

Temps de treball i cures:

Guia sobre drets laborals,
permisos i prestacions.



**Generalitat
de Catalunya**

**Per la igualtat,
sempre endavant**



Temps de treball i cures:

guia sobre drets laborals, permisos i prestacions

Autoria:

IACTA, Advocacia social, comunitària i feminista

Disseny i maquetació:

Descontrol Editorial i Impremta, SCCL

Correcció lingüística:

L'Apòstrof, SCCL



**Generalitat
de Catalunya**

**Per la igualtat,
sempre endavant** 

Il·lustracions: Freepik.

Index

Introducció.....	7
------------------	---

Part I. Mesures per a persones treballadores de l'àmbit del sector privat..... 9

Naixement i cura de la criatura	10
Permís i prestació per naixement i cura de la criatura. Supòsit general	10
Prestació no contributiva per naixement: supòsit especial	12
Lactància	14
Permís de cura de la criatura lactant	14
Permís i prestació per corresponsabilitat en la cura de la criatura lactant	14
Permís i prestació per risc durant la lactància natural	15
Reduccions i adaptacions de jornada	17
Reducció de jornada per guarda legal de criatures menors de 12 anys, persona amb discapacitat o cura de familiars	17
Reducció de jornada i prestació per hospitalització i tractament de criatures amb càncer o malaltia greu	18
Adaptació de jornada.....	19
Excedències	21
Excedència per cura de criatures menors de 3 anys	21
Excedència per cura de familiars.....	22
Altres permisos per cura de criatures, familiars i convivents.....	23
Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de cònjuge, parella de fet, familiars o convivents	23
Permís per motius familiars urgents	23
Permís parental.....	24
Protegir i defensar els drets laborals.....	25
Els drets de conciliació a la vida laboral i familiar i la seva connexió amb els drets fonamentals	25
Com actuar en cas de denegació de drets o discrepàncies amb l'empresa en el seu exercici.....	25
Com actuar en cas de repressió per part de l'empresa per haver exercit els nostres drets	26

Part II. Mesures de l'estatut bàsic de l'empleat públic i millores de la normativa autonòmica catalana 27

Qüestions prèvies	28
Naixement i cura de la criatura	29
Permís i prestació per naixement i cura de la criatura	29
Permís per adopció o acolliment internacional.....	30
Permís per part prematur o hospitalització del nadó.....	31
Lactància	31
Reduccions de jornada	32
Reducció de jornada per guarda legal de criatures menors de 12 anys, persona amb discapacitat o cura de familiars	32

Reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu amb el 100% de retribucions.....	34
Reducció de jornada per cura de criatures afectades per càncer o una altra malaltia greu	34
Altres reduccions de jornada per cures en l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.....	36
Reducció de jornada per interès particular per la cura directa d'un filla o fill d'entre 12 i 14 anys d'edat	36
Excedències	37
Excedència per cura de criatures menors de 3 anys	37
Excedència per cura de familiars.....	37
Altres permisos per cura de criatures, familiars i convivents.....	39
Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de cònjuge, parella de fet, familiars o convivents	39
Permís parental	39
Permís per deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral	40
Altres permisos per cures de les empleades i empleats públics als quals els és d'aplicació la llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de catalunya.....	41
Permís per cura de filles o fills amb discapacitat	41
Permís sense retribució per atendre un familiar.....	41
Flexibilitat horària recuperable per acompanyar familiars fins al segon grau a una visita mèdica o per assistir a tutories de les filles o fills.....	42
Altres permisos per cures de les empleades i empleats públics de l'àmbit d'aplicació del decret 56/2012 de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'administració de la generalitat... 45	45
Flexibilitat horària recuperable per començar la part de la permanència obligatòria per acompanyar criatures menors de 14 anys o familiars de primer grau amb discapacitat.....	43
Criteri interpretatiu dels graus d'afinitat i consanguinitat de les famílies enllaçades en els permisos regulats a la normativa de funció pública per al personal de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.....	44
Equiparació dels graus d'afinitat i consanguinitat per a les famílies enllaçades dels empleats i empleades públics de l'àmbit de la mesa general de negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya	44
Part III. Anem més enllà! La cura és responsabilitat de tots	45
Bones pràctiques en les empreses	46
Bones pràctiques en l'administració pública: el programa “Temps x Cures Catalunya 2021-2024”.....	49
Glossari	51

INTRODUCCIÓ

El feminisme ens ha ensenyat que el treball de cures, concepte que inclou el treball domèstic i la cura de persones, és essencial per al desenvolupament econòmic i social i, en general, per al sosteniment de la vida. Encara avui, es tracta d'un treball feminitzat, invisible i poc valorat socialment, i genera múltiples desigualtats en l'accés a una ciutadania plena. Aquestes desigualtats no es donen només entre dones i homes, sinó també entre dones.

Per revertir aquesta situació, és essencial la distribució de la responsabilitat de la cura entre múltiples agents: les llars, la comunitat, l'administració pública com a proveïdora de serveis, i les empreses i l'administració pública com a ocupadora. L'entorn laboral ha de ser responsable en el repartiment de la responsabilitat de cura, i afavorir una cultura empresarial que no només respecti, sinó que també valori i promogui l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar reconeguts legalment, així com una relació equilibrada entre el temps de treball i el temps de vida.

Per garantir l'accés als anomenats drets de conciliació de la vida laboral i familiar, conèixer quins són aquests drets, com exercir-los i defensar-los en cas que es vegin vulnerats és essencial. Amb aquesta finalitat, la present guia recull tots els drets, permisos i prestacions relacionades amb la cura i el temps de treball reconeguts a totes les persones treballa-

dores pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), així com els reconeguts a les persones funcionàries i altres empleades públiques que desenvolupen la seva feina a Catalunya pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i pels Acords de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

A més a més, la guia incorpora un conjunt de bones pràctiques aplicables a les empreses, amb l'objectiu de promoure la seva implicació, i dona a conèixer el programa "Temps x Cures Catalunya 2021-2024", promogut pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu d'avançar cap a la corresponsabilitat pública en les cures.

**La cura de les persones
és essencial:
siguem corresponsables!**

Part I.

**MESURES PER
A PERSONES
TREBALLADORES
DE L'ÀMBIT DEL
SECTOR PRIVAT**

NAIXEMENT I CURA DE LA CRIATURA

PERMÍS I PRESTACIÓ PER NAIXEMENT I CURA DE LA CRIATURA. SUPÒSIT GENERAL

En què consisteix?

Permís i prestació econòmica de la Seguretat Social per a la mare o la persona gestant i l'altra persona progenitora per causa de naixement. També hi tenen dret les persones adoptants guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores.

On està regulat?

Articles 48.4, 5 i 6 de l'Estatut dels Treballadors (ET) i 177 a 180 de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS).

Qui hi té dret?

- Les persones progenitores, adoptants, guardadores i acollidores que estiguin d'alta a la Seguretat Social o en situació assimilada a l'alta. Les situacions assimilades a l'alta més freqüents són aquestes:

- » Percebre l'atur.
- » Trobar-se en el mes següent al cessament de l'excedència forçosa per la designació o elecció per exercir un càrrec públic
- » Haver-se traslladat fora del territori nacional per voluntat de l'empresa.
- » Gaudir de les vacances anuals remunerades arran de la finalització del contracte.
- » Estar en període de suspensió del contracte (en el cas de les treballadores víctimes de violència de gènere).
- » Trobar-se en els períodes entre campanyes (en el cas de les persones treballadores fixes-discontínues que no estiguin percebent l'atur).

» Estar en situació d'excedència per cura de criatures amb reserva de lloc de treball.

- A més a més, és necessari haver cotitzat:

» Persones menors de 21 anys: no s'exigeixen cotitzacions.

» Persones entre 21 i 26 anys: 90 dies dintre dels set anys anteriors al moment d'inici del permís o bé 180 dies en tota la vida laboral.

» Persones de més de 26 anys: 180 dies dintre dels set anys anteriors al moment d'inici del permís o bé 360 dies en tota la vida laboral.

- En cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, la criatura ha de tenir menys de 6 anys o, si en té més, tenir una discapacitat o especials dificultats d'adaptació per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè prové de l'estranger.

- Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquest permís.

Quina durada té?

La prestació té una durada de 16 setmanes, ampliables en determinades circumstàncies:

- **Dues setmanes addicionals:** en cas de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment familiar múltiple (per cada criatura a partir de la segona) o en cas de criatures amb discapacitat, el permís i la prestació s'amplien dues setmanes. Les famílies monoparentals poden gaudir de les dues setmanes, però les biparentals han de repartir-les entre cada membre.

- **A partir del setè dia d'hospitalització i fins a un màxim de 13 setmanes:** en cas de part prematur amb falta de pes o hospitalització de la criatura després del part per alguna condició clínica, el permís i la prestació s'amplien en funció dels dies d'hospitalització.

Com es distribueixen les setmanes?

Les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores han de gaudir de les sis primeres setmanes de permís de manera ininterrompuda i immediatament després del part o de la resolució que constitueix l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment.

Les 10 setmanes restants es poden distribuir de la manera següent:

- A jornada completa o parcial (si existeix acord amb l'empresa i segons el que preveu el conveni col·lectiu d'aplicació).
- De manera acumulada o interrompuda fins que la criatura tingui 12 mesos o dintre dels 12 mesos següents a la resolució que estableix l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment. En cas de famílies biparentals, no és obligatori que la distribució de les 10 setmanes restants coincideixi en el temps.

En cas de distribució interrompuda, els períodes de gaudi han de ser setmanals i s'han de comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació.

- La mare o persona gestant pot anticipar quatre setmanes de permís i prestació abans de la data prevista del part.
- En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels adoptants, el permís i la prestació poden iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució que constitueix l'adopció.
- Si les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores presten serveis a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani d'aquestes setmanes per raons fonamentades i objectives. L'empresa ha de motivar degudament les raons per escrit.
- En cas de part prematur o hospitalització de

la criatura just després del part (per un motiu diferent de la falta de pes o condició clínica), la mare o persona gestant pot interrompre el permís i la prestació. Aquesta interrupció només és possible una vegada han transcorregut les sis setmanes de descans obligatori. El permís i la prestació poden reactivar-se quan la criatura tingui l'alta hospitalària.

L'altra persona progenitora, si n'hi ha, pot ajornar el gaudi de les 16 setmanes de permís i prestació fins al moment de l'alta hospitalària. Mentre la criatura continuï hospitalitzada, ambdues persones progenitores tenen dret al un permís laboral reconegut a l'article 37.5 de l'ET i que explicat a la pàgina 13.

Quina és la quantia?

La prestació econòmica de la Seguretat Social equival al 100% de la base reguladora corresponent. Això significa que, com a regla general, coincideix amb el salari brut.

Si s'està percebent l'atur, la quantia de la prestació coincideix amb el 100% de la base reguladora a partir de la qual es va calcular la prestació d'atur. És a dir, la prestació s'incrementa del 70% o 50% de la base reguladora fins al 100%.

Com i on es demana?

La prestació s'ha de demanar a la Seguretat Social:

- » Per internet: amb [certificat digital o cl@ve](#) o [sense](#).
- » Presencialment: demanant cita prèvia amb [certificat digital o cl@ve](#) o [sense](#).

Prèviament cal:

- En cas de persones d'alta amb un contracte vigent, que l'empresa hagi enviat el certificat d'empresa comunicant les dates de suspensió del contracte. Per aquest tràmit, cal aportar a l'empresa l'informe de maternitat.

- Comunicació al registre del naixement de la criatura. Si l'hospital no ho ha comunicat al registre, s'ha de fer aportant l'informe de maternitat.
- Comunicació al registre de l'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment aportant la resolució o document oficial de l'Administració competent.
- En cas de persones que estiguin cobrant l'atur, sol·licitar al SEPE la suspensió de la prestació.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Qualsevol actuació de represàlia per part de l'empresa es considera nul·la i una vulneració del dret fonamental a la igualtat i no-discriminació per raó de gènere. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.
- En cas de mort de la criatura durant el part o al cap de poques hores, la mare o persona gestant no veuen reduït el període de suspensió del contracte i la prestació, si no és que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, sol·licitin la reincorporació a la feina. Aquesta previsió també s'aplica en cas de mort gestacional, sempre que el fetus hagi romàs en el ventre matern almenys 180 dies.

PRESTACIÓ NO CONTRIBUTIVA PER NAIXEMENT: SUPÒSIT ESPECIAL

En què consisteix?

Prestació que cobreix la pèrdua de salari ocasionada per la suspensió del contracte per naixement en aquells casos en què la mare o la persona gestant no compleix el període mínim de cotització.

On està regulat?

Article 48.4, 5 i 6 de l'ET i articles 181 i 182 de la LGSS.

Qui hi té dret?

Les mares o persones gestants que no poden accedir a la prestació contributiva per manca de cotització. Només es reconeix aquesta prestació en cas de part.

Quina durada té?

La durada de la prestació és de 42 dies naturals a comptar des del part, ampliables a 14 dies naturals en les situacions següents, que no es poden acumular:

- Naixement d'una criatura en una família nombrosa o que adquireix aquesta condició arran del naixement
- Famílies monoparentals
- Part múltiple
- Discapacitat de la mare o de la criatura igual o superior al 65%

Quina és la quantia?

La quantia de la prestació és igual al 100% de l'IPREM vigent (700 € el 2023), si no és que la base reguladora de la treballadora és inferior. En aquest cas, l'import serà el 100% de la base reguladora (com a regla general, el 100% del salari brut).

Com i on es demana?

Se sol·licita a la Seguretat Social la prestació per naixement i cura del menor explicada en el punt anterior. L'entitat comprova la concurrència dels requisits de cotització i, si escau, reconeix a la mare o persona gestant la prestació no contributiva.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Qualsevol actuació de represàlia per part de l'empresa es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

PERMÍS PER PART PREMATUR O HOSPITALITZACIÓ DEL NADÓ

En què consisteix?

Permís d'una hora o reducció de la jornada de fins a dues hores amb disminució proporcional del salari, en cas de part prematur o hospitalització de criatura a continuació del part per qualsevol altra causa. El permís té com a finalitat que els progenitors puguin acompanyar el nadó mentre estigui hospitalitzat pels motius explicats a la pàgina 11.

On està regulat?

Article 37.5 de l'ET.

Qui hi té dret?

Les mares o persones gestants que, una vegada hagin transcorregut les sis setmanes de descans obligatori, hagin interromput el permís i la prestació per naixement i cura de criatures per causa de part prematur o hospitalització per qualsevol altra causa.

En cas de família biparental, l'altra persona progenitora també té dret a aquest permís si decideix ajornar el gaudi de les 16 setmanes de permís i prestació per naixement i cura de criatures.

Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquest permís.

Quina durada té?

Fins a l'alta hospitalària de la criatura.

Com i on es demana?

Per escrit a l'empresa, amb una antelació de 15 dies com a mínim o l'antelació que estableix el conveni col·lectiu aplicable. A l'escrit s'ha de concretar la modalitat escollida –permís d'una hora o reducció de dues– i l'horari.

És important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Correspon a les persones treballadores determinar la modalitat i la concreció horària.
- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

LACTÀNCIA

PERMÍS DE CURA DEL LACTANT

En què consisteix?

Permís retribuït a càrrec de l'empresa en cas de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment per la cura de la criatura lactant.

On està regulat?

Article 37.4 de l'ET.

Qui hi té dret?

Hi tenen dret, si escau, les dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitat d'adopció amb independència del tipus de contracte i antiguitat en l'empresa i amb independència del tipus de lactància escollida. Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquest permís.

Quina durada té i quines són les modalitats de gaudi?

- Permís d'una hora al dia o de dues fraccions d'hora (dues mitges hores) fins que la criatura tingui 9 mesos (o més si així ho estableix el conveni col·lectiu). En cas de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples, la durada del permís s'incrementarà proporcionalment (per exemple, dues hores al dia en cas de dues criatures).
- Reducció de mitja hora de jornada a l'inici o al final, fins que la criatura tingui 9 mesos (o més si així ho estableix el conveni col·lectiu). En cas de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples, la durada del permís s'incrementarà proporcionalment (per exemple, reducció d'una hora a l'inici o al final de la jornada).
- Acumulació del permís en jornades completes quan estigui previst al conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa o per acord amb l'empresa.

Quina és la quantia?

Com a permís retribuït, es percep el 100% del salari brut.

Com i on es demana?

El permís s'ha de demanar directament a l'empresa, per escrit i amb una antelació mínima de 15 dies o la que estableix el conveni col·lectiu aplicable. A l'escrit s'ha de concretar la modalitat d'exercici escollida, la data d'inici i finalització i el nou horari si s'opta per la reducció.

És molt important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Les famílies biparentals poden gaudir del permís de manera simultània o no. Si ho fan de manera simultània, tenen dret a una prorroga, que rep el nom de "permís de corresponsabilitat en la cura del lactant" fins que la criatura té 12 mesos.
- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

PERMÍS I PRESTACIÓ PER CORRESPONSABILITAT EN LA CURA DE LA CRIATURA LACTANT

En què consisteix?

Permís per la cura de la criatura lactant i prestació econòmica de la Seguretat Social en cas que les dues persones progenitores d'una família biparental hagin exercit de manera corresponsable el permís per cura de la criatura lactant vist en l'apartat anterior.

On està regulat?

Article 37.4 de l'ET i articles 183 a 185 de la LGSS.

Qui hi té dret?

Hi tenen dret les dues persones progenitores, adoptants, guardadores i acollidores amb independència del tipus de contracte i antiguitat en l'empresa, sempre que hagin exercit el permís per cura de la criatura lactant de forma corresponsable, és a dir, simultàniament, amb la mateixa durada i modalitat. Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquest permís.

A més a més, per tenir dret a la prestació de la Seguretat Social, s'exigeixen els mateixos requisits d'alta o situació assimilada a l'alta i períodes de cotització que els exigits per tenir dret a la prestació per naixement i cura de la criatura.

Malauradament la Seguretat Social no reconeix aquest dret a les famílies monoparentals, encara que existeixen sentències d'alguns tribunals superiors de Justícia que l'han reconegut.

Quina durada té?

Des que la criatura té 9 mesos fins als 12 mesos.

Quina és la quantia?

A diferència del permís per cura de la criatura lactant, retribuit per l'empresa, el permís per responsabilitat implica una reducció del sou proporcional a la jornada reduïda. Una de les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores pot compensar la reducció salarial amb una prestació econòmica de la Seguretat Social.

Com i on es demana?

El permís s'ha de demanar directament a l'empresa, per escrit i amb una antelació mínima de 15 dies o la que estableixi el conveni col·lectiu aplicable.

Es recomana conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

La prestació s'ha de demanar a la Seguretat Social:

- Per internet: amb [certificat digital o cl@ve](#) o [sense](#),
- Presencialment: demanant cita prèvia amb [certificat digital o cl@ve](#) o [sense](#).
- Documentació necessària:
 - » Formulari emplenat i documents d'identitat requerits.
 - » Certificats d'empresa de les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores on constin les dades de la reducció de jornada.
 - » Certificat d'inscripció de la criatura al Registre Civil o resolució que reconegui l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment permanent.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

PERMÍS I PRESTACIÓ PER RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL

En què consisteix?

Suspensió del contracte de treball i prestació econòmica de la Seguretat Social o de la mútua de l'empresa en cas que el lloc de treball, per les seves característiques, representi un risc per a la salut de les persones treballadores lactants o les seves criatures durant la lactància natural i l'empresa no pugui oferir un canvi de lloc de treball exempt de risc.

On està regulat?

Article 48.7 de l'ET i article 188 a 189 de la LGSS:

Qui hi té dret?

Les persones treballadores lactants, amb independència del tipus de contracte i antiguitat a l'empresa. Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquest permís.

Quina durada té?

La suspensió del contracte i la prestació es reconeixen fins que la criatura tingui 9 mesos, però pot ser menys si desapareix el risc, apareix un lloc de treball exempt de risc o finalitza la lactància natural.

Quina és la quantia?

La prestació equival al 100% de la base reguladora prevista per la incapacitat temporal derivada de contingències professionals a la data d'inici de la suspensió. En la gran majoria de casos, equival al 100% del salari brut.

Com i on es demana?

En la majoria de casos, la baixa per risc durant la lactància natural s'ha de sol·licitar a la mútua de l'empresa. Només excepcionalment es demana a la Seguretat Social. Les passes a seguir són les següents:

Primera fase: certificació de l'existència de risc.

- Demanar un informe mèdic del servei públic de salut on consti la situació de lactància natural i la data del part.
- Comunicar la situació a l'empresa i demanar-li la documentació següent:
 - » Declaració sobre les característiques i funcions del lloc de treball, horari i jornada (cada mútua té el seu propi formulari).
 - » Avaluació del lloc de treball d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals.
 - » Relació de llocs de treball exempts de riscos.
- Sol·licitar a la mútua de l'empresa o a l'INSS

la certificació de l'existència o no de risc durant la lactància natural omplint el formulari corresponent i aportant la documentació facilitada per l'empresa; l'informe mèdic del servei públic de salut on consti la situació de lactància natural i la data del part, i altra documentació que, si escau, demani la mútua de l'empresa.

Segona fase: suspensió del contracte.

- En cas de certificació de l'existència de risc i sempre que no sigui possible un canvi de lloc de treball exempt de risc, l'empresa ha de suspendre el contracte de la persona treballadora.

Tercera fase: sol·licitud de la prestació.

- Sol·licitar a la mútua de l'empresa o a l'INSS la prestació per risc durant la lactància natural aportant la documentació següent:
 - » Certificació de l'existència de risc durant la lactància natural.
 - » Declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs de treball exempts de riscos o, si n'hi ha, la impossibilitat raonable de canvi, juntament amb un informe dels serveis de vigilància de la salut de l'empresa.
 - » Certificat d'empresa de suspensió del contracte de la persona treballadora. És habitual que l'empresa l'envii directament a la mútua o l'INSS.
 - » Model 145 d'Hisenda sobre comunicació de dades al pagador a efectes de l'IR-PF.
 - » Altra documentació que, si escau, demani la mútua de l'empresa.
- La mútua de l'empresa o l'INSS ha de notificar el reconeixement de la prestació en el termini de 30 dies mitjançant resolució expressa.

REDUCCIONS I ADAPTACIONS DE JORNADA

REDUCCIÓ DE JORNADA PER GUARDA LEGAL DE CRIATURA MENOR DE 12 ANYS, PERSONA AMB DISCAPACITAT O CURA DE FAMILIARS

En què consisteix?

Reducció de la jornada laboral diària amb reducció proporcional del salari per la cura de criatures o familiars dependents. La reducció ha de ser, com a mínim, d'una vuitena part de la jornada i, com a màxim, de la meitat de la jornada.

On està regulat?

Article 37.6 ET.

Qui hi té dret?

Totes les persones treballadores, amb independència del tipus de contracte o antiguitat en l'empresa, sempre que:

- Tinguin, per raó de guarda legal, una criatura menor de 12 anys a càrrec o una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- Tinguin a càrrec la cura directa del cònjuge o parella de fet o un familiar fins a segon grau de consanguinitat i afinitat, incloent-hi els familiars consanguinis de la parella de fet (és a dir, progenitors, criatures, àvies i avis, nebots i nebodes i germans i germanes de la parella de fet), que, per raons d'edat, malaltia o accident, no puguin valdre's per ells mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda.
- Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquesta

reducció.

Quina durada té?

La reducció per guarda de criatures menors de 12 anys es pot gaudir fins que la criatura faci 12 anys; les reduccions pels altres motius, sempre que es mantinguin les necessitats de cura.

Com i on es demana?

La reducció s'ha de demanar directament a l'empresa, per escrit i amb una antelació mínima de 15 dies o la que estableixi el conveni col·lectiu aplicable. A l'escrit s'ha de concretar el nou horari i el dia d'inici de la reducció de jornada.

És molt important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- La decisió sobre el nou horari correspon a la persona treballadora dintre del seu horari habitual.
- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.
- Durant els tres primers anys del període de reducció de jornada per cura de criatures, les cotitzacions es computen com si no s'hagués sol·licitat la reducció a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència i naixement i cura de la criatura.

REDUCCIÓ DE JORNADA I PRESTACIÓ PER HOSPITALITZACIÓ I TRACTAMENT DE CRIATURES AMB CÀNCER O MALALTIA GREU

En què consisteix?

Reducció de la jornada de treball diària, d'almenys la meitat de la durada, amb disminució proporcional del salari per la cura d'una persona menor d'edat afectada per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i amb necessitats de cures directes, contínues i permanents.

La pèrdua de salari es pot compensar amb una prestació econòmica a càrrec de la Seguretat Social.

On està regulat?

Article 37.6 de l'ET i articles 190 a 192 de la LGSS.

Qui hi té dret?

Totes les persones treballadores amb independència del tipus de contracte o antiguitat en l'empresa, sempre que tinguin al seu càrrec, com a progenitores, guardadores amb finalitat d'adopció o acolloïdores permanents, alguna criatura afectada per càncer o malaltia greu.

Les famílies biparentals tenen dret a la prestació de la Seguretat Social quan ambdues persones progenitores, guardadores o acolloïdores treballin. La prestació només es reconeix a una d'elles. Les famílies monoparentals tenen dret a la prestació en qualsevol cas.

No pot sol·licitar-se la prestació en cas de tenir un contracte a temps parcial, igual o inferior al 25% d'una jornada a temps complet.

A més a més, s'han de complir els requisits següents:

- Si la persona treballadora té menys de 21 anys, no s'exigeix període de cotització.
- Si a persona treballadora té entre 21 i 26 anys, 90 dies dintre dels set anys anteriors al moment d'inici del descans o bé 180 dies en tota la nostra vida laboral.
- Si a persona treballadora té més de 26 anys, 180 dies dintre dels set anys anteriors al moment d'inici del descans o bé 360 dies en tota la seva vida laboral.

En cas de nul·litat, separació, divorci o extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret es reconeix a favor de qui conviu amb la criatura afectada per la malaltia.

Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquesta reducció.

Quina és la quantia?

La prestació econòmica de la Seguretat Social equival al 100% de la base reguladora determinada per un càlcul que pren com a referència la base de cotització de la persona treballadora per contingències professionals. Com a regla general, coincideix amb el salari brut. La prestació es reconeix en proporció a la jornada reduïda.

Quina durada té?

Tant el dret a reduir la jornada com el dret a la prestació es manté fins que la persona afectada per la malaltia compleix 23 anys i sempre que es mantinguin les necessitats de cura directa, contínua i permanent.

El dret es pot prorrogar fins que la persona compleixi 26 anys si, abans de complir els 23 s'acredita, a més de la malaltia, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

Ara bé, una vegada el menor d'edat hagi complert 18 anys, el dret es reconeix fins als 23 anys només en el cas en què el diagnòstic de la malaltia s'hagi produït abans la majoria d'edat.

Com i on es demana?

La reducció s'ha de demanar directament a l'empresa, per escrit i amb una antelació mínima de 15 dies o la que estableix el conveni col·lectiu aplicable. A l'escrit s'ha de concretar el nou horari i el dia que comença la reducció de jornada. A més a més, s'ha d'aportar l'informe mèdic del servei públic de salut que acrediti la malaltia.

És molt important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

En la majoria de casos, s'ha de sol·licitar la prestació a la mútua de l'empresa. Només excepcionalment s'ha de demanar-la a la Seguretat Social.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Correspon a la persona treballadora, dintre del seu horari habitual, escollir el nou horari.
- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25. Durant els períodes de reducció de jornada per aquesta causa, les cotitzacions es computaran com si no s'hagués sol·licitat la reducció a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència i naixement i cura de la criatura.

ADAPTACIÓ DE JORNADA

En què consisteix?

Dret a sol·licitar una adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball (és a dir, l'horari) o bé de la modalitat de prestació del treball (presencial o teletreball) amb la finalitat de conciliar la vida familiar i laboral. No és un dret absolut, però l'empresa té l'obligació de negociar, fer-nos una proposta alternativa o motivar expressament la denegació de la petició.

On està regulat?

Article 34.8 de l'ET.

Qui hi té dret?

Totes les persones treballadores, amb independència del tipus de contracte o antiguitat en l'empresa, que es trobin en alguna d'aquestes situacions:

- Tinguin criatures menors de 12 anys o majors si tenen necessitats específiques de cura.
- Tinguin necessitats específiques de cura respecte del seu cònjuge o parella de fet, i respecte als familiars fins al segon grau de consanguinitat (és a dir, pares, avis, nebots i germans).
- Tinguin necessitats específiques de cura respecte d'altres persones dependents sempre que, en aquest cas, convisquin en el mateix domicili i per raó d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per elles mateixes.

Quina durada té?

El temps acordat amb l'empresa o mentre es mantinguin les necessitats de cura que han generat el dret. Una vegada hagi finalitzat el temps acordat o desapareguin les necessitats de cura, les persones treballadores tenen dret a recuperar la situació anterior a l'adaptació. En la resta de supòsits, és a dir, si no ha finalitzat el temps acordat o si no han desaparegut les necessitats de cura, l'empresa només pot denegar la recuperació de la situació anterior si existeixen raons objectives i motivades.

Com i on es demana?

L'adaptació s'ha de demanar directament a l'empresa, per escrit i amb una antelació mínima de 15 dies o la que estableixi el conveni col·lectiu aplicable. A l'escrit s'ha de concretar el tipus d'adaptació. Si la causa de la sol·licitud és la cura d'una persona dependent que no sigui familiar fins a segon grau d'afinitat, s'ha d'acreditar la convivència i dependència.

És molt important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

L'empresa te l'obligació de negociar d'acord amb els criteris i els terminis establerts al conveni col·lectiu d'aplicació. Si el conveni no diu res, el període de negociació té una durada màxima de 15 dies; després d'aquests 15 dies, l'empresa ha de comunicar, de manera motivada, l'acceptació de la sol·licitud inicial, una proposta alternativa o bé denegar la petició. La negociació s'ha de fer de tal forma que es garanteixi l'absència de discriminació de gènere directa o indirecta.

Si dintre del termini de 15 dies des de la nostra sol·licitud l'empresa no contesta, se'n presumeix l'acceptació.

Què més s'ha de tenir en compte?

- L'adaptació de jornada és un dret de conciliació de la vida laboral i familiar vinculat amb el dret fonamental a la igualtat i la no-discriminació entre dones i homes. Ara bé, a diferència de la reducció de jornada o dels permisos, la llei estableix que les adaptacions sol·licitades han de ser raonables i proporcionals en relació amb les necessitats de conciliació de les persones treballadores i les organitzatives o productives de l'empresa.
- Les diferències sorgides amb l'empresa arran de la sol·licitud o durant la negociació poden reclamar-se davant dels Jutjats Socials en el termini de 20 dies hàbils. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.
- Qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

EXCEDÈNCIES

EXCEDÈNCIA PER CURA DE CRIATURES MENORS DE 3 ANYS

En què consisteix?

Dret a un període d'excedència sense percebre salari de com a màxim tres anys per atendre les necessitats de cura d'una criatura. Durant el primer any, es té dret a la reserva del lloc de treball i a partir del segon, a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. La reserva és incondicional, és a dir, amb independència de si existeix o no una vacant a l'empresa.

En cas de família nombrosa de categoria general, la reserva del lloc del treball s'estén fins a 15 mesos i en cas de família nombrosa de categoria especial, fins a 18 mesos.

On està regulat?

Article 46.3 de l'ET.

Qui hi té dret?

Totes les persones treballadores amb independència del tipus de contracte o antiguitat en l'empresa que tinguin criatures menors de 3 anys, ja sigui per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent.

Quina durada té?

No hi ha mínim i el màxim són tres anys a comptar des del naixement de la criatura o des de la resolució judicial o administrativa que acordi l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment permanent.

Aquest dret es pot gaudir de manera fraccionada fins a esgotar el temps màxim, demanar una pròrroga si la sol·licitud inicial no supera els tres anys o sol·licitar una reincorporació abans de la finalització del termini inicialment previst, la qual cosa s'ha de fer amb tanta antelació com sigui possible.

Com i on es demana?

L'excedència s'ha de demanar directament a

l'empresa, per escrit i amb tanta antelació com sigui possible, o, com a mínim, 15 dies o el que estableixi el conveni col·lectiu aplicable. A l'escrit s'ha de concretar el tipus d'excedència sol·licitada i la data d'inici i finalització.

És molt important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

Si dues persones treballadores de la mateixa empresa demanen el seu exercici simultani per tenir cura de la mateixa criatura, l'empresa pot limitar-lo basant-se en raons organitzatives i productives justificades. En aquest cas, l'empresa ha d'oferir una alternativa que garanteixi la conciliació de la vida laboral i familiar.

- La denegació de la reincorporació –o l'absència de resposta a la sol·licitud– pot considerar-se un acomiadament. Si et trobes en aquesta situació, assessora't al més aviat possible amb professionals en dret laboral o amb el teu sindicat.

- El període d'excedència per a cura de criatures és computable a efectes d'antiguitat i les persones treballadores tenen dret a assistir als cursos de formació professional.

- Encara que no es percebi salari, la Seguretat Social considera cotitzat aquest període per a les prestacions següents: jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, naixement i cura de criatures.

EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIARS

En què consisteix?

Dret a un període d'excedència sense percebre salari de fins a dos anys (ampliables per conveni col·lectiu) per atendre les necessitats de cura del o la cònjuge o parella de fet o d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (incloent-hi el familiar consanguini de la parella de fet) que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valdre's per si mateixes i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

Durant el primer any la persona treballadora té dret a la reserva del lloc de treball i a partir del segon, a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. En ambdós casos, la reserva és incondicional, és a dir, amb independència de si existeix o no una vacant a l'empresa.

En cas de família nombrosa de categoria general, la reserva del lloc del treball s'estén fins a 15 mesos; en cas de família nombrosa de categoria especial, fins a 18 mesos.

On està regulat?

A l'article 46.3 de l'ET.

Qui hi té dret?

Totes les persones treballadores que tinguin al seu càrrec la cura directe dels familiars descrits en l'apartat anterior, amb independència del tipus de contracte o antiguitat en l'empresa. A més a més, aquests familiars no han de desenvolupar una activitat retribuïda ni valdre's per si mateixos.

Quina durada té?

No hi ha mínim i el màxim són dos anys.

Es pot gaudir d'aquest dret de manera fraccionada fins a esgotar el temps màxim o demanar una pròrroga del dret si la sol·licitud inicial no supera els dos anys. També és possible sol·licitar la reincorporació abans de la finalització del

termini inicialment previst, la qual cosa recomanem fer amb tanta antelació com sigui possible.

Com i on es demana?

L'excedència s'ha de demanar directament a l'empresa, per escrit i amb tanta antelació com sigui possible o, com a mínim, amb 15 dies o amb l'antelació que estableix el conveni col·lectiu aplicable. A l'escrit s'haurà de concretar el tipus d'excedència que sol·licitada i la data d'inici i finalització.

És molt important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.
- Si dues persones treballadores de la mateixa empresa demanen el seu exercici simultani per tenir cura del mateix familiar, l'empresa pot limitar-lo basant-se en raons organitzatives i productives justificades. En aquest cas, l'empresa ha d'oferir una alternativa que garanteixi la conciliació de la vida laboral i familiar.
- La denegació de la reincorporació —o l'absència de resposta a la sol·licitud— pot considerar-se un acomiadament. Si et trobes en aquesta situació, assessora't al més aviat possible amb professionals en dret laboral o amb el teu sindicat.
- El període d'excedència per cura de familiars és computable a efectes d'antiguitat i les persones treballadores tenen dret a assistir als cursos de formació professional.
- La Seguretat Social considera com a cotitzat aquest període per a les prestacions següents: jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, naixement i cura de criatures.

ALTRES PERMISSOS PER CURA DE CRIATURES, FAMILIARS I CONVIVENTS

PERMÍS PER ACCIDENT O MALALTIA GREU, HOSPITALITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA DE CÒNJUGE, PARELLA DE FET, FAMILIARS O CONVIVENTS

En què consisteix?

Permís retribuït de fins a cinc dies en cas d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi descans domiciliari:

- Del/la nostre cònjuge o parella de fet.
- De familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, incloent-hi el familiar consanguini de la parella de fet.
- De qualsevol persona convivent que tingui necessitats de cura pels motius indicats.

On està regulat?

Article 37.3 b) de l'ET.

Qui hi té dret?

Qualsevol persona treballadora, amb independència del tipus de contracte i temps d'antiguitat a l'empresa. Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquest permís.

Quina durada té?

Cinc dies.

Com i on es demana?

S'ha de preavisar a l'empresa al més aviat pos-

sible per escrit i justificar els requisits aportant un informe mèdic i, en el cas d'un convivent no familiar, qualsevol document que n'acrediti la convivència (p. ex., factures, empadronament o el contracte de lloguer).

És molt important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

PERMÍS PER MOTIUS FAMILIARS URGENTS

En què consisteix?

Permís que es pot fer servir per dies o per hores en cas de força major i necessitat per motius urgents relacionats amb familiars o convivents, i en cas de malaltia o accident, que requereixin la presència indispensable i immediata de la persona treballadora.

Les hores d'absència per aquests motius, que hauran de justificar-se, es retribueixen fins a quatre dies per any.

On està regulat?

A l'article 37.9 de l'ET.

Qui hi té dret?

Totes les persones treballadores, amb independència del tipus de contracte i temps d'antiguitat a l'empresa. Les persones treballadores del servei de la llar familiar també poden acollir-se a aquest permís.

Quina durada té?

El temps necessari per fer front a la urgència. L'ET no preveu un límit d'hores o dies, només

estableix un límit de quatre dies per any quant a la retribució del permís. Si la urgència dura cinc dies, se'n retribuiran quatre.

Com i on es demana?

D'acord amb la naturalesa del permís, pensat per situacions urgents i de força major, la llei no preveu un temps de preavís a l'empresa. Ara bé, és recomanable avisar a l'empresa al més aviat possible i per escrit –pot ser per correu electrònic o pels canals de comunicació habitual amb l'empresa.

S'ha d'acreditar documentalment els motius urgents i de força major.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

PERMÍS PARENTAL

En què consisteix?

Permís no retribuït de fins a vuit setmanes per la cura de criatures menors de 8 anys de què poden gaudir les persones progenitores, adoptants i acollidores (sempre que l'acolliment sigui per temps superior a un any).

Es preveu un possible canvi legislatiu el 2024 per retribuir aquest però compensar-lo amb una prestació a càrrec de la Seguretat Social.

On està regulat?

Article 48 bis de l'ET.

Qui hi té dret?

Totes les persones treballadores, amb independència del tipus de contracte i temps d'antiguitat a l'empresa.

Quina durada té?

Es pot gaudir d'aquest dret fins a vuit setmanes, contínues o discontinúes, o a jornada completa o parcial en la forma prevista reglamentàriament, i fins que la criatura tingui 8 anys.

Com i on es demana?

Per escrit a l'empresa i amb un preavís de 10 dies o el que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació, llevat de situació de força major. En l'escrit s'ha d'especificar la data d'inici i finalització del permís o els diferents períodes de gaudi.

És important conservar una còpia de l'escrit signat per l'empresa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Correspon a les persones treballadores determinar el període de gaudi.
- En cas que les dues persones progenitores, adoptants o acollidores treballin a la mateixa empresa i generin el dret per causa de la mateixa criatura, l'empresa pot ajornar el permís per un període raonable. Abans de la proposta d'ajornament, l'empresa ha d'oferir una alternativa igual de flexible de forma raonada i per escrit.
- Estem davant d'un dret que l'empresa no pot negar i qualsevol actuació de represàlia es considera il·legal. Per saber com protegir els teus drets, ves a la pàgina 25.

PROTEGIR I DEFENSAR ELS DRETS LABORALS

ELS DRETS DE CONCILIACIÓ A LA VIDA LABORAL I FAMILIAR I LA SEVA CONNEXIÓ AMB ELS DRETS FONAMENTALS

Els drets de conciliació de la vida laboral i familiar gaudeixen d'una **protecció reforçada per part dels jutjats i tribunals per la seva vinculació al dret fonamental a la igualtat i no-discriminació entre dones i homes** reconegut a l'article 14 de la Constitució Espanyola i pel seu reconeixement en directives europees –com la Directiva UE 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors– i en els tractats internacionals ratificats per Espanya –com el Conveni 156 de l'Organització Internacional del Treball sobre treballadors amb responsabilitats familiars.

A més a més, cal tenir en compte els drets de les criatures reconeguts als tractats internacionals com la Convenció sobre els Drets de l'Infant, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 20 de novembre de 1989, que reconeix **l'interès superior de l'infant com un principi que han de seguir les institucions públiques o privades i els tribunals a l'hora de prendre mesures que els afecten**.

En aquest sentit, les empreses que deneguen, posen traves o fan servir represàlies per l'exercici d'aquests drets **estan vulnerant drets fonamentals i s'exposen a ser sancionades per infraccions molt greus per part de la Inspecció de Treball i condemnades pels jutjats i tribunals a pagar indemnitzacions pels danys i perjudicis causats a les persones treballadores**.

COM ACTUAR EN CAS DE DENEGACIÓ DE DRETS O DISCREPÀNCIES AMB L'EMPRESA EN EL SEU EXERCICI

En cas de conflicte amb l'empresa per l'exercici dels drets de conciliació **és imprescindible cercar assessorament jurídic amb especialistes en dret laboral**. També es pot demanar assessorament a qualsevol sindicat o sol·licitar un advocat o advocada del torn d'ofici i tramitar l'assistència jurídica gratuïta –les persones treballadores o beneficiàries de la Seguretat Social tenen dret a l'assistència jurídica gratuïta per la defensa dels seus interessos davant la jurisdicció social amb independència dels seus ingressos.

Si a l'empresa existeix representació legal de les persones treballadores, se li ha de comunicar la situació.

La llei estableix un **procediment específic per resoldre les discrepàncies amb l'empresa sorgides a l'entorn dels drets de conciliació a la vida personal, laboral i familiar**. Es tracta d'un procediment de tramitació preferent i urgent, regulat a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, amb terminis més ràpids. Es tenen **20 dies hàbils** –és a dir, sense comptar dissabtes, diumenges i festius– per presentar la demanda a comptar des que l'empresa denega el dret totalment o parcialment.

Compte amb el còmput dels terminis si l'empresa ignora la sol·licitud! En aquest cas, el termini de 20 dies hàbils comença a comptar a partir del dia següent en què finalitza el preavís amb el qual s'ha sol·licitat a l'empresa el dret en qüestió. Per exemple, si s'ha sol·licitat una reducció de jornada amb un preavís de 15 dies i l'empresa no contesta, el termini de 20 dies comença a comptar a partir del dia següent al dia 15 des de la sol·licitud.

En funció de les circumstàncies del cas, el jutjat pot no solament reconèixer el dret a conciliar de la persona treballadora que ha recorregut la negativa empresarial, **sinó condemnar l'empresa a indemnitzar-la pels danys i perjudicis causats.**

COM ACTUAR EN CAS DE REPRESSIÓ PER PART DE L'EMPRESA PER HAVER EXERCIT ELS NOSTRES DRETS

Malauradament encara són moltes les empreses que no faciliten l'exercici dels drets de conciliació i reaccionen contra les persones treballadores acomiadant-les, sancionant-les o, fins i tot, adoptant represàlies que poden derivar en situacions d'assetjament. Aquesta reacció pot donar-se només pel fet de sol·licitar el dret, durant el seu gaudi o posteriorment. **Qualsevol actuació per part de l'empresa en aquest sentit és considerada nul·la de ple dret i una vulneració del dret fonamental a la igualtat i no-discriminació.**

Davant d'aquesta situació, **és imprescindible cercar assessorament jurídic amb especialistes en dret laboral.** També es pot demanar assessorament a qualsevol sindicat o sol·licitar un advocat o advocada del torn d'ofici i tramitar l'assistència jurídica gratuïta –les persones treballadores o beneficiàries de la Seguretat Social tenen dret a l'assistència jurídica gratuïta per la defensa dels seus interessos davant la jurisdicció social amb independència dels seus ingressos.

Torn d'ofici i assistència jurídica gratuïta

El Servei d'Orientació Jurídica (SOJ) és un servei públic i gratuït d'atenció personalitzada subvencionat pel Departament de Justícia i prestat pels col·legis de l'advocacia de Catalunya. El SOJ proporciona un primer consell orientador, designa un advocat o advocada d'ofici i tramita la sol·licitud d'assistència jurídica gratuïta.

Per demanar un advocat o advocada d'ofici, la persona treballadora pot dirigir-se al Servei d'Orientació Jurídica del Col·legi de l'Advocacia que correspon al municipi on està situat el centre de treball o el domicili de l'empresa.

Part II.

**MESURES DE
L'ESTATUT BÀSIC DE
L'EMPLEAT PÚBLIC
I MILLORES
DE LA NORMATIVA
AUTONÒMICA CATALANA**

QÜESTIONS PRÈVIES

La regulació bàsica del personal funcionari en aquesta matèria es troba a l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), juntament amb la legislació de les comunitats autònomes, la resta de legislació de l'Estat i altra normativa derivada dels acords adoptats en el si de la negociació col·lectiva.

La regulació del personal laboral al servei de les administracions públiques es troba en els preceptes de l'EBEP que expressament s'hi refereixen i en l'Estatut dels treballadors (ET), sens perjudici del que puguin disposar els convenis col·lectius que els són d'aplicació, així com en altra normativa derivada dels acords adoptats en el si de la negociació col·lectiva corresponent.

Donat que a Catalunya convergeixen empleades i empleats públics dependents de diferents administracions públiques, en aquesta guia ens centrarem en els permisos, les reduccions de jornada i les excedències per cures establerts actualment en l'Estatut bàsic de l'empleat públic, si bé hem considerat apropiat afegir algunes de les millores o particularitats que ha introduït la normativa autonòmica catalana, fruit de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació

de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i dels Acords de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Per tant, sense ànim exhaustiu però tampoc excloent, aquest document és una guia "bàsica" per a totes les persones empleades públiques que desenvolupen la seva feina a Catalunya, independentment de l'administració a la qual pertanyen, sense perjudici que els permisos que aquí es presenten puguin ser ampliat, interpretats o matisats per una altra normativa que els sigui d'aplicació específica, i tenint en compte que els permisos que aquí s'inclouen poden convergir també amb altres permisos, excedències o reduccions de jornada per cures derivats d'una altra normativa, pactes, acords i/o convenis que els puguin ser d'aplicació i que no es troben recollits en aquesta.

NAIXEMENT I CURA DE LA CRIATURA

PERMÍS I PRESTACIÓ PER NAIXEMENT I CURA DE LA CRIATURA

En què consisteix?

Es tracta d'un permís de 16 setmanes per a la mare o persona gestant i de 16 setmanes per a l'altra persona progenitora per causa del naixement.

Així mateix, les persones adoptants, guardadores o acollidores hauran de gaudir de les sis primeres setmanes de permís de manera ininterrompuda i immediatament després del part o de la resolució que constitueix l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment.

On està regulat?

Articles 49.a), b) i c) del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP).

Quina durada té?

16 setmanes per a cadascuna de les persones progenitores, adoptants o acollidores. Les sis primeres setmanes són de descans obligatori i s'han de fer a jornada completa, de manera ininterrompuda i immediatament després del naixement, de la resolució judicial d'adopció o de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment no inferior a un any.

El permís i la prestació s'amplien en determinades circumstàncies:

- Dues setmanes més per cada criatura a partir de la segona en cas de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple i també en cas de discapacitat de la criatura. Les famílies monoparentals podran gaudir de les dues setmanes, però les biparentals les hauran de repartir entre cada membre.

- En els casos d'hospitalització de l'infant menor just després del part, durant els dies que romangui hospitalitzat i fins a un màxim de 13 setmanes.

- En els casos de defunció de la criatura, la durada del permís no es reduirà, a excepció que una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Què més s'ha de tenir en compte?

Les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores hauran de gaudir de les sis primeres setmanes de permís de manera ininterrompuda i immediatament després del part o de la resolució que constitueix l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment.

Les 10 setmanes restants es poden distribuir de la manera següent:

- De manera acumulada o interrompuda per períodes setmanals fins que la criatura tingui 12 mesos o dintre dels 12 mesos següents a la resolució que estableix l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment. En cas de famílies biparentals, la distribució d'aquestes setmanes pot no coincidir.
- En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.
- A jornada completa o parcial, quan les necessitats de servei ho permetin.
- El permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment internacional.

Durant el gaudi d'aquest permís, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Per al personal al qual s'aplica la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, cal entendre vigent la possibilitat que **les famílies monoparentals puguin gaudir del permís de "paternitat" de quatre setmanes regulat a l'article 13 d'aquesta llei.**

El personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya al qual s'hagi concedit el gaudi a temps parcial del permís a partir de la setmana sisena posterior al part només pot modificar aquesta forma de gaudi justificant-ne la necessitat de la modificació i acordant-ho prèviament amb l'òrgan competent per resoldre els permisos.

A més a més, el personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en cas de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació tenen dret a un **PERMÍS PER DOL GESTACIONAL**, de tres dies hàbils, retribuïts, del qual podrà gaudir **la mare o persona gestant** i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, una persona familiar del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització (Acord de 6 d'octubre de 2022, de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb mesures vinculades als drets sexuals i reproductius, ratificat per Acord de Govern de 25 d'octubre de 2022).

PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT INTERNACIONAL

En què consisteix?

Les persones adoptants o acollidores, en casos d'adopció o acolliment internacional, si s'han de desplaçar prèviament, tenen dret a un permís de fins a dos mesos de durada durant el qual es perceben només les retribucions bàsiques.

On està regulat?

Article 49.b) del TREBEP.

Quina durada té?

Fins a dos mesos de durada, a voluntat de les persones adoptants o acollidores.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Aquest permís és independent i conflueix, per tant, amb la possibilitat d'iniciar el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment internacional.
- Durant el temps que dura el permís, es perceben només les retribucions bàsiques.

PERMÍS PER PART PREMATUR O HOSPITALITZACIÓ DEL NADÓ

En què consisteix?

Permís per a la mare o persona gestant i per a l'altra persona progenitora, en casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, l'infant nadó hagi de romandre hospitalitzat just després del part. Mitjançant aquest permís, poden absentar-se del lloc de treball durant un màxim de dues hores diàries amb percepció de retribucions íntegres i/o reduir la seva jornada fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

On està regulat?

Article 48.g) del TREBEP.

Quina durada té?

Absència: dues hores diàries durant els dies que l'infant menor romanguí hospitalitzat.

Reducció de jornada: màxim dues hores, durant els dies que l'infant menor romanguí hospitalitzat.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Tant el permís d'absència de dues hores diàries com la reducció de fins a dues hores per aquest supòsit de fet és independent de l'ampliació de fins a 13 setmanes addicionals en cas d'hospitalització de l'infant noutat després del part, regulada en l'article 49.a) del TREBEP.

LACTÀNCIA

En què consisteix?

Permís retribuït d'absència d'una hora diària del treball per la cura d'una criatura lactant, menor de 12 mesos, per a cadascuna de les persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores.

On està regulat?

Article 48.f) del TREBEP.

Quina durada té?

Una hora diària que pot dividir-se en dues fraccions fins als 12 mesos de la criatura.

En els supòsits de part múltiple, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, aquest permís s'incrementarà proporcionalment.

Què més s'ha de tenir en compte?

- No es pot transferir el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora.
- Aquest permís es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.
- Es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. D'aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o de la persona progenitora diferent de la mare biològica respectiva.
- Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

- El permís per lactància es troba desvinculat del fet biològic de la lactància natural. Es tracta d'un temps de cura en favor de les criatures; per tant, es tracta d'una mesura de conciliació de la vida familiar i laboral.***

El personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha de tenir en compte l'Acord de Govern de ratificació de l'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 9 de març de 2023, en relació amb mesures socials, laborals i de flexibilització i/o conciliació de la vida laboral i familiar, segons el qual les famílies monoparentals tenen dret a dues hores diàries d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions d'una hora

REDUCCIONS DE JORNADA

REDUCCIÓ DE JORNADA PER GUARDA LEGAL DE LA CRIATURA MENOR DE 12 ANYS, PERSONA AMB DISCAPACITAT O CURA DE FAMILIARS

En què consisteix?

Reducció de la jornada, amb la deducció proporcional de les retribucions corresponents, per raons de guarda legal quan la persona empleada pública tingui la cura directa:

- D'una criatura menor de 12 anys.
- D'una persona gran que requereixi una dedicació especial.
- D'una persona amb discapacitat que no dugui a terme cap activitat retribuïda.
- D'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

On està regulat?

Article 48.h) del TREBEP.

Quina durada té?

De la reducció per guarda d'una criatura menor de 12 anys, es pot gaudir fins que aquesta compleixi 12 anys, i de les reduccions pels altres motius previstos, mentre es mantingui la situació que genera el dret.

Particularitats de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

- Les persones incloses dins l'àmbit d'aplica-

ció de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya tenen dret a una reducció de jornada d'un terç o de la meitat de la jornada amb reducció proporcional de les retribucions no supeditada a les necessitats del servei. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una altra fracció de jornada, que ha de ser, en tot cas, d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

- No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.
- Quan la reducció de jornada sigui per cura d'una criatura menor de 6 anys, d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una discapacitat igual o superior al 65%, amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom o que requereixi dedicació o atenció especial, es tindrà dret a rebre el 80% de les retribucions (si la reducció és d'un terç) o el 60% (si la reducció és de la meitat).

Particularitats del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat

- El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació subjectiu del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat **pot optar per gaudir de forma compactada del primer any de la reducció** d'un terç o la meitat de la jornada per cura de fill, mantenint el 80 o el 60% de les retribucions respectivament, d'acord amb les necessitats del servei i a partir del finiment del permís per naixement, adopció o acolliment.

Particularitats del personal de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (Acord de 20 d'abril de 2022, de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb mesures socials, laborals i de flexibilització i/o conciliació de la vida laboral i familiar, ratificat per Acord de Govern, de 10 de maig de 2022):

- Les persones empleades públiques que sol·licitin gaudir d'una reducció de jornada per motius de conciliació familiar han d'indicar la franja horària preferent per al seu gaudiment, especificant en la sol·licitud les necessitats concretes de conciliació que justifiquen la seva opció.
- Igualment, a petició de la persona interessada, la reducció de jornada per motius de conciliació es pot compactar durant la mateixa setmana per tal d'afavorir la conciliació familiar i/o l'organització de la unitat on la persona interessada presti serveis.
- L'elecció de la part de la jornada en què la persona interessada vol gaudir de la reducció de jornada i/o la possible compactació resta supeditada a les necessitats del servei, per la qual cosa es pot denegar aquesta elecció de forma suficientment motivada.
- Els col·lectius que prestin serveis no administratius i que per la seva especificitat tenen normes, pactes o acords específics en matèria de jornada i horari estan subjectes al que estableixin les esmentades normes, pactes o acords i als que poden resultar de la negociació en els àmbits corresponents.

REDUCCIÓ DE JORNADA PER ATENDRE UN FAMILIAR DE PRIMER GRAU PER RAONS DE MALALTIA MOLT GREU AMB EL 100% DE RETRIBUCIONS

En què consisteix?

Reducció de la jornada laboral de fins al 50%, amb caràcter retribuït pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.

On està regulat?

Article 48.i) del TREBEP.

Quina durada té?

La reducció de jornada per aquest motiu té una durada màxima d'un mes.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Si hi ha més d'una persona titular d'aquest dret per causa del mateix familiar, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar, respectant el termini màxim d'un mes.

Particularitats del personal de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (Acord de 20 d'abril de 2022, de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb mesures socials, laborals i de flexibilització i/o conciliació de la vida laboral i familiar, ratificat per Acord de Govern, de 10 de maig de 2022)

- Les persones empleades públiques que sol·licitin gaudir d'aquesta reducció de jornada han d'indicar la franja horària preferent per al seu gaudiment, especificant en la sol·licitud les

necessitats concretes de conciliació que justifiquen la seva opció.

- Igualment, a petició de la persona interessada, la reducció de jornada per motius de conciliació es pot compactar durant la mateixa setmana per tal d'afavorir la conciliació familiar i/o l'organització de la unitat on la persona interessada presti serveis.

- L'elecció de la part de la jornada en què la persona interessada vol gaudir de la reducció de jornada i/o la possible compactació resa supeditada a les necessitats del servei, per la qual cosa es pot denegar aquesta elecció de forma suficientment motivada.

- Els col·lectius que prestin serveis no administratius i que per la seva especificitat tenen normes, pactes o acords específics en matèria de jornada i horari estan subjectes al que estableixin les esmentades normes, pactes o acords i als que puguin resultar de la negociació en els àmbits corresponents.

REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE CRIATURES AFECTATS PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

En què consisteix?

Reducció de la jornada de treball de com a mínim un 50%, amb dret a percebre el 100% de les retribucions en funció de les circumstàncies, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, d'una criatura afectada per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent.

Per tenir dret a aquesta reducció, les dues persones progenitores, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent han de treballar.

On està regulat?

Article 49.e) del TREBEP.

Quina durada té?

El dret a reduir la jornada es manté fins que la persona afectada per la malaltia compleixi 23 anys i sempre que es mantinguin les necessitats de cura directa, contínua i permanent, o fins que compleixi 26 anys si abans de complir els 23 s'acredita, a més a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

Ara bé, una vegada el menor d'edat ha complert 18 anys, el dret es reconeix fins als 23 anys només en el cas que el diagnòstic de la malaltia s'hagi produït abans de la majoria d'edat.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Només es té dret a la reducció de jornada sense pèrdua de les retribucions íntegres quan l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o no cobri la prestació de cura de criatures menors afectades per càncer o per una altra malaltia greu de la Seguretat Social. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció proporcional de retribucions.
- En el supòsit que les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores de caràcter permanent prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei.
- Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, la persona que sigui el seu cònjuge o parella de fet té dret

a la prestació, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari.

Particularitats del personal de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (Acord de 20 d'abril de 2022, de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb mesures socials, laborals i de flexibilització i/o conciliació de la vida laboral i familiar, ratificat per Acord de Govern, de 10 de maig de 2022)

- Els empleats i empleades públiques que sol·licitin gaudir d'aquesta reducció de jornada han d'indicar la franja horària preferent per al seu gaudiment, especificant en la sol·licitud les necessitats concretes de conciliació que justifiquen la seva opció.
- Igualment, a petició de la persona interessada, la reducció de jornada per motius de conciliació es pot compactar durant la mateixa setmana per tal d'afavorir la conciliació familiar i/o l'organització de la unitat on la persona interessada presti serveis.
- L'elecció de la part de la jornada en què la persona interessada vol gaudir de la reducció de jornada i/o la possible compactació resta supeditada a les necessitats del servei, per la qual cosa es pot denegar aquesta elecció de forma suficientment motivada.
- Els col·lectius que prestin serveis no administratius i que per la seva especificitat tenen normes, pactes o acords específics en matèria de jornada i horari, estan subjectes al que estableixin les esmentades normes, pactes o acords i als que puguin resultar de la negociació en els àmbits corresponents.

ALTRES REDUCCIONS DE JORNADA

Per cures de les persones empleades públiques de l'àmbit de la mesa general de negociació dels empleats i empleades públiques de l'administració de la generalitat de catalunya (mepagc)

REDUCCIÓ DE JORNADA PER INTERÈS PARTICU- LAR PER LA CURA DIRECTA D'UN FILLA O FILL D'ENTRE 12 I 14 ANYS D'EDAT

En què consisteix?

Reducció de jornada d'un 15%, un terç o la meitat en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions i sense estar subjecta a les necessitats del servei per a la cura directa d'una criatura de 12 a 14 anys d'edat.

On està regulat?

Article 20 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat en la interpretació donada per l'Acord de 9 de març de 2023, de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públiques de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb mesures socials, laborals i de flexibilització i/o conciliació de la vida laboral i familiar, ratificat per Acord de Govern de 28 de març de 2023.

Quina durada té?

Mínim d'un any. Es pot sol·licitar des que la criatura compleix els 12 anys i fins que en compleixi els 14.

Altres consideracions:

- No està subjecta a les necessitats del servei.

- Els empleats i empleades públiques que sol·licitin gaudir d'aquesta reducció de jornada han d'indicar la franja horària preferent per al seu gaudiment, especificant en la sol·licitud les necessitats concretes de conciliació que justifiquen la seva opció.

- Igualment, a petició de la persona interessada, la reducció de jornada per motius de conciliació es pot compactar durant la mateixa setmana per tal d'afavorir la conciliació familiar i/o l'organització de la unitat on la persona interessada presta serveis.

- L'elecció de la part de la jornada en què la persona interessada vol gaudir de la reducció de jornada i/o la possible compactació resta supeditada a les necessitats del servei, per la qual cosa es pot denegar aquesta elecció de forma suficientment motivada.

EXCEDÈNCIES

EXCEDÈNCIA PER CURA DE CRIATURES MENORS DE 3 ANYS

En què consisteix?

Excedència voluntària per cura de criatures menors de 3 anys, per naturalesa o adopció, o de cada menor subjecte a guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent.

On està regulat?

Art. 89.4 del TREBEP.

Quina durada té?

Durant un període màxim de 3 anys a comptar des de la data del naixement o, en el seu cas, de la data de la resolució judicial o administrativa.

Què més s'ha de tenir en compte?

- El període és únic per cada subjecte causant. Si un nou subjecte causant dona origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia.
- En cas que dues persones funcionàries generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.
- El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar, almenys, durant dos anys. Un cop transcorregut aquest període, la reserva és d'un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució.
- El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.
- Les persones funcionàries en situació d'excedència per cura de criatures de 3 anys poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Particularitats de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

El personal al qual s'aplica la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, gaudirà d'una excedència d'una durada mínima de tres mesos.

EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIARS

En què consisteix?

Excedència voluntària per cura d'un familiar a càrrec, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

On està regulat?

Art. 89.4 del TREBEP.

Quina durada té?

Per un període màxim de tres anys.

Què més s'ha de tenir en compte?

- El període és únic per cada subjecte causant. Si un nou subjecte causant dona origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia.
- En cas que dues persones funcionàries generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.
- El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar, almenys, durant dos anys. Un cop transcorregut aquest període, la reserva és d'un lloc

a la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

- El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.
- Les persones funcionaries poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració

Particularitats de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

El personal al qual s'aplica la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, l'excedència té una durada mínima de tres mesos.

ALTRES PERMISOS PER CURA DE CRIATURES, FAMILIARS I CONVIVENTS

PERMÍS PER ACCIDENT O MALALTIA GREU, HOSPITA- LITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA DE CÒNJUGE, PAELLA DE FET, FAMILIARS O CONVIVENTS

En què consisteix?

Permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona funcionària en el mateix domicili i que requereixi que la cuidin.

On està regulat?

Article 48.a) del TREBEP.

Quina durada té?

Si es tracta del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i requereixi la cura efectiva d'aquella: 5 dies hàbils.

Si es tracta d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 4 dies hàbils.

Particularitats del personal de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades

Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

- Del permís per hospitalització es pot gaudir dins del termini de deu dies naturals a partir de l'hospitalització del familiar, a voluntat del personal. Dins d'aquest període, es poden emprar els dies del permís de forma discontinua sempre que persisteixi el fet causant (III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa general de la negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya).

PERMÍS PARENTAL

En què consisteix?

Permís parental de fins a vuit setmanes per a la cura de criatures menors de 8 anys del qual poden gaudir les persones progenitores, adoptants o acollidores, sempre que l'acolliment sigui per temps superior a un any.

On està regulat?

Article 49 g) TREBEP

Quina durada té?

Vuit setmanes, contínues o discontinúes, les quals es poden gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i d'acord amb el que es desenvolupi reglamentàriament.

Altres qüestions a tenir en compte:

- La persona progenitora, adoptant o acollidora ha de comunicar les dates de gaudiment del permís (data d'inici i fi o període de gaudiment) amb una antelació de 15 dies.
- El permís s'ha de realitzar per setmanes completes.
- El gaudiment del permís en els períodes que siguin sol·licitats s'autoritza sempre que les ne-

cessitats dels serveis ho permetin.

- En el supòsit en què tinguin dret al permís dues persones de la mateixa unitat pel mateix subjecte i fet causant, l'Administració podrà ajornar la concessió del permís per un "període raonable" quan s'alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la que ambdues prestin serveis, sempre i quan hagi ofert amb caràcter previ una alternativa de gaudiment més flexible que no hagi estat acceptada per l'empleat o empleada.

PERMÍS PER DEURES INEXCUSABLES RELACIONATS AMB LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

En què consisteix?

Es tracta d'un permís pel temps indispensable per complir deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

On està regulat?

Article 48.j) TREBEP.

Quina durada té?

El temps indispensable per a complir amb el deure.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Els supòsits específics de deures inexcusables relacionats amb la conciliació familiar no es troben especificats en la norma; en tot cas, cal que es tracti d'un deure relacionat amb la conciliació de la vida familiar i laboral i que l'Administració valori cas per cas.

ALTRES PERMISOS PER CURES DE LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS

Als quals els és d'aplicació la llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

PERMÍS PER CURA DE FILLES O FILLS AMB DISCAPACITAT

En què consisteix?

Les persones progenitores amb criatures amb discapacitat o les seves tutores i tutors legals tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball sense pèrdua de retribucions per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials, ordinaris o sanitaris on rebin suport.

Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres, especials, ordinaris o sanitaris, on la filla o el fill amb discapacitat rep atenció.

On està regulat?

Art. 17 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i Acord e 24 de juliol de 2019, de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ratificat per Acord de Govern de 10 de setembre de 2019.

Quina durada té?

En el cas d'absència per assistir a reunions i visites: el temps indispensable.

En cas de flexibilitat horària: màxim dues hores.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Les dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o ordinaris o dels altres centres on la criatura rep atenció, cal recuperar-les diàriament.
- De les dues mesures, absència i flexibilitat horària, en poden gaudir alhora i conjuntament les dues persones progenitores.

PERMÍS SENSE RETRIBUCIÓ PER ATENDRE UN FAMILIAR

En què consisteix?

Permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

On està regulat?

Art. 20 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Quina durada té?

Mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

Què més s'ha de tenir en compte?

- Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins que acaba el permís.
- Aquest permís no descompta temps de servei en el còmput de dies de vacances, hores

d'assumptes personals i saldo d'hores de flexibilitat horària.

FLEXIBILITAT HORÀRIA RECUPERABLE PER ACOMPANYAR FAMILIARS FINS AL SEGON GRAU A UNA VISITA MÈDICA O PER ASSISTIR A TUTORIES DE LES FILLES O FILLS

En què consisteix?

Permís d'entre 1 i 7 hores diàries per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables de les filles o fills.

On està regulat?

Art. 22 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Quina durada té?

Mínim una hora i màxim set hores diàries.

Què més s'ha de tenir en compte?

- El temps d'absència s'ha de recuperar durant la mateixa setmana tenint en compte les necessitats del servei.
- Poden ser permisos puntuals o periòdics.

Particularitats del personal de la Generalitat de Catalunya de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (Acord del 20 d'abril de 2022 de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la

Generalitat de Catalunya, ratificat per Acord de Govern, de 10 de maig de 2022):

- Per al personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a l'efecte de visites o proves mèdiques, s'equipara la persona cònjuge o parella de fet al familiar de primer grau.

ALTRES PERMISOS PER CURES DE LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS

de l'àmbit d'aplicació del decret 56/2012 de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'administració de la generalitat

FLEXIBILITAT HORÀRIA RECUPERABLE PER COMENÇAR LA PART DE LA PERMANÈNCIA OBLIGATÒRIA PER ACOMPANYAR CRIATURES MENORS DE 14 ANYS O FAMILIARS DE PRIMER GRAU AMB DISCAPACITAT

En què consisteix?

El personal amb criatures menors de 14 anys o que tingui al seu càrrec un familiar, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat legalment reconeguda, disposa d'una flexibilitat horària de fins a 60 minuts per començar la part de permanència obligatòria de l'horari.

On està regulat?

Art. 9 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, Acord de 20 d'abril de 2022 de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ratificat per Acord de Govern, de 10

de maig de 2022 i Acord de 9 de març de 2023 de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb mesures socials, laborals i de flexibilització i/o conciliació de la vida laboral i familiar, ratificat per Acord de Govern, de 28 de març de 2023.

Quina durada té?

Fins a un màxim de 60 minuts de la part de permanència obligatòria de l'horari.

Què més s'ha de tenir en compte?

- El temps que s'ha deixat de treballar s'ha de recuperar setmanalment.
- Aquesta flexibilitat s'entén sens perjudici de la flexibilitat horària atorgada pel permís per cura amb discapacitat vist a la pàgina 42.
- El seu gaudiment no està subjecte a les necessitats del servei.

Criteri interpretatiu dels graus d'afinitat i consanguinitat de les famílies enllaçades en els permisos regulats a la normativa de funció pública per al personal de l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

EQUIPARACIÓ DELS GRAUS D'AFINITAT I CONSANGUINITAT PER A LES FAMÍLIES ENLLAÇADES DELS EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLICS DE L'ÀMBIT DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DELS EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLICS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Les persones que formen part d'una família enllaçada poden gaudir dels permisos regulats a la normativa de funció pública, sempre que s'hagi constituït legalment el matrimoni o la parella de fet, i entre els membres de la família enllaçada existeixi una relació d'acord amb els criteris sobre els graus de consanguinitat i afinitat fixats per la jurisprudència del Tribunal Suprem, és a dir, el concepte d'afinitat es limita al vincle que existeix entre cada cònjuge i els parents de sang de l'altra, sense possibilitat d'estendre'l als afins dels afins.

Per tant, les famílies enllaçades poden gaudir dels permisos regulats en la normativa de funció pública, sempre que s'hagi constituït legalment el matrimoni o la parella de fet.

S'entén per famílies enllaçades la unió de persones (cònjuges o parella de fet) que tenen criatures de relacions anteriors i, per tant, es crea un vincle entre els familiars d'aquestes persones.

Part III.

**ANEM MÉS ENLLÀ!
LA CURA ÉS
RESPONSABILITAT
DE TOTS**

BONES PRÀCTIQUES EN LES EMPRESES

Del feminisme hem après que el treball de cures –com ara el treball domèstic o la cura de persones– és essencial per al desenvolupament econòmic i social i, en general, per al sosteniment de la vida. Malgrat que en els últims anys s'ha avançat en la igualtat de gènere, encara avui es tracta d'una feina que recau essencialment sobre les dones. Així mateix, la cura s'entén com una responsabilitat individual o familiar, circumscrita a l'àmbit domèstic.

Per trencar amb aquesta tendència, és clau posar èmfasi en la dimensió col·lectiva de les cures; és a dir, si aquestes són essencials per al funcionament de la societat, tota la societat ha d'implicar-s'hi. I aquí és on entren les empreses, agents essencials en aquest camí cap a la corresponsabilitat. Aquestes no solament han de respectar la legalitat en matèria de drets de conciliació de la vida laboral i familiar, sinó que han d'anar més enllà. A continuació, enumerem una sèrie de bones pràctiques adreçades a les empreses que vulguin ser un agent proactiu a l'hora de fer de les cures la base sobre la qual se sosté la vida, el benestar comunitari i l'avenç econòmic i social.

1. Promoure una cultura empresarial on es valori la conciliació de la vida laboral i familiar

Això suposa crear un ambient de treball en què la conciliació de la vida laboral i familiar es vegi de forma positiva i no com un problema que ha de gestionar el departament de recursos humans. Algunes pràctiques per crear aquest ambient faciliten a les persones treballadores tota la informació necessària per exercir els seus drets o generen imaginaris i discursos positius sobre la conciliació laboral i familiar. D'aquesta manera, s'eviten, per exemple, comentaris o

actituds que reprodueixen estereotips de gènere i idees masclistes que fan sentir malament a les persones que tenen reduccions de jornada o les fan sentir menys compromeses amb la seva feina pel fet d'exercir determinat dret.

A vegades no és la direcció de l'empresa o el departament de recursos humans qui fa aquests comentaris, sinó altres persones treballadores que no tenen responsabilitats familiars. En aquest cas, l'empresa també pot evitar que es reprodueixin idees masclistes, contrarestant els eventuais discursos que qüestionen els drets de conciliació. Una forma de fer-ho és fer formacions sobre igualtat de gènere dintre de les empreses, ja sigui en el marc de l'elaboració del Pla d'Igualtat o fora d'aquest marc.

2. Promoure una cultura empresarial on es valori la corresponsabilitat entre dones i homes en l'exercici dels drets de conciliació

Això suposa crear un ambient de treball que valori positivament que els homes i no solament les dones exerceixin els drets de conciliació. Mitjançant formacions en igualtat de gènere o simplement promovent discursos positius sobre la importància de la corresponsabilitat, afavorirem una cultura empresarial sana i compromesa amb la igualtat de gènere.

3. Promoure una cultura empresarial on es valori la conciliació de la vida laboral i personal

La cultura empresarial sobre la relació entre el temps de treball i el temps per la vida també té afectacions en la percepció individual i col·lectiva sobre els drets de conciliació. És important que les empreses promoguin una relació sana amb el temps de treball, més enllà del respecte de la legalitat en matèria de jornades laborals i períodes de descans.

Mesures com afavorir la flexibilitat horària quan sigui possible, treballar per objectius sempre que aquests siguin assolibles o controlar la càrrega de feina de les persones treballadores són bones pràctiques per evitar crear una cultura empresarial en què el compromís amb l'empresa es mesura segons les hores treballades. En aquest sentit, també és important que els drets de les persones treballadores que han demanat mesures de conciliació no recaiguin sobre les persones que no tenen responsabilitats de cura.

4. Negociar millores amb la representació legal de les persones treballadores

Els drets de conciliació de la vida laboral i familiar reconeguts al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es poden millorar mitjançant la negociació amb la representació legal de les persones treballadores (RLT). Ara bé, la manca de RLT no té per què suposar un obstacle per a l'establiment d'aquestes millores. Exemples concrets d'aquestes millores que s'han implantat amb èxit són, entre d'altres:

- Cura de persones: guarderies a l'empresa, sales d'al·letament, serveis de cura puntual de criatures i gent gran, ampliació dels permisos per naixement i cura de criatures a càrrec de l'empresa, suport econòmic per a despeses de guarderia, pagament d'hores de cangur per hores extres, ampliació del temps de lactància, transport escolar, activitats d'oci per a criatures o permisos de cura més enllà del marc familiar (per exemple, amics, amigues, persones convivents, etc.).
- Racionalització del temps de treball: flexibilitat horària total, eliminació de la jornada partida, evitar programar reunions les últimes hores de la tarda o les primeres del matí.
- Modalitat de treball: foment del teletreball, treball per objectius.

5. Plans d'Igualtat

Les empreses amb 50 persones treballadores o més tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat. Aquest Pla d'Igualtat és l'instrument ideal per identificar problemàtiques relacionades amb la conciliació i implementar eventuais mesures correctores o millores negociades amb la representació legal de les persones treballadores. Per aquest motiu, també és un bon instrument per a les empreses que tenen menys de 50 treballadores. S'ha de tenir en compte que els plans d'igualtat són un instrument viu, i que la seva implementació s'ha d'anar revisant periòdicament, per la qual cosa si ara mateix el pla d'igualtat de l'empresa no preveu cap mesura específica relacionada amb la conciliació, sempre pot incloure-les més endavant.

6. Formació en matèria d'igualtat de gènere

Una bona pràctica per canviar els imaginaris existents a l'entorn de la conciliació de la vida laboral i familiar i fomentar el seu exercici corresponsable és organitzar formacions en matèria d'igualtat de gènere. L'objectiu d'aquestes formacions és sensibilitzar i reflexionar sobre la perspectiva de gènere fent especial èmfasi en la importància de la corresponsabilitat per assolir la igualtat de gènere.

7. L'economia social i solidària com a font d'inspiració per a les empreses

Les pràctiques i formes de fer implementades per les entitats que formen part de l'economia social i solidària (ESS) poden ser molt inspiradores per a aquelles empreses que vulguin fer passes més enllà del que preveu la legalitat vigent. Les iniciatives que formen part de l'ESS es caracteritzen per desenvolupar una activitat econòmica que posa l'economia al servei de les necessitats de les persones i el bé comú, i garanteix un model de producció sostenible per satisfer necessitats humanes. Per la seva naturalesa i objectius, les iniciatives de l'ESS han desenvolupat un conjunt de pràctiques i experiències pròpies relacionades amb l'organització i el temps del treball que poden ser molt inspiradores.

BONES PRÀCTIQUES EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA: EL PRO- GRAMA “TEMPS x CURES CATALUNYA 2021-2024”

L'administració pública també és un agent essencial en l'organització social del treball de cures mitjançant la provisió de serveis públics i la implementació de polítiques públiques. En aquesta línia, el programa [“Temps x Cures Catalunya 2021-2024”](#), promogut pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, té per objectiu avançar cap a la responsabilitat pública en les cures mitjançant un conjunt d'accions i serveis que responen a les següents fites específiques: consolidar el dret a les cures de les nenes i nens, alliberar temps per a les famílies, especialment per a les dones a qui, majoritàriament, se'ls ha atribuït el treball de cures, acreditar l'experiència adquirida en l'àmbit de les cures, generar nova ocupació de qualitat en aquest sector i fer-ho avançant en la igualtat de gènere.

En el marc d'aquest programa, s'han implementat serveis de cura puntual per a nenes i nens de 0 a 16 anys desplegats pel territori. Aquests serveis han adoptat diverses modalitats en funció del territori, com ara serveis de cura puntual en equipaments fixos o itinerants, servei de cangurs, serveis de cura als centres de formació de mares i pares, servei de cangur a domicili o ludoteques, entre d'altres. En [aquest](#) enllaç, trobareu la llista dels diferents serveis implementats.

GLOSSARI

Prestacions contributives i no contributives:

Les prestacions contributives requereixen acreditar un període de cotització determinat per la llei, mentre que les no contributives no requereixen cotització prèvia. La finalitat de les pensions no contributives és protegir les persones que no han cotitzat el temps suficient per tenir dret a les prestacions contributives. Per exemple, una mare o persona gestant que no compleixi amb els requisits de cotització per accedir a la prestació contributiva per naixement i cura de la criatura té dret a la prestació no contributiva per naixement i cura de la criatura.

Cotització:

Acció per la qual els subjectes obligats, principalment empreses i persones treballadores, ingressen recursos a la Seguretat Social per finançar prestacions (incapacitat temporal, desocupació, jubilació, naixement i cura del menor, entre d'altres). Per exemple, per cada mes treballat l'empresa cotitza a la Seguretat Social, ingressant la quota corresponent, per poder accedir a les prestacions quan faci falta.

Base de cotització:

És l'import a partir del qual es calcula la quota mensual aportada a la Seguretat Social pels subjectes obligats a cotitzar. La quantitat ve determinada per la remuneració mensual bruta de la persona treballadora. La base de cotització pot ser per contingències comunes o per contingències professionals i només aquesta última inclou l'import de les hores extres abonades. L'import de les bases de cotització determina l'import de les prestacions.

Base reguladora:

És l'import que es pren com a referència per calcular la quantia d'una prestació i ve directament determinat per l'import de la base de cotització. Per exemple, amb caràcter general, la base reguladora de la prestació per naixement i cura de la criatura equival a la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a l'inici del permís per naixement i cura de la criatura.

Alta a la Seguretat Social:

És la comunicació a la Tresoreria General de la Seguretat Social de la incorporació d'una persona treballadora a una activitat. Per accedir a les prestacions de Seguretat Social, s'exigeix estar d'alta o en situació assimilada a l'alta.

Situació assimilada a l'alta:

Es qualifiquen com a tal determinades situacions previstes a la llei, en les quals, produït el cessament temporal o definitiu en l'activitat laboral, es considera que es manté la situació d'alta. Aquesta ficció permet accedir a determinades prestacions. Per exemple, la situació d'excedència per tenir cura de criatures amb reserva de lloc de treball es considera situació assimilada a l'alta.

