

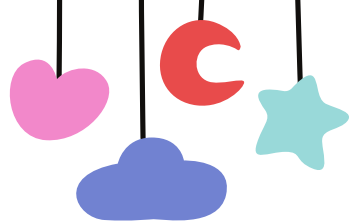
Conciliació

Naixement i cura del o la
menor

Personal sanitat privada i
sectors socio-sanitaris



Permisos per conciliació



Guia ràpida

Nota prèvia: en aquesta guia trobaràs els drets regulats per l'Estatut dels Treballadors, però és important que mires en el teu conveni col·lectiu i pla d'igualtat com està regulat, per si s'ha concretat la regulació del dret o s'ha millorat.

1. ADAPTACIÓ DE JORNADA (art. 34.8 ET)

Es pot sol·licitar per:

- a) Filles i fills menors de 12 anys.
- b) 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 mateix. S'han de justificar les circumstàncies en les quals es fonamenta la petició.

Més informació en la Guia sobre drets de CONCILIACIÓ de CCOO PV que pots consultar en aquest QR.



2. REDUCCIÓ DE JORNADA PER MOTIUS DE CURES (art. 37 ET)

N'hi ha tres supòsits:

1) Dret a la reducció de jornada de treball diària, amb la disminució proporcional de salari, que pot ser entre almenys un huité i un màxim de la meitat de la duració de la jornada, en els casos següents:

a) Per menors de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda.

b) Cònjuge, parella de fet, familiar dependent fins al segon 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.

2) En els casos de naixements de fills i 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. Aquesta hora seria retribuïda.

3) Reducció de jornada per cura de menor a càrrec amb càncer o malaltia greu. Aquesta reducció ha de ser, almenys, de la meitat de la duració de la jornada ordinària, i porta aparellada la disminució proporcional de salari.

Més informació en la Guia sobre drets de CONCILIACIÓ de CCOO PV.



3. EXCEDÈNCIES PER CURES (art. 46.3)



En dos supòsits:

- 1) Excedència de duració no superior a tres anys per a cura de cada fill o filla, a comptar des de la data del naixement o de la resolució d'adopció o acolliment permanent.
- 2) Excedència de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major pel conveni col·lectiu d'aplicació, per a 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 mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

Durant el període d'excedència se suspén el contracte de treball. No hi ha remuneració, però aquest període sí computa a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.

Hi ha dret a 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 l'efecte de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Més informació en la Guia sobre drets de CONCILIACIÓ de CCOO PV.



4. 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 al gaudi del permís de lactància, que pot consistir en:

- 1) Una hora d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions.
- 2) Una reducció de la seua jornada en mitja hora a l'inici o al final de la jornada.
- 3) Acumular l'hora d'absència en jornades completes en els termes previstos per la negociació col·lectiva o acord amb l'empresa.

La duració del permís s'incrementa en els casos de naixement o d'adopció múltiples.

Més informació en la
Guia sobre drets de
CONCILIACIÓ de CCOO
PV.



5. PERMISOS RETRIBUÏTS (art. 37.3 i 9 ET)

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

- **Permís per matrimoni:** 15 dies naturals. També s'aplica a parelles de fet registrades.
- **Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari:** 5 dies.



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 i qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereix la cura efectiva d'ella. Cal acreditar i justificar el fet causant i la relació amb la persona que requereix cures.

- **Permís per defunció:** 2 dies per a cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- **Per trasllat del domicili habitual:** 1 dia.
- **Per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part,** pel temps indispensable. També en els casos d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions. En els dos supòsits, sempre que hagen de tindre lloc dins de la jornada laboral.
- **Permís per força major de 4 dies.** 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. Els quatre dies poden disfrutar-se per hores i s'ha d'acreditar el motiu de l'absència.

Només hem inclòs els permisos retribuïts relacionats amb les cures, n'hi ha més en l'Estatut de les Persones Treballadores, com el permís de força major per a situacions derivades d'una catàstrofe o fenòmens meteorològics adversos.



RECORDA: No oblides revisar el teu conveni col·lectiu i el teu pla d'igualtat, perquè pot ampliar o modificar algun dels permisos anteriors, així com establir-ne nous.

6. PERMÍS PER NAIXEMENT

Per naixement: per a la mare biològica i l'altre progenitor diferent de la mare biològica (inclou persona trans gestant) adoptant, guardador/a o acollidor/a (art. 48.4 i 5 ET).

19 setmanes, de les quals:

- **6 obligatòries** després de part, ininterrompudes, a jornada completa.
- **11 setmanes**, a disfrutar en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill/filla complisca 12 mesos.
- **2 setmanes**, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill/filla complisca els huit anys.

En cas de **famílies monoparentals** tenen 32 setmanes (6 setmanes després del part, 22 setmanes fins als 22 mesos del menor i 4 setmanes fins als 8 anys del menor).

Per ampliar informació (condicions, casos part prematur, nounat hospitalitzat, defunció, discapacitat, part múltiple, etc.) vegeu en aquest QR el fullet **ÚLTIMES NOVETATS PERMÍS PER NAIXEMENT I PERMÍS PARENTAL** modificació article 48 Estatut de les Persones Treballadores pel Reial Decret Llei 9/2025.



7. PERMÍS PARENTAL per a la cura del fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins que el menor complisca 8 anys. (art. 48 bis ET)

Duració **8 setmanes**, es pot disfrutar de manera contínua o discontinúua, a temps complet o a temps parcial conforme el que s'estableix reglamentàriament.

La persona treballadora ha d'especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si s'escau, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'empresa amb una **antelació de deu dies** o la concretada pels convenis col·lectius, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa. **No té caràcter retribuït.**

Vegeu en aquest QR el fullet **ÚLTIMES NOVETATS PERMÍS PER NAIXEMENT I PERMÍS PARENTAL** modificació article 48 Estatut de les Persones Treballadores pel Reial Decret Llei 9/2025.

