

PERMISOS LABORALS I MESURES DE CONCILIACIÓ

A large, stylized, dark red letter 'a' is positioned on the right side of the page. It is partially cut off by the edge of the frame. A thin vertical red line is to its left, and a horizontal red line is below it, suggesting a corner or a frame.

Amb el suport de:



Part 1:

PERMISOS RETRIBUÏTS

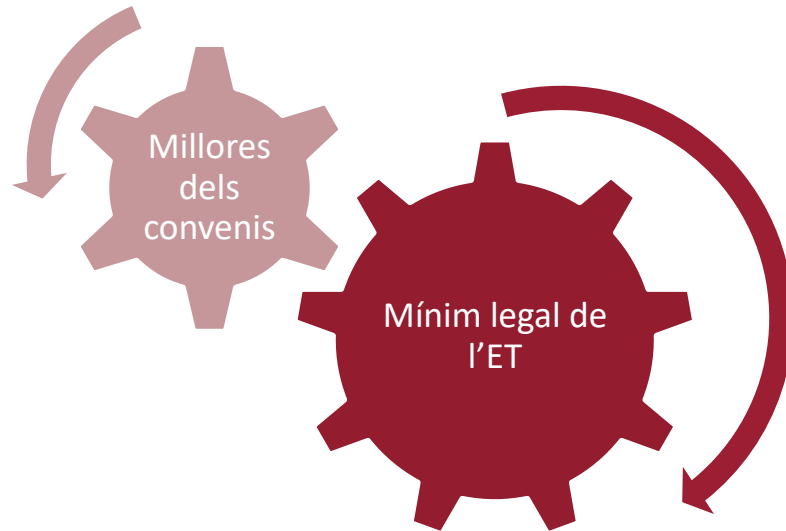
CONCEPTE

Dret del treballador a absentar-se del seu lloc de treball sense que això li comporti cap pèrdua de retribució.



Quins permisos tenim?

Permisos retribuïts





III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 3431** *Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).*

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/3758/2021, de 20 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021).

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER MATRIMONI O REGISTRE DE PARELLA DE FET



Duració: 15 dies naturals

Preavís: Bona fe (tenint en compte que el treballador coneix els dies amb bastanta antelació)

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret (llibre de família, certificat de parròquia, Registre Civil, etc.)

Moment de gaudi: En principi enllaç, possibilitat moment posterior

MILLORES CONVENI: PERMÍS PER MATRIMONI O REGISTRE DE PARELLA DE FET

GERCAT

- Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al llibre segon del Codi Civil de Catalunya.
Aquests dies es podran gaudir, a elecció del treballador, amb posterioritat al fet causant, durant com a **màxim dotze mesos després**, i **acumular al període de vacances**, sempre que el/la treballador/a ho demani amb **dos mesos d'antelació** com a mínim. En cas de gaudiment posterior, el dret a gaudir el permís decaurà immediatament en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans que s'hagi produït el gaudiment.
- El còmput dels permisos per matrimoni s'iniciaran el primer dia feiner següent al del fet causant quan aquest fet es produeixi en dia festiu o descans setmanal per a la persona treballadora.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

- El cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

SAD

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unions estables de parella d'acord amb el que estableix el Llibre Segon del Codi Civil català a l'article 234 punt 1 i 2-, **que es podran gaudir dins el termini d'un any des de la data de registre i podran sumar-se al període de vacances** a petició de la persona treballadora d'acord amb l'empresa.
- Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú mitjançant la corresponent inscripció de parella estable o de fet a qualsevol registre públic o mitjançant acta notarial. En relació a aquest permís, el seu gaudiment s'iniciarà el primer dia laborable següent al moment del fet causant.

PERMÍS PER MATRIMONI O REGISTRE DE PARELLA DE FET: PROBLEMÀTIQUES

I una persona es torna a casar? O si primer es fa parella de fet i després es casa?

Si és amb una altra persona es pot entendre que té dret al permís

I si és amb la mateixa?

Sentència del TSJ de Castella i Lleó d'11 de juny de 2015: "Se trata de asegurar un periodo de disfrute (bien anterior para preparar la unión, bien ulterior para descansar); consecuencia de la unión de dos sujetos en algunas de las formas que el convenio enumera. **Lo que no cabe sostener es que coincidiendo los mismos integrantes de la pareja, cada una de las distintas formas de matrimonio, o de uniones de hecho admitidas por nuestro ordenamiento, generen respectivos derechos a licencias por matrimonio, pues ello no sólo se aparta de la finalidad de la norma**, haciendo una interpretación sistemática del precepto legal; sino que representaría un riesgo de fraude, pues habría de cargar el empleador con la obligación salarial de quien con cierta asiduidad abandona su trabajo aduciendo la celebración de una nueva unión matrimonial".

PERMÍS PER MATRIMONI O REGISTRE DE PARELLA DE FET: PROBLEMÀTIQUES

I si es casa fora d'Espanya?

Depèn. Es pot defensar que el matrimoni ha de tenir efectes civils a Espanya per donar dret al permís

Sentència 14724/2021, de 30 de setembre, del TSJ d'Andalusia: “es la circunstancia jurídica de contraer matrimonio la que justifica la concesión al trabajador del permiso retribuido tras su celebración, regulación de la que ha de inferirse una clara referencia a la institución del matrimonio con plenos efectos civiles, lo que en nuestro Estado puede realizarse, conforme a lo dispuesto en el artículo 49 del Código Civil, bien a través del matrimonio canónico, bien a través del matrimonio civil”.



PERMÍS PER MATRIMONI O REGISTRE DE PARELLA DE FET: PROBLEMÀTIQUES

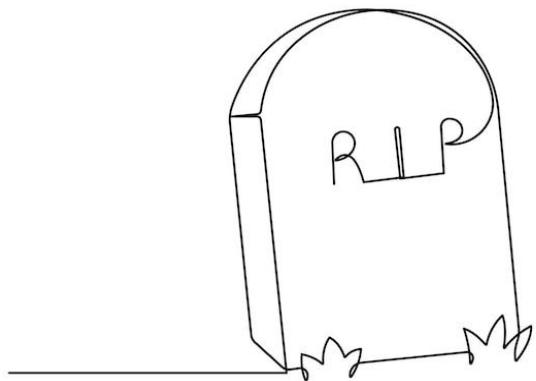
I si es volen gaudir posteriorment els dies?

← Els nostres convenis ho regulen

Hi ha sentències que consideren que el permís per matrimoni no és tant per l'enllaç en si, sinó per començar la convivència en parella (per exemple, per instal·lar-se al pis o per anar de viatge de nuvis). Per això, accepta que el mateix se sol·liciti en dates posteriors a l'enllaç, sempre que aquesta petició es realitzi de bona fe. En aquest sentit, Sentència núm. 1713/2003 de 12 de març del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sentència núm. 726/2004, de 13 de juliol, del Tribunal Superior de Justícia de Madrid o Sentència núm. 50/2005 de 18 de gener, del TSJ del País Basc.

Però, també hi ha sentències que determinen que el permís de matrimoni sí que està lligat a l'enllaç: Sentència núm. 746/1998 de 3 de març, del TSJ del País Basc: *"en el caso de la licencia de matrimonio no se está atendiendo al estado civil, sino al acto en sí de celebrar la boda. No se trata de un derecho establecido para personas ya casadas sino que constituye una licencia que se fundamenta en el hecho mismo del matrimonio como acontecimiento, estando subordinado el permiso a su celebración. El matrimonio es en este caso el hecho causante, la causa que motiva la licencia, en virtud de la cual ésta se otorga, y que debe producirse para generarla. Prueba de ello es que los beneficiarios no pueden disfrutar de ese permiso en el momento que fijan discrecionalmente, sino que la fecha del mismo queda determinada en atención a la de la boda"*.

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR



Persona que l'ha de gaudir: cònjuge, parella de fet i familiars fins a segon grau* de consanguinitat o afinitat

Duració: 2 dies o 4 si s'ha d'efectuar desplaçament

Preavís: Quan es pugui

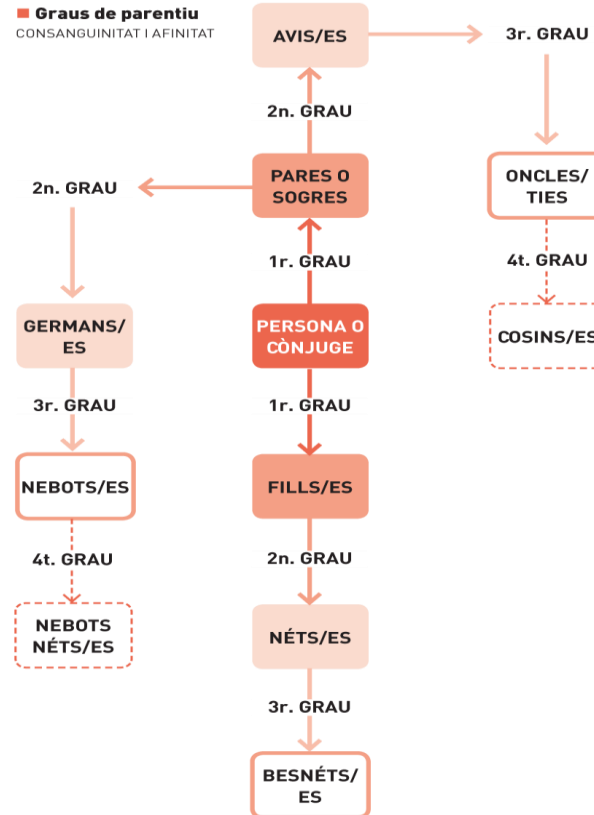
Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret (partida de defunció, certificat mèdic, etc.). Si hi ha desplaçament, també s'ha de justificar

Moment de gaudi: Defunció

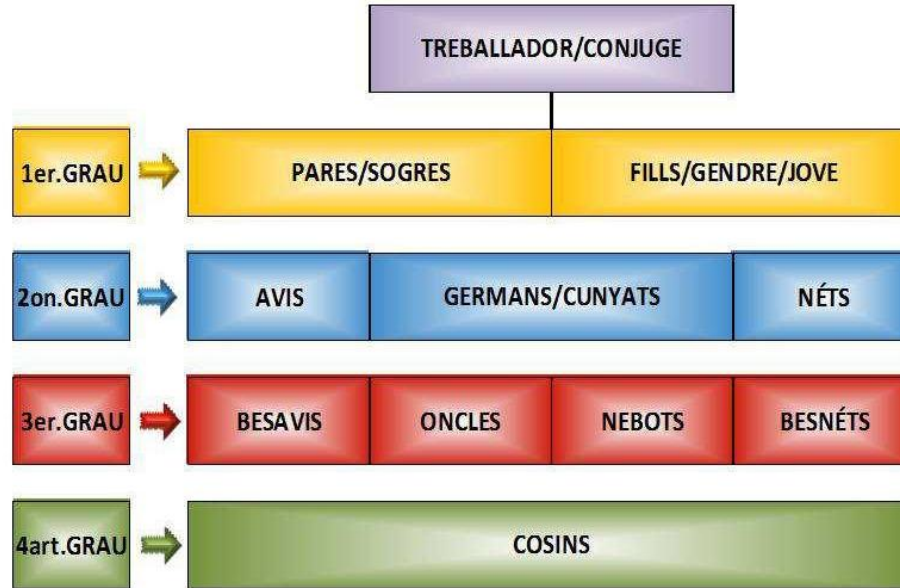
Permisos retribuïts

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR

■ **Graus de parentiu**
CONSANGUINITAT I AFINITAT



PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR



PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR

CONSANGUNITAT

relació de sang

AFINITAT

parents per un vincle legal (matrimoni)

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR

I si s'acaba el matrimoni?

Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo, sentencia 527/2019 de 22 de Abril (en un tema de tributos) : "el parentesco por afinidad se genera y sostiene mientras se mantenga el matrimonio, por lo que desaparecido el vínculo matrimonial -sea por fallecimiento, sea por divorcio-y rota entre los cónyuges cualquier relación parental, igual ruptura se produce respecto de la familia de uno de ellos en relación con el otro, desapareciendo, en consecuencia, el parentesco por afinidad".

Instrucció 4/2006 d'aplicació de les reduccions de l'impost sobre successions i donacions en el cas de relacions d'afinitat de la Generalitat de Catalunya (Departament d'Economia i Finances Direcció General de Tributs):

"El parentiu per afinitat es conserva tot i la mort d'un dels cònjuges, atès que aquest fet constitueix una causa ordinària de dissolució del matrimoni independent de la voluntat dels seus membres. També es manté el parentiu per afinitat en cas de separació matrimonial, ja que en aquest cas, no hi ha una dissolució del matrimoni. El parentiu per afinitat es perd, en canvi, en els supòsits de nul.litat del matrimoni i divorci".

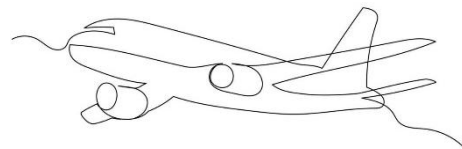
PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR

Els dies són naturals o laborables?

STS (Social) de 29 septiembre de 2020: el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar, "lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario"

Que significa desplaçament?

No definit. El TS ha considerat vàlid exigir almenys 200 km d'anada (Sentencia 4/6/12)



MILLORES CONVENI: PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR

GERCAT

- Amplia a **tres/cinc/deu dies** naturals
- Sempre que el personal necessiti fer un desplaçament, fora de la província o de la comunitat autònoma, excepte que la distància sigui inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a 2 dies addicionals. Podran ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables i/o vacances, prèvia sol·licitud del personal.
- En el mateix sentit, quan el fet causant hagi succeït fora del territori espanyol i amb una distància mínima de 1000 quilòmetres, i l'afectat sigui el cònjuge, parella de fet legalment establerta o parent de primer grau per consanguinitat o afinitat, els 5 dies de permís es veuran incrementats, prèvia sol·licitud de la persona treballadora, en altres 5 dies més, aquests darrers no retribuïts. En aquest cas, s'haurà de provar complidament el desplaçament realitzat.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

- Amplia a **tres/cinco/diez días naturales**
- Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales.
- Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.
- Cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los cinco días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

SAD

- Amplia a **tres/cinc dies laborables**
- En el cas que el personal necessiti fer un desplaçament a aquest **efecte fora de la província**, tret que la distància fos inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a **cinc dies**. Podran ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables i/o vacances, prèvia sol·licitud del personal i acord amb l'empresa.

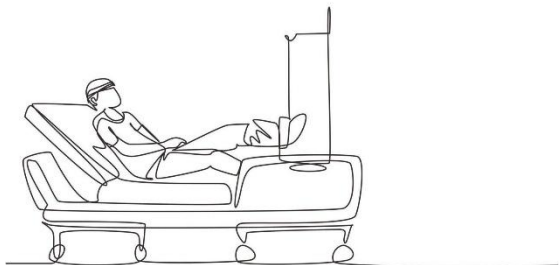
PERMÍS PER MORT DE FAMILIAR: PROBLEMÀTIQUES

I si el familiar mor a un altre país i la persona no es desplaça?

Sentència núm. 2440/2005, de 13 de juliol, del TSJ de València: *“el escaso número de días de permiso previsto para las situaciones contempladas (...) nos lleva a pensar que lo que se pretende con ellos, no es reparar el duelo experimentado por el fallecimiento de un pariente tan próximo –lo que resulta a todas luces imposible–, ni posibilitar una atención continuada del pariente que ha sufrido un accidente grave o padece una enfermedad también grave o ha tenido que ser hospitalizado, sino otorgar unas horas de permiso para que el trabajador pueda adoptar las medidas necesarias para afrontar una situación tan inesperada y perturbadora como la producida”.*

Es donen els dies del permís
però NO els extres per
desplaçament

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER ACCIDENT O MALALTIA GREU, HOSPITALITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA SENSE HOSPITALITZACIÓ QUE PRECISI REPÒS DOMICILIARI



Persona que l'ha de gaudir: cònjuge, parella de fet, parents fins a segon grau per afinitat o consanguinitat (inclòs familiars per consanguinitat de parella de fet), o persones que convisin en el mateix domicili i requereixin la cura del treballador/a

Duració: 5 dies

Preavís: Quan es pugui

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret (certificat mèdic, etc.). Es pot demanar acreditació de que és familiar o convivent

Moment de gaudi: Fet causant. L'alta hospitalària no extingeix el permís

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

Que s'entén per accident o malaltia greu?



Sentència 1496/2015, del TSJ de Canàries: *“Respecto a que debemos entender por enfermedad grave , la propia técnica legislativa a la que ha recurrido el legislador, empleando un concepto jurídico indeterminado, evidencia que su voluntad no ha sido la de acotar el campo de aplicación de dicha exclusión, sino la de dejar abierta al intérprete y aplicador de la norma la posibilidad de integrarlo, incluyendo en dicha noción a cualquier patología que, por su entidad e importancia, médicamente sea susceptible de ser etiquetada como grave, efectuando la correspondiente valoración en atención a las características y naturaleza de la enfermedad de que se trate”.*

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES



I per hospitalització?

Tribunal Supremo, en sentencia de 15 de julio de 2020

“el concepto de hospitalización” ha de entenderse como “sinónimo de ingreso en un hospital o clínica con sometimiento del enfermo al régimen de vida de la institución en la que permanece internado”.

Sentencia de 6 de junio de 2024 del TSJ de Murcia:

“Para distinguir entre la asistencia médica que puede recibirse en un centro hospitalario y un ingreso hospitalario en sentido estricto, hay que atender a tres requisitos o circunstancias que han de concurrir en este, que son: el acto de ingreso como tal, que implica la cumplimentación de los requisitos administrativos y la asignación de una habitación en la zona destinada a residencia de los internos, el sometimiento del enfermo al régimen de vida del hospital en el que está ingresado, con sus normas sobre visitas y acompañantes, horarios, etc., y una mínima permanencia en el tiempo de esta situación”.

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

I per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari?

Sentència núm. 83/2006, de 14 de març, del JS 34 de Madrid: *“la cirugía es la «parte de la medicina que tiene por objeto curar las enfermedades por medio de operaciones hechas con la mano o instrumentos» (Diccionario de la RAE), lo que evidencia de que hay intervenciones quirúrgicas que comprenden todos los grados posibles de gravedad. Incluso, como apunta el mentado Diccionario, la llamada «cirugía menor o ministrante» que es la referida a determinadas operaciones secundarias que no suele practicar el medico”.*

Ha de requerir, sí o sí, repos
domiciliari

MILLORES CONVENI: PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ

GERCAT

- En cas del cònjuge, parella de fet legalment establerta i parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, s'assimila a hospitalització la hospitalització domiciliària o cirurgia major ambulatoria, així com les estades a urgències que siguin superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de 2 dies
- El còmput dels permisos per hospitalització s'iniciaran el primer dia feiner següent al del fet causant quan aquest fet es produeixi en dia festiu o descans setmanal per a la persona treballadora.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

- El cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

SAD

- Podran ampliar-se els dies descomptant els festius abonables i/o vacances, prèvia sol·licitud del personal i acord amb l'empresa.

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

I si el familiar es recupera abans?

TS sentència 5 de març de 2012 «la duració del permís per hospitalització de parientes no se extingue con la simple alta hospitalaria, si la misma no va acompanyada de alta mèdica.»

TS sentència 5 de febrer de 2026 «el permís del article 37.3 b) ET debe durar los 5 días previstos en el precepto legal, toda vez que, aunque se ha producido el alta hospitalaria, no ha tenido lugar el alta mèdica y se ha prescrito al paciente reposo domiciliario. El permís durará esos 5 días **solo si a lo largo de ellos se ha prescrito este reposo domiciliario y no se ha producido el alta mèdica.**»

“el permís no está previsto para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto, retribuidos, mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado, o incluso trabajando, no permitiendo dichas situaciones seguir haciendo uso del permís”.

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

I si el familiar es recupera abans?

TSJ de Catalunya, sentència 20/2024:

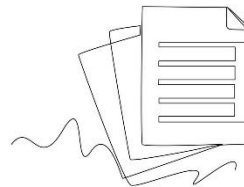
“Del tenor literal del precepto se desprende que el disfrute del permiso de cinco días se condiciona a que la persona trabajadora formule: previo aviso y justificación. Por tanto, (...) deberá justificarse, justificación que razonablemente ha de entenderse que procederá con posterioridad al goce del permiso retribuido. (...) Pues bien, si se condiciona la concesión del permiso a la justificación de la causa, es evidente que se está frente a un permiso retribuido causal o finalista, en el que el trabajador está obligado a justificar la concurrencia de los supuestos causales previstos en la norma legal. Y, a sensu contrario, puede afirmarse que no existe derecho al permiso si no concurre causa que justifique su concesión. De las premisas precedentes, habrá de concluirse que la persona trabajadora tiene derecho a agotar los cinco días de permiso mientras acredite la concurrencia de causa mediante justificación ex post, de forma que si las necesidades de atención al familiar tan solo requieren de la disponibilidad de, por ejemplo, tres días laborables, los cuales no necesariamente han de disfrutarse de forma continuada, la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona empleada pueda disfrutar de estos tres días de permiso retribuido y no de cinco, pues en los dos días de exceso no concurre la causa que justifique la ausencia del puesto de trabajo. Sostener la tesis contraria supone ignorar o eludir la regla de causalidad que rige en este permiso retribuido

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

Quan han de portar el justificant?

TSJ de Catalunya, sentència 20/2024:

“deberá justificarse, justificación que razonablemente ha de entenderse que procederá con posterioridad al goce del permiso retribuido. Por tanto, no tan solo debe advertirse con la antelación que sea posible al empresario del disfrute de dicha ausencia, sino que además deberá justificarse, justificación que razonablemente ha de entenderse que procederá con **posterioridad** al goce del permiso retribuido (...) aplicación deba flexibilizarse en los términos adoptados por la doctrina jurisprudencial referida y, por tanto, sin necesidad de justificante diario cuando se acredite ex post la concurrencia de causa durante los días en que se ha disfrutado de dicho permiso laboral”.



PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

Salva la vida inyectando adrenalina a una mujer ⚡ Directo: Florentino Pérez comparece en rueda de prensa

5 | **informativos** Telecinco | Lo último | España | Local | Sociedad | Internacional | Sucesos | Salud | Economía | Mascotas | Testimonios | Personas, bestias | Más

4 formas de generar ingresos pasivos

Fisher Investments España [ABRIR >](#)

Economía

Consumo | Empleo | Vivienda

TRIBUNAL SUPREMO

Confirmado por el Tribunal Supremo: los trabajadores pueden elegir cuándo usar los 5 días de permiso para cuidar a un familiar

AMBULÀNCIA

Falck VL 93 846 80 80 info@falckvl.com

FalckVes

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

És així?

Sí i no...

Sentència 126/2026 del TS

No es dicta en unificació de doctrina, sinó en cassació ordinària.

Estableix:

- 1) Que els convenis poden regular quan es gaudeix el permís. Si es regula, s'aplica el que diu el conveni.
- 2) Si el conveni no regula res, cal tenir en compte que la finalitat d'aquest permís és cuidar familiars i que l'hospitalització/malaltia/intervenció pot ser que tingui una llarga durada. Per aquest motiu, considera que és totalment lògic que la persona es pugui administrar quan fer us del permís i diferir l'ús.

GERCAT i dependència estatal ho regulen

Permisos retribuïts



Enfermo en un hospital - Getty Images/goradenkoff

La Justicia reconoce que los empleados pueden disfrutar del permiso de cinco días por cuidado aunque termine el reposo



Printable PDF
(Free)

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

És així?

No exactament.

Audiencia Nacional. Sentencia 131/2025, de 6 de octubre de 2025

Recorda que la sentència que el Tribunal Suprem ha declarat que: “el permiso no está previsto para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto, retribuidos, mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado, o incluso trabajando, no permitiendo dichas situaciones seguir haciendo uso del permiso (STS 21/09/10 -rc 84/09-)”

Però matisa això indicant que: *“no pueden identificarse de forma mimética o automática ambas situaciones, (...) la problemática del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares que precise reposo domiciliario pudiera situarse más bien en una cuestión de justificación a posteriori. Pero a nuestro juicio no procede limitar su duración con carácter anticipado, aventurando un uso indebido o fraudulento del permiso reconocido que, a priori, no parece respaldado por la voluntad del legislador, que presume la necesidad de reconocer los cinco días de permiso en los supuestos analizados.”*

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

Hi ha un límit de cops que es pot demanar?

- Si és per diferents familiars i processos, no hi ha limit (Sentència AN 7-3-25)
- Si és la mateixa patologia, és dubtós.

Existeixen sentències que entenen que una mateixa patologia no pot donar dret a diferents permisos (Sentència 1034/2016 de 30 de novembre del TSJ de Madrid o sentència 2596/2011 de 20 de setembre del TSJ de València: *“A la vista de estas circunstancias, la concesión de un único permiso (...) se nos aparece como procedente ya que, un único proceso, como es el caso, no puede dar lugar a un número indeterminado e indefinido de permisos, pues la razón de los mismos no es posibilitar una atención continuada durante todo un proceso patológico sino atender una situación perturbadora y habitualmente súbita y sorpresiva”*).

Per contra, hi ha sentències que entenen que: *“una misma enfermedad, en la medida en que sufra altibajos respecto a su propia gravedad, puede justificar la concesión de más de un permiso en base a la misma enfermedad”* (sentència 3932/2008, de 14 de maig del TSJ de Catalunya).

PERMÍS PER ACCIDENT/MALALTIA/HOSPITALITZACIÓ/INTERVENCIÓ: PROBLEMÀTIQUES

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

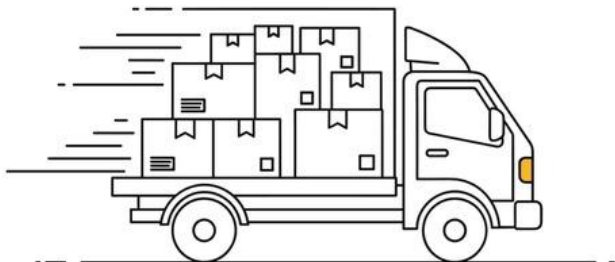
b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Serà nul l'acomiadament de persones que hagin demanat o estiguin gaudint d'un permís per accident, malaltia, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització



PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER TRASLLAT



Canvi del lloc de residència habitual
i permanent

Duració: 1 dia

Preavís: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès
a dret (patró municipal, etc.)

Moment de gaudi: Sempre que es
produeixi un canvi (de bona fe)

MILLORES CONVENI: PERMÍS PER TRASLLAT

GERCAT

•Sense canvis

DEPENDÈNCIA
ESTATAL

•Sense canvis

SAD

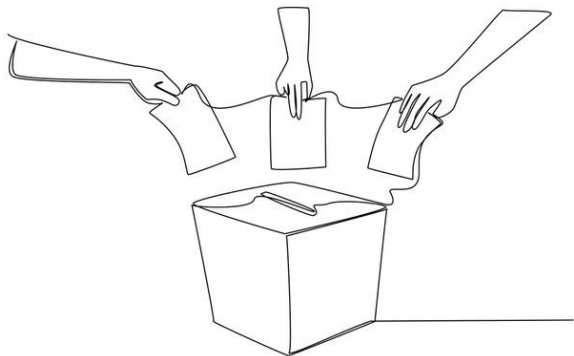
•Sense canvis

PERMÍS PER TRASLLAT: PROBLEMÀTIQUES

Aquest permís procedeix, encara que no hi hagi desplaçament de mobles (TS 7-5-92), però només en cas de residència habitual, no quan es tracti d'un canvi temporal per obres (TSJ Sta. Cruz de Tenerife 28-10-05).



PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL



Duració: Pel temps indispensable

Preavis: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret. Han de ser deures personals que únicament pot complir el treballador per si mateix
Si el treballador rep indemnització, s'ha de descomptar del salari
Si és més d'un 20% de les hores laborals en tres mesos: excedència forçosa (possibilitat)

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC

votar

Ser
membre
mesa
electoral

Donació
de sang

Assistència
a judici
(indispensable)

jurat

Permisos retribuïts

MILLORES CONVENI: PERMÍS PER DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC

GERCAT

- Sense canvis

DEPENDÈNCIA
ESTATAL

- Sense canvis

SAD

- Sense canvis

PERMISOS DE L'ET: HORES SINDICALS



Duració: Segons nombre treballadors

Preavís: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret.

PERMISOS DE L'ET: HORES SINDICALS

Treballadors	Hores
Fins a 100	15 hores
De 101 a 250	20 hores
De 251 a 500	30 hores
De 501 a 750	35 hores
Més de 751	40 hores

*Aquest nombre d'hores sindicals és independent del nombre d'hores de treball mensual del representant o de què la seva jornada es redueixi algun mes per qualsevol causa (sentència núm. 2028/1997, de 12 de setembre, del TSJ d'Andalusia).

*Possibilitat d'acumular per conveni (per 11 mesos): sentència del TS de 23 de març de 2015

PERMISOS DE L'ET: HORES SINDICALS

PREAVÍS

norma no preveu un termini en concret, depèn de les circumstàncies concretes (mida de l'empresa, activitat, dificultat de cobertura...). Sentència del 18 de febrer del 2022, del TSJ de Catalunya va entendre que en una empresa de més de 50 treballadors es presumia que un avís de dos dies era "temps suficient", de manera que -si no era així- l'empresa havia d'acreditar els motius pels quals li era impossible organitzar-se.

JUSTIFICACIÓ

la justificació no s'exigeix en una forma específica, i només cal indicar el nombre d'hores i l'activitat en què es van emprar (Sentència del Tribunal Suprem de 14 d'abril de 1987).

PERMISOS DE L'ET: HORES SINDICALS

OBLIGACIÓ

L'empresari està sempre obligat a concedir-ho (excepte circumstàncies extraordinàries), ja que altrament estaria interferint en el lliure exercici de les funcions representatives (Sentència núm. 9209/2009 del TSJ de Catalunya).

Aquestes circumstàncies extraordinàries que impedirien la concessió del crèdit horari no poden ser situacions ordinàries que formen part del funcionament habitual de l'empresa (permisos que hagin agafat altres treballadors, vacances...), perquè l'empresa està obligada a organitzar la feina comptant amb la possibilitat que es produeixin absències pel gaudiment del crèdit horari.

Sentència de 24 de juliol del TSJ d'Andalusia

Cas on les dues úniques treballadores de neteja van demanar a la vegada el permís amb poca antelació

"el hecho de que la empresa comunique a los representantes sindicales sus problemas organizativos debidamente acreditados y les proponga unas alternativas sobre el disfrute del crédito de horas por motivos sindicales (que las trabajadoras lo utilizaran en días diferentes o al menos en horas no coincidentes) (...) es una decisión razonable y lógica de la empresa".

PERMISOS DE L'ET: HORES SINDICALS

Es pot utilitzar per qualsevol activitat que sigui de representació de les persones treballadores

En qualsevol lloc i moment

Sentència del Tribunal Suprem de data 19 de setembre de 1990: hi ha una presumpció que les hores sol·licitades per a l'exercici de les tasques representatives són utilitzades correctament (és a dir, que correspon a l'empresa provar el contrari)

Sentència número 899/2014 de 25 de març del TSJ d'Andalusia va considerar improcedent l'acomiadament d'un treballador que va utilitzar part del seu crèdit horari per arbitrar un partit de futbol, en entendre que era puntual.



És molt complicat

MILLORES CONVENI: HORES SINDICALS

GERCAT

- Canvia hores
- Permet acumular
- La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent, amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament, amb una antelació mínima de **48 hores**, per a preveure la seva substitució, al seu inici, i durada, **excepte en situacions excepcionals**.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

- Canvia hores
- Permet acumular hores
- La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de **48 horas**, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, **salvo en situaciones excepcionales**.

SAD

- Canvia hores
- Permet acumular hores
- La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament, el seu inici i també la incorporació al treball en el moment de produir-se.

CONVENI GERCAT / SAD: HORES SINDICALS

Treballadors	Hores
De 1 a 25	20 hores
De 26 a 50	25 hores
De 51 a 100	30 hores
De 101 a 250	35 hores
Més de 251	40 hores

CONVENI DEPENDÈNCIA : HORES SINDICALS

Treballadors	Hores
De 1 a 25	20 hores
De 26 a 50	25 hores
De 51 a 100	30 hores
De 101 a 250	35 hores
Més de 251	40 hores

Ajuda a domicili	Hores
De 1 a 25	24 hores
De 26 a 50	26 hores
De 51 a 100	28 hores
De 101 a 250	32 hores
Més de 251	40 hores

PERMISOS DE L'ET: hores per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.



Duració: pel temps necessari

Preavis: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret.

EXAMENS PRENATALS: PROBLEMÀTIQUES

Qui pot utilitzar el permís per tècniques de preparació al part?

Sentència 4799/2023 del TSJ de Galicia de 7 de novembre de 2023: “el permiso se reconoce solamente “para la realización de exámenes prenatales”, no “para acompañar en la realización de exámenes prenatales”.



MILLORES CONVENI: EXAMENS PRENATALS

GERCAT

- Sense canvis

DEPENDÈNCIA
ESTATAL

- Sense canvis

SAD

- Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada laboral

PERMISOS DE L'ET: PER IMPOSSIBILITAT D'ACCEDIR AL CENTRE O TRANSITAR O SITUACIÓ DE RISC



Duració: 4 dies a l'any ampliables

Preavís: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret.

PERMISOS DE L'ET: PER IMPOSSIBILITAT D'ACCEDIR AL CENTRE O TRANSITAR O SITUACIÓ DE RISC

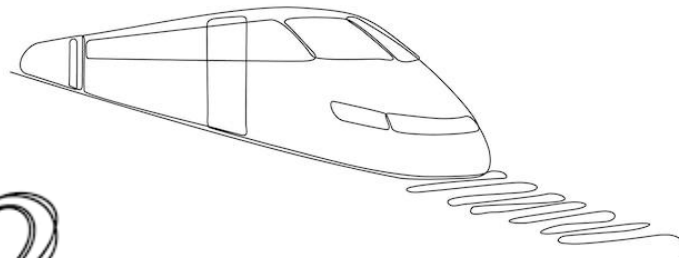
Supòsit: Dues possibilitats

Impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, **com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions** al desplaçament establertes per les autoritats competents

Quan concorre una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.

Que vol dir "impossibilitat"?

PERMISOS DE L'ET: PER IMPOSSIBILITAT D'ACCEDIR AL CENTRE O TRANSITAR O SITUACIÓ DE RISC

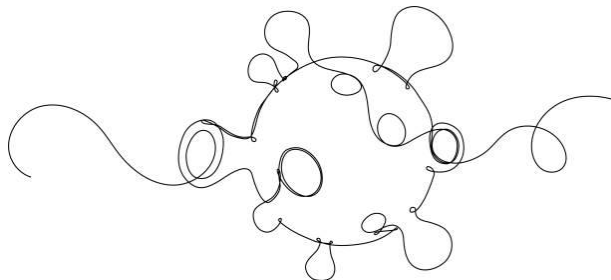


Cal acreditar la
impossibilitat o el
risc concret

PERMISOS DE L'ET: PER IMPOSSIBILITAT D'ACCEDIR AL CENTRE O TRANSITAR O SITUACIÓ DE RISC

En principi és per
4 dies

Però transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major (ERTO)



PERMISOS DE L'ET: PER IMPOSSIBILITAT D'ACCEDIR AL CENTRE O TRANSITAR O SITUACIÓ DE RISC

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.



Permisos retribuïts

MILLORES CONVENI: PER IMPOSSIBILITAT D'ACCEDIR AL CENTRE O TRANSITAR O SITUACIÓ DE RISC

GERCAT

•Sense canvis

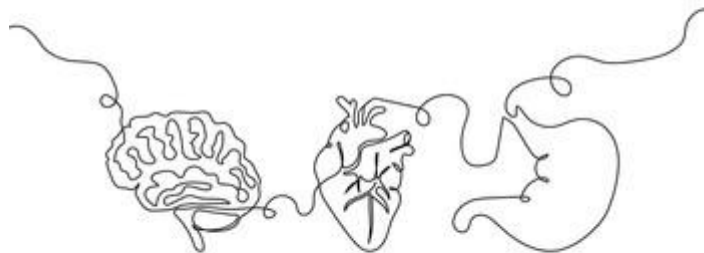
DEPENDÈNCIA
ESTATAL

•Sense canvis

SAD

•Sense canvis

PERMISOS DE L'ET: PER A LA REALITZACIÓ DELS ACTES PREPARATORIS DE LA DONACIÓ D'ÒRGANS O TEIXITS



Duració: Temps indispensable

Preavís: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret. Ha d'acreditar-se que havia de efectuar-se en temps de treball

Permisos retribuïts

MILLORES CONVENI: PER A LA REALITZACIÓ DELS ACTES PREPARATORIS DE LA DONACIÓ D'ÒRGANS O TEIXITS

GERCAT

•Sense canvis

DEPENDÈNCIA
ESTATAL

•Sense canvis

SAD

•Sense canvis

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER FORÇA MAJOR



Duració: Equivalent a 4 dies a l'any retribuïts

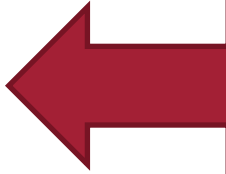
Preavís: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret.

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER FORÇA MAJOR

Requisits:

- 1) Que succeeixi una malaltia o accident
- 2) Que la mateixa impliqui un supòsit de força major
- 3) Que la mateixa afecti:
 - ❖ A un familiar
 - ❖ A un convivent
- 4) Que sigui indispensable la presència de la persona treballadora de forma immediata



"tot fet o esdeveniments de caràcter imprevisible, o previsible, però inevitable"
(STS, Sala del Social, de 16/07/2008, Rec. 1161 / 2007 i STS, Sala del Social, de 26/11/2009, Rec. 10/2009).

EXEMPLES

Si es té a un menor en una llar d'infants o escola i truquen per febre, accident...
Si un pare, mare o convivent ha patit accident de trànsit.

PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER FORÇA MAJOR

Sentència del TS d'11 de març

El precepte permet incloure, en principi, qualsevol persona vinculada tant per vincles familiars, de consanguinitat o d'afinitat, com per la simple convivència, de manera que existeix un àmbit molt ampli de persones que originen el dret a absentar-se. És a dir, el subjecte causant de la urgència d'atenció s'ha d'interpretar de manera molt àmplia, sense límit de vincle de consanguinitat o afinitat (és a dir, no està limitat als de segon grau, com passa, per exemple, amb el d'hospitalització).



PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER FORÇA MAJOR

Sentència del TS d'11 de març

Només es pot gaudir quan sigui exigible la presència immediata de la persona treballadora. D'aquesta manera, queda limitat únicament a la primera atenció immediata i puntual, que no es prolonga en el temps (ja que, si s'allarga i es converteix en una atenció continuada, aleshores s'han d'utilitzar altres permisos, com ara el de cinc dies per hospitalització).



PERMISOS DE L'ET: PERMÍS PER FORÇA MAJOR

Sentència del TS d'11 de març

La persona treballadora no té un límit en el nombre d'absències o permisos vinculats a l'atenció de situacions de força major familiar, però sí que s'estableix un màxim d'absències que tindran caràcter retribuït, ja que únicament es reconeix legalment el dret a la retribució pel període equivalent a quatre dies l'any.



Permisos retribuïts

MILLORES CONVENI: PERMÍS PER FORÇA MAJOR

GERCAT

- Sense canvis

DEPENDÈNCIA
ESTATAL

- Sense canvis

SAD

- Sense canvis

PERMISOS DE L'ET: PER EXAMENS QUAN CURSI AMB REGULARITAT ESTUDIS PER OBTENIR UN TÍTOL ACADÈMIC O PROFESSIONAL



Duració: Temps indispensable

Preavís: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol mitjà admès a dret

Permisos retribuïts

MILLORES CONVENI: PERMÍS PER EXAMENS

GERCAT

- tenint en compte que d'aquests permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'aquest permís el dia natural en que tingui l'examen, si presta els seus serveis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

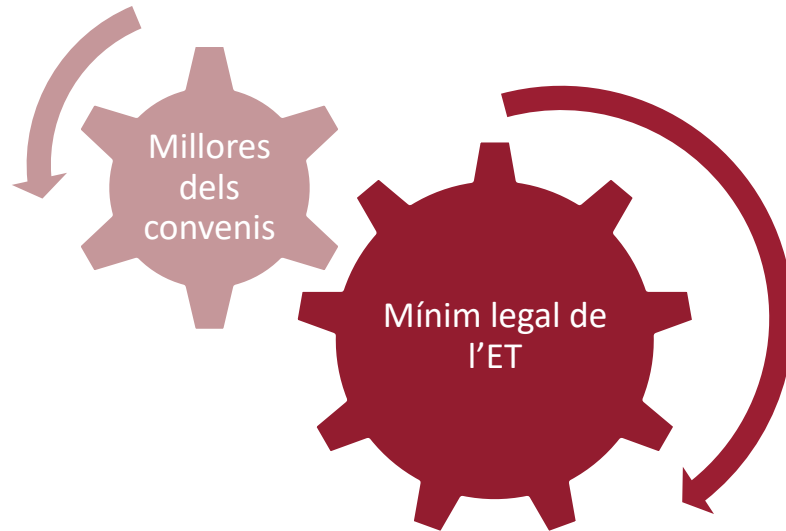
DEPENDÈNCIA
ESTATAL

- teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

SAD

- tenint en compte que d'aquests permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens finals, parcials o els que alliberen matèria. El personal que envulgui gaudir haurà de preavisar amb temps suficient i justificar el tipus d'examen i la seva concurrència al mateix. Els permisos retribuïts queden limitats a dues convocatòries a l'any per assignatura i curs acadèmic. Queden exclosos de retribució els permisos per a concórrer a exàmens o activitats formatives de caràcter conjuntural i els que superin les dues convocatòries per assignatura i curs acadèmic. S'entén per temps necessari el període que va des de l'inici de la jornada fins a la finalització del temps de desplaçament necessari per tornar a la feina un cop finalitzada la prova. El personal que treballa de nit gaudirà d'aquest permís la nit anterior a l'examen i comprendrà tota la seva jornada.

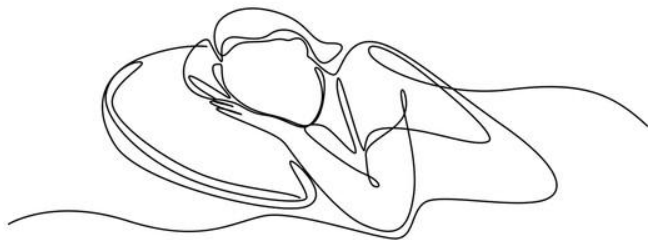
Permisos retribuïts





Conveni
dependència
estatal /
GERCAT

PERMÍS DEL CONVENI: DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ



Duració: 4 a l'any
Preavís: 7 dies (3 en cas
d'urgència)
Justificació: No cal



PERMÍS DEL CONVENI: DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

S'han de concedir, excepte que per raons organitzatives justificades.

Si no es poden concedir, s'ha de comunicar a la persona interessada amb 48 hores d'antelació com a mínim (excepte en casos d'urgent necessitat).

S'han de gaudir abans del 15 de gener de l'any següent.



PERMÍS DEL CONVENI: DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

“El gaudi d'aquests 4 dies necessitarà d'un període de treball previ a l'empresa de tres mesos per cada dia de lliure disposició”

Sentència del TS 12/2026


“Así, podrá disfrutar un único día si lo pide dentro del segundo trimestre, acumular dos en el tercer trimestre (si no hubiera disfrutado del primero en el segundo trimestre), acumular tres en el cuarto trimestre (si no hubiera disfrutado de ninguno en los trimestres anteriores) y acumular los cuatro si lo hace en los quince primeros días del año natural siguiente (si no hubiera disfrutado de ninguno durante el año). Nada impide lógicamente, que la empresa pueda conceder un régimen de acumulación más favorable anticipando días a cuenta de la regularización que pudiese resultar pero no obliga a ello el convenio colectivo. El sistema podrá valorarse como más o menos conveniente para los intereses de ambas partes, pero es el que resulta de lo pactado, **siendo claramente contraria al texto del convenio la posibilidad de anticipación admitida por la sentencia recurrida**, ya que contradice formalmente su tenor cuando establece como requisito para el disfrute del derecho un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición”.



Conveni
dependència
estatal /
GERCAT

PERMÍS DEL CONVENI: DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

“El gaudi d'aquests 4 dies necessitarà d'un període de treball previ a l'empresa de tres mesos per cada dia de lliure disposició”



GERCAT: “Entenent-se, als exclusius efectes d'aquesta llicència, qualsevol situació que comporti l'alta en seguretat social de la persona treballadora amb dret d'aquesta a percebre el salari o una prestació de seguretat social o en situació legal de vaga”.



PERMÍS DEL CONVENI: DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

“El gaudi d'aquests 4 dies necessitarà d'un període de treball previ a l'empresa de tres mesos per cada dia de lliure disposició”



I al de dependència estatal?

Sentència del TS 12/2026

“Reconocemos el derecho de todos los trabajadores ... a que se considere como tiempo de trabajo, a efectos de la generación y devengo de sus cuatro días anuales de libre disposición, el tiempo que eventualmente hubieran podido permanecer en situación de Incapacidad Temporal”.



PERMÍS DEL CONVENI: DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

EL CONVENI DEL GERCAT

Es podran gaudir durant tot l'exercici natural, i fins al 15 de gener de l'exercici natural següent, fins i tot encara que no s'hagi completat el període de treball previ de 3 mesos per cada dia de lliure disposició. En aquest cas, l'empresa estarà facultada per:

- Comprovar el compliment del requisit d'un període de treball previ de tres mesos per cada dia de lliure disposició" en finalitzar l'exercici natural, o abans, pel cas de suspensió o extinció de la relació laboral anteriors al mateix, que comporti liquidació de parts proporcionals de gratificacions extraordinàries i/o de vacances.
- L'empresa, un cop realitzada aquesta comprovació, estarà facultada per detreure del salari pendent d'abonar, així com de la liquidació de gratificacions extraordinària i vacances que correspongui, la part corresponent als dies de lliure disposició gaudits en excés

Conveni
dependència
estatal /
GERCAT

PERMÍS DEL CONVENI: PERMÍS PER ACOMPANYAR ELS FILLS/ES AL METGE ESPECIALISTA

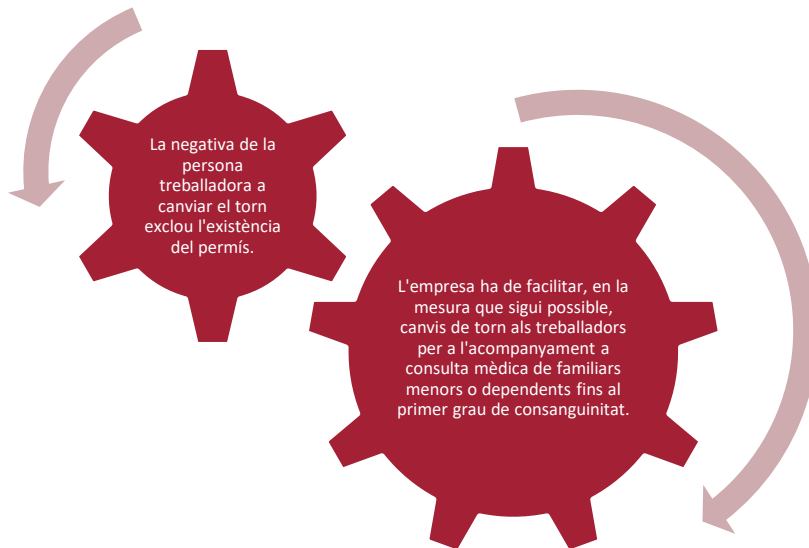


Duració: 3 cops l'any si no
s'ha canviat el torn

Preavís: Antelació raonable

Justificació: Qualsevol
admesa en dret (justificant
visita)

PERMÍS DEL CONVENI: PERMÍS PER ACOMPANYAR ELS FILLS/ES AL METGE ESPECIALISTA





PERMÍS DEL CONVENI: ALTRES

Els progenitors amb fills amb discapacitat tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball remunerats per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part. Els progenitors tenen dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, de les quals dues hores seran amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.



I el permís per anar un mateix al metge?

Pel moment no

Permisos retribuïts



Els progenitors amb fills amb discapacitat tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball remunerats per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

Tot el personal gaudirà del temps indispensable per l'assistència al consultori mèdic per a proves diagnòstiques i visites a especialistes de la xarxa d'utilització pública, amb avís previ i justificació posterior

Dos dies per assumptes propis que no caldrà justificar. Per al seu gaudiment s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudiment, llevat casos d'urgent necessitat justificada. Perquè naixi el dret al gaudiment d'aquests dies s'haurà de haver prestat serveis per a l'empresa de manera ininterrompuda prèvia a la seva sol·licitud durant un període de tres mesos.

Permisos retribuïts



Els/les treballadors/ores amb jornada partida podran gaudir d'un permís retribuït, pel temps indispensable, per visitar al metge d'atenció familiar i comunitària del sistema públic de salut, sempre i quan acreditin la incompatibilitat horària entre la seva jornada de treball i l'horari d'atenció dels seu metge de capçalera

Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part. Els progenitors tenen dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, de les quals dues hores seran amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Els/les treballadors/ores tindran dret a un permís pel temps indispensable per acompanyar a un fill menor de setze anys al metge, sempre i quan acreditin la incompatibilitat horària entre la seva jornada de treball i l'horari d'atenció del metge. Qui vulgui gaudir-ne haurà de preavisar a l'empresa amb suficient antelació, llevat de que es tracti d'una urgència mèdica, i justificar amb posterioritat l'acompanyament.

I la remuneración?

Diversos criteris

- Sentències com la número 69/2019, de 24 de maig, de l'Audiència Nacional, que estableix que: "la retribución correspondiente al día de permiso ha de incluir todos aquellos conceptos salariales que hubiera percibido el trabajador de haber prestado trabajo efectivo el día de permiso
- Sentències com la de 30 de juny del 2011 del Tribunal Superior de Justícia del País Basc, que determinen que: "el Tribunal Supremo ha negado expresamente el derecho de los trabajadores que disfrutan un permiso retribuido en un domingo o en un festivo en el que les correspondería haber prestado servicios con arreglo al calendario que tuvieran prefijado, a percibir el plus de domingos y festivos previsto en el convenio colectivo de aplicación. Se argumenta al efecto que dado que la finalidad de ese plus es la de resarcir de las incomodidades resultantes de trabajar en esas fechas, distinto del trabajo corriente, tratándose por tanto de un complemento al puesto de trabajo de índole funcional, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional; por lo que si no se trabaja por un acto dependiente de la voluntad del trabajador, éste no tiene derecho al percibo del citado complemento (sentencia de 24 de febrero de 2006, Rec. 119/04)".

Part 2:

ALTRES MESURES

PERMÍS PER NAIXEMENT DE FILL

19 setmanes (monoparentals: 32)

En cas d'hospitalització del nadó el permís es pot gaudir a partir de l'alta hospitalària (**excepte 6 setmanes obligatòries de la mare**). Permís es pot ampliar fins a 13 setmanes addicionals.

Defunció del fill: el dret no s'extingeix.

- Les primeres 6 setmanes s'han de gaudir després del part a jornada completa.
- 11 setmanes es poden distribuir (segons voluntat) en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda **fins que el menor tingui 12 mesos**. Es pot anticipar l'exercici del dret fins a 4 setmanes abans de la data prevista pel part.
- 2 setmanes es poden distribuir (segons voluntat) en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda **fins que el menor tingui 8 anys**.

Cada període (o acumulació) s'ha de comunicar a l'empresa amb un mínim de 15 dies.

No es pot transferir el seu exercici a l'altre progenitor. Excepció: En cas de mort d'un dels progenitors, l'altre pot fer ús de la totalitat o part que reste de permís.

Les primeres 6 setmanes són a jornada completa. Les restants poden ser a temps parcial (previ acord amb l'empresa). Si els dos progenitors treballen a la mateixa empresa, es pot limitar l'exercici simultani per causes justificades.

PERMÍS PER ADOPCIÓ, GUARDA AMB FINALITAT D'ADOPCIÓ o ACOLLIMENT

19 setmanes per cada adoptant, acollidor o guardador (32 si és un sol).

- 6 setmanes s'han de gaudir a jornada completa immediatament després de la resolució judicial o decisió administrativa. **En cas d'adopció internacional, si cal fer un desplaçament previ, es podrà iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució.**
- 11 setmanes es poden distribuir (segons voluntat) en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda, **en els 12 mesos següents a la resolució judicial o decisió administrativa.**
- 2 setmanes es poden gaudir fins que el menor tingui 8 anys

Cada període (o acumulació) s'ha de comunicar a l'empresa amb un mínim de 15 dies.

Les primeres 6 setmanes són a jornada completa. Les restants poden ser a temps parcial (previ acord amb l'empresa).

No es pot transferir el seu exercici a l'altre adoptant, acollidor o guardador.

Si els dos progenitors treballen a la mateixa empresa, es pot limitar l'exercici simultani de les 10 setmanes voluntàries per causes justificades.

PERMÍS PER LACTÀNCIA

Fins que menor compleixi nou mesos. Ara bé, **si els dos progenitors, adoptants, guardadores o acollidors exerceixen el dret, es podrà estendre fins que el lactant compleixi 12 mesos**, però el salari es reduirà proporcionalment a partir del novè mes.

Una hora d'absència del treball, que es pot dividir en dues fraccions (durada s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples)

Es pot substituir, a voluntat, per una reducció de la jornada en mitja hora* o acumular-lo en jornades completes.

No es pot transferir a l'altre progenitor.

Si els dos estan a la mateixa empresa, es pot limitar l'exercici simultani per raons justificades (necessitat de comunicar per escrit).

Sentència TS de 19/04/2018

Per efectuar el càlcul de la lactància acumulada, s'utilitza el mòdul d'una hora i no el de mitja hora.



lactància

MILLORES CONVENI: LACTÀNCIA

GERCAT

- 1. Es tindrà el dret a una hora d'absència del lloc de treball, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora, sense pèrdua de retribució, aquells qui tinguin cura d'un fill menor fins que aquest compleixi els **12 mesos d'edat**. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-se en jornades senceres a gaudir en els termes previstos en l'acord amb que s'arribi amb l'empresa.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

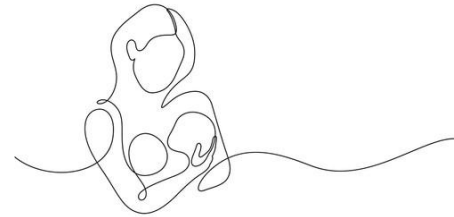
- El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de **12 meses**, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

SAD

- Es tindrà el dret a una hora d'absència del lloc de treball, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora, sense pèrdua de retribució, per a les persones treballadores que tinguin cura d'un lactant fins que aquest compleixi els **9 mesos** d'edat. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-se en jornades senceres a gaudir immediatament després del gaudiment del permís per naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment

Sentència 49/2025 de l'AN

el mejor tratamiento del permiso de lactancia previsto en el Convenio no permite imponer una interpretación como la pretendida en demanda, por cuanto la misma parte de una modificación del artículo 37.4 ET que se respeta (y mejora) en la norma convencional. En definitiva, tal y como sostiene la patronal, la acumulación de las horas entre los 9 y los 12 meses de edad del menor (mejora respecto a lo que establece la nueva Ley), no es automática, sino que, como prevé el Convenio, queda condicionada a los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.



PERMÍS PARENTAL

Les persones treballadores tenen dret a un permís parental, per tenir cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci vuit anys.

Aquest permís, que té una durada no superior a vuit **setmanes**, contínues o discontinúes, i es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial (d'acord amb allò establert reglamentàriament).

No es pot transferir a l'altre progenitor.

La persona determina la data d'inici i fi del gaudi o, si s'escau, dels períodes de gaudi. S'ha de comunicar amb 10 dies d'antelació (o el termini que es fixi al conveni), llevat de força major.

En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en què el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa.

És retribuit?

Sentència del TS de 12 de febrer de 2026

“El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, regula un permiso parental de cuatro semanas, recogiendo así los dos meses no remunerados (convertidos por la norma española en ocho semanas), pero sin incorporar los otros dos meses remunerados. Esos otros dos meses remunerados se han introducido, haciendo uso de la denominada "cláusula pasarela" contenida en el artículo 20.6 de la Directiva, mediante el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo) y, sobre todo, mediante la modificación del artículo 48 ET por el del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, que eleva la suspensión (y la correspondiente prestación) por nacimiento y cuidado de menor a diecinueve semanas. El litigio actual versa únicamente sobre los dos meses no remunerados regulados en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores”.

Perquè es va ampliar permís per naixement?

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeu y del Consejo, de 20 de junio de 2019

- Permís maternitat (regulat en una altra directiva, la Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992): Tota treballadora que hagi donat a llum o adoptat un fill té dret a un permís de maternitat ininterromput d'almenys 14 setmanes, distribuïdes abans o després del naixement o l'adopció.
- Permís de paternitat: Els pares o, quan així ho reconegui la legislació nacional, els segons progenitors equivalents tenen dret a un permís de paternitat de 10 dies laborables en néixer un fill. Els països de la UE són lliures de definir si el permís de paternitat es pot gaudir parcialment abans o només després del naixement del fill i si es pot gaudir de manera flexible o no (art. 4 Directiva)
- Permís parental: quatre mesos que s'ha de gaudir abans que el fill arribi a una determinada edat, com a màxim vuit anys, dels quals dos són retribuïts i no poden ser transferits a un altre progenitor (art. 5 i 8 de la Directiva). Aquests "dos mesos retribuïts" són els que s'han traduït a Espanya en 8 setmanes.

$$14 + 8 = 22$$

Perquè es va ampliar permís per naixement?

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeu y del Consejo, de 20 de junio de 2019

“A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros **podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia** y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.”

Abans de l'ampliació...

- a) 16 setmanes de suspensió per a tots dos progenitors.
- b) Un permís de lactància que només es podia acumular si ho indicava el conveni o ho acordaven les parts.
- c) Un permís parental no retribuït de 8 setmanes (48 bis ET)

$$16 \neq 22$$

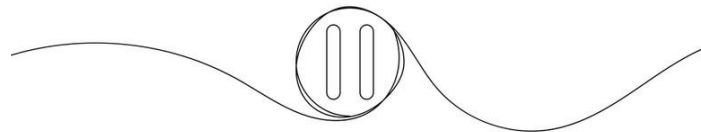
SOLUCIÓ: ampliar naixement a 19 (dos fins als 8 anys) i permetre acumular lactància (9 mesos = 3 setmanes)

$$19 + 3 = 22$$

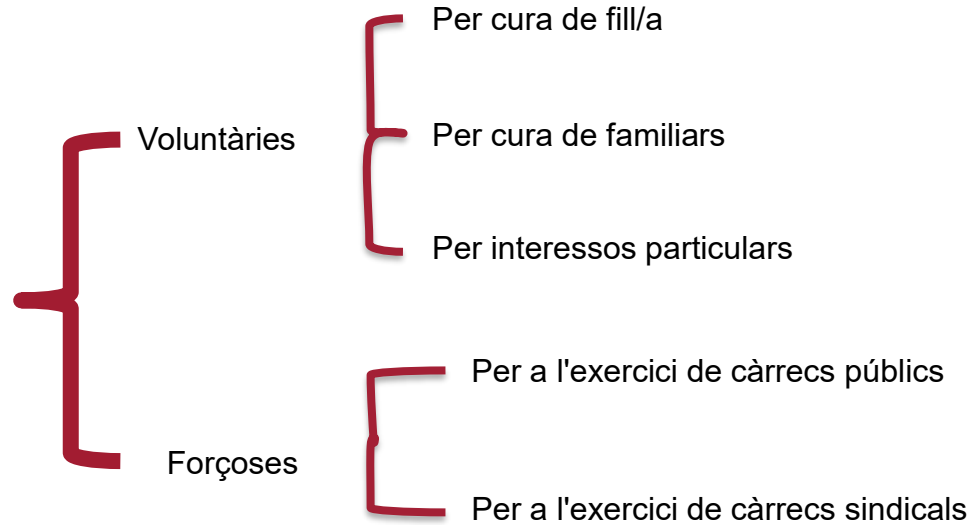
I van mantenir també el permís paternal, però no remunerat (sense tocar durada)

EXCEDÈNCIA

Interrupció temporal de la relació laboral sense que es trenqui el vincle contractual entre l'empresa i el treballador, a petició del treballador.



EXCEDÈNCIES DE L'ET



* Excedències pactades de mutu acord

EXCEDÈNCIES FORÇOSES

Causes:

- Ser designat o elegit per un càrrec públic i que això impossibiliti l'assistència a la feina (Diputat, Alcalde, Defensor del Poble...)
- Exercir funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.
- Tenir un deure inexcusable de caràcter públic i faltar més del 20% de la jornada en 3 mesos (si l'empresa vol)

Característiques:

- Conservació del lloc de treball
- Còmput del temps per antiguitat (però no com temps de servei)

Duració:

- La mateixa que el càrrec per la qual s'hagi sol·licitat
- El treballador ha de reincorporar-se al cessament en el càrrec o funció (art. 48 ET: 30 dies naturals; art. 46 ET i LOLS: mes següent)

EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES

Causes:

- Ninguna

Requisits:

- Tenir una antiguitat d'un any a l'empresa
- Que hagin transcorregut 4 anys de la finalització d'excedència voluntària anterior

Característiques:

- No còmput del temps per antiguitat
- No reserva lloc de treball (dret reingrés primera vacant d'igual o similar categoria)
- Es manté dret a no concurrència deslleial i a la bona fe

Duració:

- De 4 mesos a 5 anys (a elecció del treballador)
- Possibilitat de pactar altres duracions

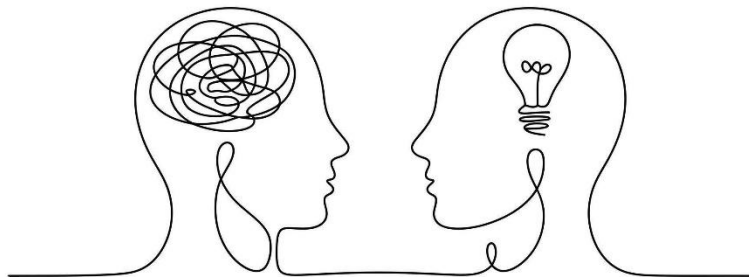
excedències

EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES

Treballador no pot situar-se
unilateralment en excedència
(ha d'haver acceptació
expressa)

Empresa no pot rebutjar
excedència

EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES



Empresari no pot revocar excedència ja acceptada (tot i tenir motius)

Treballador sí que pot renunciar **EXCEPTE** si això produeix perjudicis a tercers

EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES

La duració la pot
escollir el treballador
**PERÒ... NO LA POT
MODIFICAR**



No té dret a reincorporació anticipada

No té dret a pròrroga

EXCEPCIÓ: S'hagi pactat duració oberta o el treballador no hagi concretat i l'empresari tampoc ho hagi exigint

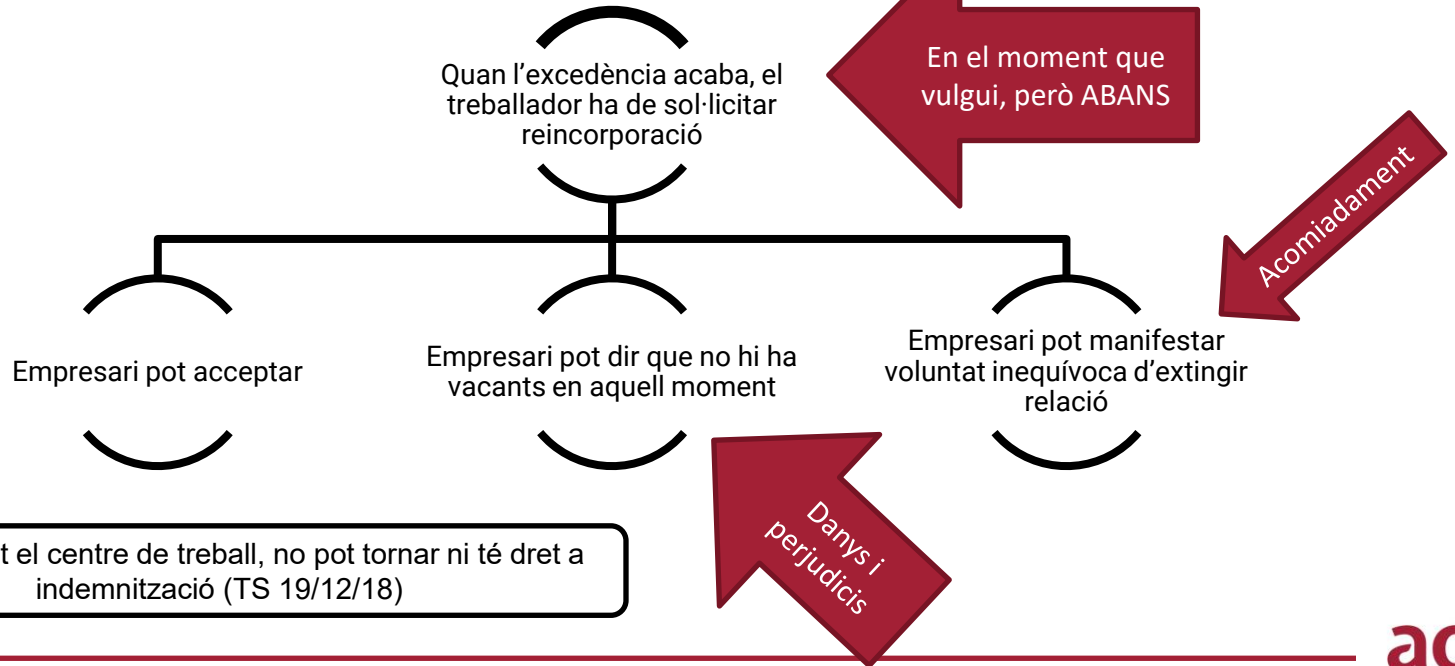
EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES



Art. 46.5 del ET: "El treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa"

- 1) No es pot utilitzar contracte interinitat per cobrir vacant
- 2) Per categoria similar podem entendre GRUP professional
- 3) Hem d'oferir vacant a localitat que no obligui a canviar residència
- 4) Té dret preferent respecte a conversions de contractes temporals
- 5) Hi ha Tribunals que també consideren que s'han d'oferir llocs temporals (treballador pot rebutjar i mantenir dret)
- 6) Si es tenen diverses sol·licituds, s'han de donar per ordre cronològic

EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES



EXCEDÈNCIES PER CURA DE FILLS/ES

Causes:

- Per tenir cura de cada fill (naturals o adoptius) o en supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent

Característiques:

- Càlcul del temps per antiguitat
- Dret a assistència a cursos de formació
- Reserva lloc de treball durant el primer any (15 mesos família nombrosa general; 18 mesos família nombrosa especial)
- Reserva durant els altres anys d'un lloc de treball del mateix grup o categoria equivalent (REINCORPORACIÓ AUTOMÀTICA)

Duració:

- Fins a tres anys, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

EXCEDÈNCIES PER CURA DE FAMILIARS

Causes:

- Per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que **per raons de edat, accident, malaltia o discapacitat** no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

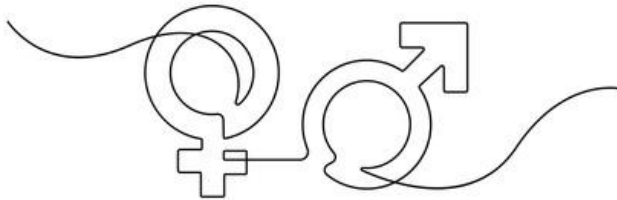
Característiques:

- Càmput del temps per antiguitat
- Dret a assistència a cursos de formació
- Reserva lloc de treball durant el primer any (15 mesos família nombrosa general; 18 mesos família nombrosa especial)
- Reserva durant els altres anys d'un lloc de treball del mateix grup o categoria equivalent (REINCORPORACIÓ AUTOMÀTICA)

Duració:

- Fins a dos anys.

EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS O FAMILIARS (PROBLEMÀTIQUES)



Tant homes com dones

Tant indefinits com temporals

Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar exercici **simultani** (ha de donar raons justificades).

Si un nou subjecte dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si escau, al que es vingués gaudint (**NO** es sumen)

En determinants casos s'ha acceptat inclús que s'utilitzi per treballar a una altra empresa, però ha d'estar molt justificat (horari, ubicació, jornada...)

EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS O FAMILIARS (PROBLEMÀTIQUES)

Es pot escollir la
durada



No ha termini mínim (sí màxim)

Es pot fraccionar i prolongar

Es pot escollit duració (excepte frau)

Adaptació de la vida personal i familiar

On està regulat?

- Art. 34.8 ET

Per quin motiu es pot demanar adaptació?

- Per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral

Hi ha un procediment establert?

- Sí

Hi ha un termini màxim per donar resposta?

- 15 dies

Conciliació de la vida personal i familiar

Procediment:



Que es pot demanar?

Qualsevol adaptació que es necessiti (en la durada, en la distribució, en l'ordenació del temps de treball, en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància...)

Ha de ser raonable i proporcionada amb la seva necessitat

Per qui?

*“En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.
Així mateix, tenen aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin al mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin ser fonamenta la seva petició”.*

Fins quan?

La persona treballadora té dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació una vegada conclòs el període **acordat** o previst o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.

En la resta dels supòsits, de concórrer un canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, l'empresa només pot denegar el retorn sol·licitat quan hi hagi raons objectives motivades per fer-ho.

S'està obligat a concedir-ho?

Sí, excepte motius justificats

L'adaptació ha de ser també proporcionada en relació amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa

Moltes gràcies
www.acra.cat

