint la cura directa, continuada i permanent.
- * Per complir el causant 18 anys, llevat dels supòsits d'ampliació de la prestació fins als 23 o 26 anys.
- * Per la mort del causant.
- * Per la mort de la persona beneficiària de la prestació.

Quina entitat s'encarrega de la gestió i pagament de la prestació?

La gestió de la prestació se llevarà a cabo por la entidad gestora. La gestió de la prestació es durà a terme per l'Entitat gestora o Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social amb la qual la persona treballadora tingui cobertes les contingències professionals. Si no té cobertura dels riscos professionals, serà competent l'Entitat gestora o la Mútua que assumeixi la cobertura de la IT per contingències comunes. La prestació està exempta de tributar per IRPF.

Com es fa la sol·licitud?

La persona treballadora, dirigida a la Direcció provincial competent de la corresponent Entitat gestora de la província on aquella tingui el seu domicili, o davant de la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social que li correspongui, la sol·licitud segons els

models aprovats a aquest efecte per la corresponent Entitat gestora o Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social i hauran de contenir les dades que estableix l'article 66 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Juntament amb la sol·licitud s'haurà d'acreditar o, si escau, aportar els documents següents:

EN TOTS ELS CASOS:

- Acreditació d'identitat dels interessats (també del causant si té 14 anys) mitjançant la documentació en vigor següent:
 - Espanyols: Document nacional d'identitat (DNI).
 - Estrangers: Passaport o, si escau, document d'identitat vigent al seu país i NIE (número d'identificació d'estranger) exigint per l'AEAT a efectes de pagament.
- Certificat de l'empresa en què constin la quantia de la base de cotització de la persona treballadora per contingències professionals o, si escau, per contingències comunes, corresponent al mes previ a la data d'inici de la reducció de jornada i, si escau, les quantitats de percepció no periòdica abonades durant l'any anterior a aquesta data.
- Certificat de l'empresa sobre la data d'inici de la reducció de jornada de la persona treballadora prevista en el paràgraf 3r de l'article 37.6 de la Llei de l'estatut dels treballadors, amb indicació del percentatge en què ha quedat fixada aquesta reducció de jornada.
- Documentació relativa a la cotització.
- Per a les empleades o empleats de la llar de caràcter fix s'aportarà declaració del responsable de la llar familiar sobre la reducció de jornada efectiva de la persona treballadora.

- Declaració del facultatiu del Servei Públic de Salut al qual consti que el causant es troba afectat per càncer o alguna altra malaltia greu que requereix ingrès hospitalari de llarga durada, i que indiqui la data estimada de durada de l'ingrés; i si precisa un tractament continuat de la malaltia fora del centre hospitalari, que n'indiqui la durada estimada.
- Llibre de família o, en cas de no tenir-ne, certificat de la inscripció del fill/filla en el Registre Civil o resolució judicial de l'adopció.
- Resolució judicial o administrativa per la qual s'hagi concedit l'acolliment de caràcter permanent o la guarda amb fins d'adopció o, si escau, la tutela del menor.

NOMÉS EN EL CAS DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES RESPONSABLES DE L'INGRÉS DE QUOTES (*persones treballadores per compte propi o autònomes i assimilats i persones empleades de la llar de caràcter discontinu*)

- Justificant del pagament dels dos últims mesos.
- Declaració que indiqui expressament el percentatge de reducció de la seva activitat professional, en relació amb una jornada setmanal de 40 hores.

ALTRES DOCUMENTS

- Famílies monoparentals: Llibre de família en què consti una sola persona progenitora o, si hi consten els dos, certificat de defunció d'un d'ells, o resolució judicial en què es declari l'abandonament de família d'un d'ells.
- Quan l'altra persona progenitora, guardadora o acollidora no pertany al sistema de la Seguretat Social ha d'aportar:
 - Certificat expedit per la unitat de personal del seu centre de treball que indiqui que aquest porta a terme una activitat laboral enquadrada en el Règim de Classes Passives de l'Estat o
 - Certificat del col·legi professional al qual pertanyi, si es tracta d'una activitat professional.

Prestació no econòmica per cura de fill/filla, de menor acollit o d'altres familiars

És una prestació familiar contributiva que consisteix a considerar efectivament cotitzats

- * Els tres primers anys del període d'excedència que les persones treballadores gaudeixin per tenir cura de cada fill/filla o menor acollit.
- * El primer any del període d'excedència que les persones treballadores gaudeixin per la cura d'altres familiars.
- * L'increment, fins al 100 %, de les cotitzacions fetes en determinats supòsits de reducció de jornada per cura d'un menor o persona amb discapacitat.

Quins tràmits s'han de fer?

L'empresa haurà de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social l'inici i la finalització de l'excedència amb reserva de lloc de treball.

On es tramita?

A través del sistema RED o en qualsevol Administració de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS).

El reconeixement de les cotitzacions el porta a terme la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS).

Quin termini hi ha per sol·licitar la prestació?

El dret al reconeixement d'aquesta prestació no prescriu, per la qual cosa es pot sol·licitar en qualsevol moment.

Persones beneficiàries

Totes les persones treballadores per compte d'altri. S'hi exclouen els treballadors i treballadores per compte propi dels Règims Especials de Treballadors del Mar i Autònoms.



Millorant la legislació

Mesures de conciliació corresponsable en la negociació col·lectiva (i en els plans d'igualtat).

Alguns exemples i suggeriments

Destaquem a continuació algunes mesures de millora que es poden introduir mitjançant la negociació col·lectiva (en convenis col·lectius o en els plans d'igualtat), que valorem com a bones experiències³.

Es tracta d'un repertori divers de mesures que ja s'han introduït en plans i convenis, que aportem anonimitzant la seva procedència, en previsió que es puguin estendre pels diferents sectors i empreses, especialment a les pimes i micropimes.

3. Extracte realitzat per la secretaria confederal de Dones, Igualtat i Condicions de Treball de CCOO amb la col·laboració de les responsables de les federacions estatals de CCOO d'Hàbitat, Indústria, Ensenyament, Sanitat i sectors socio-sanitaris, Serveis a la Ciutadania i Serveis. S'hi incorpora també informació obtinguda sobre mesures en pimes i micropimes de la jornada de treball Conciliació corresponsable en les relacions laborals: drets, bones pràctiques i propostes que va tenir lloc dins del marc del projecte Mesures de sensibilització i assessorament per a la promoció de la conciliació i corresponsabilitat en les empreses; projecte subvencionat a càrrec dels PGE 2023, Ministeri d'Igualtat.

Els articlem en quatre blocs:

1. Millorant els drets reconeguts a la legislació en matèria de permisos retribuïts.
2. Mesures relacionades amb els temps, l'organització del treball o la mobilitat.
3. Mesures dirigides a fomentar la corresponsabilitat en els homes
4. Millores socials i econòmiques vinculades a l'exercici de la conciliació corresponsable.

1. MILLORANT ELS DRETS RECONEGUTS A LA LEGISLACIÓ EN MATÈRIA DE PERMISOS RETRIBUÏTS

Mitjançant la negociació col·lectiva podem millorar la legislació en matèria de permisos retribuïts, adaptació de jornada, reducció de jornada, etc. Es poden millorar, per exemple, mitjançant l'ampliació del nombre de dies o hores.

També es poden millorar els nous permisos de conciliació responsable del RDL 5/2023, de 13 de juny, en vigor des del 30 de juny (5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiar o convivent; fins a 4 dies l'any per força major per motius familiar urgents relacionats amb cures de familiars o convivents).

ALGUNS EXEMPLES D'AQUEST GRUP DE MESURES:

- Permís retribuït pel temps indispensable per a la persona progenitora diferent de la mare, per a l'**acompanyament a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part**, sempre que no pugui fer-se fora del seu horari de treball, i que haurà de justificar-se posteriorment.
- Afavorir que les persones treballadores amb necessitats de conciliació s'acollin a l'**adaptació de jornada davant de la reducció** de jornada, de manera preferent.
- Quan les necessitats organitzatives i productives del servei ho permetin, **acumulació a jornades completes de la reducció** de jornada per guarda legal, segons es reculli en el conveni col·lectiu o pla d'igualtat.
- Es **flexibilitza el gaudiment de permisos** especialment relacionats amb la cura de fills i filles, millorant el que disposa el conveni col·lectiu.

- **Millores en els drets de conciliació** que tenen a veure amb la flexibilitat horària i **permisos retribuïts**.
- Es concedeixen **permisos retribuïts** pel temps imprescindible per a les treballadores en **tractament de tècniques de reproducció assistida**, amb un límit de 4 dies l'any.
- S'estableix un **permís retribuït** per al temps necessari per a les **tutories** del centre d'estudis de les i els menors, amb un límit de 3 tutories per curs.
- **Permisos retribuïts** pel temps indispensable per a la realització de **gestions prèvies a les adopcions i acolliment**.
- **Permís retribuït** de fins a quatre hores anuals (per cada persona a càrrec) per a les persones treballadores amb descendents menors de 16 anys, o amb persones dependents a càrrec seu, per atendre situacions que exigeixin la seva presència (situacions derivades de l'escolarització o dependència).
- **Augment del permís de lactància compactada en 2 dies** sobre el que s'estableix legalment. Aquest permís es gaudirà en dies complets, sense possibilitat de fraccionar-lo.
- Possibilitat d'**acumular vacances**, fin i tot de l'any anterior, després del permís de lactància.
- Concedir permisos no retribuïts **recuperables** pel temps necessari per a les treballadores i treballadors en tractaments de **tècniques de reproducció assistides**.
- Considerar com a retribuïts els permisos per acompanyar a consultes mèdiques a menors, persones més grans de 65 anys i persones dependents, amb criteris degudament justificats.

2. MESURES RELACIONADES AMB ELS TEMPS, L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL O LA MOBILITAT

Aquest tipus de mesures poden referir-se a franges horàries de flexibilitat a l'entrada i a la sortida de la jornada laboral, a la possibilitat d'establir jornada intensiva en diferents èpoques de l'any (estiu, Nadal, etc.), a crear una bossa horària anual per cobrir necessitats familiars de cures, a delimitar que les reunions de treball i activitats de formació es duguin a terme en horari laboral, a establir canvis de torn o millores en permisos retribuïts en el cas de grups, famílies o situacions que requereixen més suport.

- **Es dupliquen** les llicències retribuïdes en cas d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció sense hospitalització per a **famílies monoparentals**.
- Les **famílies monoparentals i monomarentals** tindran dret a ampliar dues setmanes més el permís per naixement.
- S'equipararan els drets de les famílies monoparentals/monomarentals als drets reconeguts a les famílies nombroses al Conveni. A aquests efectes, s'entendrà com a família monoparental/monomarental aquella amb un o més fills/filles i una única persona progenitora.
- **Flexibilitat de la seva jornada de treball, fins a mitja hora** després de l'hora límit de la flexibilitat del seu centre de treball per a les persones treballadores amb fills/filles menors a càrrec seu, fins que facin 12 anys, o amb ascendents de primer grau de consanguinitat a càrrec seu i que no desenvolupin cap activitat retribuïda.
- **Flexibilitat diària a l'inici i finalització de la jornada de treball d'una hora**, que ajudi a fer que la presencialitat de qui tingui familiars dependents no sigui un hàndicap per a les seves necessitats de conciliació.

- **Canvis de jornada o tornos** per a les persones treballadores amb fills/filles menors de 14 anys o amb persones dependents a càrrec seu, per atendre situacions que exigeixin la seva presència, tràmits oficials o altres similars.
- Els treballadors i treballadores que per sentència judicial de divorci o conveni regulador tinguin establerts uns determinats períodes de tinença de filles/fills que coincideixin amb període laboral, tindran **preferència per adaptar les seves vacances** als esmenats períodes fixats en la sentència o conveni.
- Les persones que tinguin fills/filles menors i que, per conveni regulador o sentència judicial de separació o divorci es disposés que **només poden gaudir de la companyia dels seus fills en determinat mes de vacances, tindran preferència** perquè el seu gaudiment de vacances coincideixi amb aquest mes en la mesura que l'operativa ho permeti.
- Les persones treballadores amb menors a càrrec i que, per conveni regulador o sentència judicial de separació o divorci només puguin coincidir amb els seus fills i filles en calendari escolar, tindran **dret al fet que el gaudiment de com a mínim 7 dies naturals de vacances coincideixi amb l'esmentat calendari.**
- **Canvi de torn o mobilitat geogràfica** per a pares o mares quan la guarda i custòdia recaigui exclusivament en un progenitor, d'acord amb el que estableix el règim de visites.
- Per tal de facilitar la conciliació d'aquelles treballadores/treballadors que es trobin prestant serveis al mateix centre on estiguin escolaritzats menors a càrrec seu, s'estableix la **mesura de no mobilitat del centre fins que el menor compleixi els catorze anys.**
- **Preferència en la mobilitat geogràfica voluntària i sol·licitud de canvi de centre**, quan el motiu de la sol·licitud sigui per cures de persones dependents.

- Disseny i creació d'un **protocol de canvi de centre i mobilitat**, en el qual s'observi donar **preferència** a aquelles **persones amb responsabilitats familiars** que sol·licitin una aproximació al seu domicili o al de la persona (familiar o convivent) que generi l'aplicació d'aquesta mesura, quan el motiu de la sol·licitud sigui la cura de persones dependents, menors o familiars a càrrec amb malalties greus.
- Es facilitaran els **quadrants de treball amb una antelació** mínima de 15 dies per facilitar la conciliació.
- **Reducció del 25 % de la jornada ordinària, sense reducció salarial**, durant les 8 primeres setmanes de reincorporació a la feina després de l'exercici dels drets de natalitat (permís per naixement i permís per cura de lactant).
- **Reserva de lloc de treball durant tot el període de les excedències per cura**, regulades a l'article 46.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors i les treballadores.
- Convocatòria de **participació en processos de promoció** al personal afectat per aquests processos que es trobi en situació d'excedència per cura.
- **Assistència a consulta mèdica general o de capçalera; per 16 hores anuals**. Aquest dret es podrà fer servir, a més de per a la mateixa persona treballadora, per a l'acompanyament a consulta mèdica o d'especialista a cònjuges, familiars ascendents de primer grau de consanguinitat o afinitat, fills i filles de fins a 16 anys o per a assumptes escolars referents a fills i filles de fins a 16 anys o que pateixin una discapacitat certificada sigui quina sigui la seva edat.
- Els progenitors, adoptants, guardadors amb fins d'adopció o acollidors de caràcter permanent, **quan tots dos treballin, tindran**

reducció per a la cura directa, continuada i permanent del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que requereixi ingrés hospitalari de llarga durada, durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia com a màxim fins que el menor compleixi 23 anys. L'empresa facilitarà la tramitació a través de la Mútua de la sol·licitud de la prestació econòmica que amplia el cobrament fins al 100 % de la jornada.

- En els supòsits de reincorporació després d'un procés de baixa de llarga durada motivada per una malaltia greu, es facilitarà que aquesta reincorporació es faci de forma gradual. A aquests efectes, la reincorporació podrà portar-se a terme amb una reducció del **50 % de la jornada diària sense reducció de salari durant un mes.**

3. MESURES DIRIGIDES A FOMENTAR LA CORRESPONSABILITAT EN ELS HOMES

Tot i que cada cop són més els homes que assumeixen la seva responsabilitat en les cures i fan efectius els seus drets de conciliació, les estadístiques demostren que encara estan molt lluny de la dedicació que assumeixen les dones. Es tracta d'un dèficit en responsabilitat masculina que és imperatiu corregir per avançar en una conciliació corresponsable per totes les parts.

És necessari actuar sobre els homes de manera específica per sensibilitzar-los; en això hi ha consens. Però n'hi ha prou amb mesures de sensibilització perquè s'impliquin més en la corresponsabilitat? O, per contra, convé adoptar alguna acció positiva o mesura que els suposi algun benefici afegit pel fet de ser homes? És un tema controvertit, perquè les dones s'han acollit sempre, s'acullen encara, de forma majoritària a aquestes mesures sense beneficis addicionals, i poden veure injust que a ells se'ls «premiï» amb algun avantatge. Sabem que els permisos retribuïts són garantia que els homes s'hi acullin més. I proposem algunes mesures sorgides de la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat que poden afavorir una implicació més elevada dels homes.

- **Difusió del permís de lactància entre els homes, amb campanyes específiques** perquè s'hi acullin.
- **Llicències destinades específicament als homes per fomentar la corresponsabilitat**, com les llicències d'acompanyament de la parella a la preparació al part o als exàmens prenats.
- **Campanyes específiques de sensibilització** en corresponsabilitat dirigides als homes.
- **Campanya informativa** sobre la corresponsabilitat, **orientada especialment als homes**, perquè coneguin els seus drets en

matèria de conciliació, així com la importància d'involucrar-se en les tasques domèstiques i de criança.

- Llicència **retribuïda per acompanyar la parella** a una classe de preparació al part o a un examen prenatal.
- **Permís retribuït** pel temps indispensable per a la persona progenitora diferent de la mare, per a l'**acompanyament a exàmens prenats i tècniques de preparació al part**, sempre que no pugui fer-se fora del seu horari de treball.
- Fomentar l'ús de les **noves tecnologies de la informació**, per exemple videoconferències, sempre que sigui possible, per evitar viatges i desplaçaments continuats.

4. MILLORES SOCIALS I ECONÒMIQUES VINCULADES A L'EXERCICI DE LA CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE

- **Xec per a escoles infantils i ajudes a l'escolaritat.**
- Creació de **sales de lactància** en el centre de treball.
- Incorporar **formació** en gestió del temps, corresponsabilitat i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, que permeti enriquir els coneixements i actuacions de les i els professionals tant en l'àmbit professional com en el personal. Creació o contractació d'una formació relacionada amb tots els aspectes vinculats amb la corresponsabilitat.
- Incorporar actuacions en l'empresa amb motiu del **23 de març, Dia de la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

5. MESURES MÉS FREQUENTS A LES PIMES

Segons indiquen alguns estudis⁴, entre les mesures més freqüents adoptades per les pimes predominen les de flexibilitat en l'organització del temps de treball:

- Horari flexible d'entrada i sortida.
- Jornada intensiva els mesos d'estiu o vacances escolars.
- Distribució personalitzada de la jornada, segons necessitats de conciliació.
- Vacances flexibles.

A aquestes, hi afegim altres mesures que es poden incloure, segons la nostra experiència sindical:

- Millores horàries o en còmput de dies per a permisos retribuïts per necessitats de conciliació.
- Bossa horària anual per a necessitats de conciliació.
- Preferència per a l'elecció de vacances en situacions de monomarentalitat/monoparentalitat o custòdia en cas de divorci.
- Preferència en l'elecció de vacances per la cura de persones dependents.

4. Per exemple, «Bones pràctiques de conciliació i corresponsabilitat en les empreses amb el distintiu Igualtat a l'empresa» (Xarxa DIE) (2016).



CORRESPONSABLES



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES