



CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL

PERMISOS	CONVENI PROVINCIAL DE TARRAGONA	CONTINGUT I MODIFICACIONS DE LA LO 3/2007 PER A LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES
<p><u>MATERNITAT</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 48.4 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si el pare i la mare treballen a la mateixa empresa, ambdós cònjuges podran beneficiar-se del descans maternal parcial (si és compartit), al 50% cadascun. 	<p style="text-align: center;"><u>Art. 48.4 de l'ET modificat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspensió de contracte amb reserva del lloc de treball: 16 setmanes. En cas de part múltiple, la suspensió es pot ampliar dues setmanes més per cada fill a partir del segon. • Les mateixes condicions en cas d'adopció o d'acolliment. • <i>En cas de discapacitat del fill o filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió s'ampliarà dues setmanes més.</i> • La suspensió pot ser a temps parcial d'acord amb l'empresari. • <i><u>Nou supòsit:</u> en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor tindrà dret a les 16 setmanes de permís o del temps que resti, encara que la mare no treballés.</i> • En cas de defunció del fill o de la filla, es mantindran les 16 setmanes de permís. • Aquest permís el poden compartir els dos progenitors, excepte les 6 setmanes posteriors al part, que corresponen obligatòriament a la mare. • <i><u>Nou supòsit:</u> l'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de maternitat cedit per la mare, encara que aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal en el moment previst per a la seva reincorporació.</i> • <i>Si la mare no té dret a la suspensió del contracte, amb dret a prestacions, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte pel temps que hauria correspost a la mare.</i>
<p><u>Risc durant l'embaràs</u> <u>Suspensió del contracte</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 48.5 de l'ET, art. 26 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i art.134 i 135 de la Llei general de la Seguretat Social</i></p>		<p style="text-align: center;"><u>Art. 48.5 de l'ET modificat:</u></p> <p><i>Les mateixes condicions que en una baixa laboral (100% de la base reguladora):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En cas de risc per a la mare o per a l'embaràs. • Sempre que no hi hagi un lloc que no suposi aquest risc. • Fins al moment de l'inici de la maternitat o de la reincorporació a un lloc de treball compatible.

<p><u>Fills o filles prematurs, si han de romandre hospitalitzats després del part</u></p> <p>Normativa de ref.: Art. 48.4 i art. 48.5 de l'ET</p>		<p><u>Art. 48 ET modificat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i><u>Nou supòsit:</u> es computa el permís a partir de l'alta hospitalària del fill o filla. Se n'exclouen les 6 setmanes de descans obligatori per a la mare.</i> • <i>El període de suspensió de contracte per maternitat s'amplia en tants dies com estigui hospitalitzat el nadó comptats a partir del 7è dia, i amb un màxim de 13 setmanes.</i> • <i>L'altre progenitor tindrà dret a una hora de reducció de la jornada retribuïda i 2 hores amb reducció proporcional del salari.</i>
<p><u>Permís prenatal</u></p> <p>Normativa de ref.: Art. 37.3 de l'ET</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Temps necessari o indispensable per a exàmens prenats i tècniques de preparació per al part, sempre que calgui fer-los dins de la jornada laboral.
<p><u>LACTÀNCIA</u></p> <p>Normativa de ref.: Art. 37.4 de l'ET</p>	<p><u>Acumulació d'hores de lactància:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Amb l'avís previ de 15 dies. • Se'n podrà beneficiar fins a un 85% del temps que correspongui en jornades completes a continuació del permís de maternitat. • Del 15% restant se'n podrà beneficiar d'acord amb allò que estableix l'ET o segons un acord entre les parts. 	<p><u>Art. 37.4 de l'ET modificat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Per fill o filla menor de 9 mesos • 1 hora diària. Es pot dividir en dues fraccions. • Es pot utilitzar com a reducció de jornada per lactància en mitja hora al principi o al final de la jornada. • <i>Es pot acumular en jornades completes en els termes que <u>estableixi la negociació col·lectiva</u> o segons un acord amb l'empresari.</i> • <i>En cas de part múltiple, s'amplia en l'increment proporcional a partir del segon fill o filla.</i> • D'aquest permís se'n pot beneficiar el pare o la mare, en cas que tots dos treballin.
<p><u>Risc per a la lactància</u> <u>Suspensió del contracte</u></p> <p>Normativa de ref.: Art. 48.5 de l'ET, art. 26 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i art. 134 i 135 de la Llei general de la Seguretat Social</p>		<p><u>Art. 48.5 de l'ET modificat:</u></p> <p><i><u>Nou supòsit de suspensió de contracte per risc tant per a la mare com per al lactant.</u></i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Fins a la reincorporació de la mare o, com a màxim, fins als nou mesos del fill o filla.</i> • Derivat del lloc de treball i sempre que no hi hagi un lloc que no suposi aquest risc. • <i>Les mateixes condicions que en el risc per a l'embaràs.</i>

<p><u>PATERNITAT</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 48 bis de l'ET. Nou</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amb la comunicació expressa mínima de 7 dies previs a l'inici de l'exercici del dret. • Amb la comunicació prèvia de 2 dies naturals si s'inicia el permís a continuació de la fi del permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment. 	<p><u>Art. 48 bis de l'ET. Nou:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nou supòsit de suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball: 13 dies naturals i consecutius.</i> • <i>En cas de part múltiple, adopció o acolliment (sempre que la seva durada no sigui inferior a un any), dos dies més per cada fill a partir del segon.</i> • <i>Si és fill biològic, la suspensió correspon a l'altre progenitor.</i> • <i>En cas d'adopció o d'acolliment, els progenitors triaran a quin dels dos correspon la suspensió. En aquest cas, si un es beneficia de la totalitat de les 16 setmanes, el permís de paternitat correspondrà a l'altre progenitor.</i> • <i>Es pot fer a jornada completa o parcial amb un mínim del 50%, amb l'acord previ amb l'empresari.</i> • <i>A partir de:</i> <ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>la finalització del permís per naixement de fill, de la resolució judicial d'adopció o de la decisió administrativa d'acolliment.</i> ➢ <i>Fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat.</i> ➢ <i>Immediatament després de la fi d'aquesta suspensió.</i>
<p><u>REDUCCIÓ DE JORNADA</u></p> <p><u>Per guarda legal i cura de persona amb discapacitat</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37.5 de l'ET</i></p>		<p><u>Art. 37.5 de l'ET modificat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>S'amplia fins als 8 anys del fill o filla.</i> • <i>S'amplia a un mínim d' 1/8 i un màxim de la meitat de la jornada.</i> • <i>Disminució proporcional del salari.</i>
<p><u>Víctima violència de gènere</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37 de l'ET i art. 211 de la LGSS, referits a la Llei orgànica de protecció integral contra la violència de gènere.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de conflicte, es podrà sotmetre a la conciliació, la mediació i/o l'arbitratge del TLC. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Disminució proporcional del salari.</i> • <i>Reordenació del temps de treball a través de:</i> <ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>L'adaptació de l'horari.</i> ➢ <i>L'aplicació de l'horari flexible.</i> ➢ <i>Unes altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.</i> ➢ <i>L'acord entre la treballadora i l'empresa, amb conveni col·lectiu o entre l'empresa i els representants sindicals.</i>

<p><u>ALTRES PERMISOS</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Tots els drets i permisos aplicables també a les parelles de fet. 	
<p><u>Vacances</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 38.3 de l'ET i art. 48.4 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 30 dies naturals a l'any. Període estival: del 15 de juny al 15 de setembre. Aquest període es pot fraccionar en dos sempre que un dels períodes sigui entre el 15 de juny i el 15 de setembre. En aquest cas, es comptabilitzen 22 dies laborables. En cas que el treballador o treballadora estigui hospitalitzat a l'inici de les vacances, aquestes, de mutu acord entre les parts, es faran després de l'alta mèdica. 	<p><u>Art. 38.3 de l'ET modificat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Es poden fer encara que hagi acabat l'any natural, sempre que coincideixin amb una suspensió de contracte per maternitat/paternitat, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural.</i>
<p><u>Accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> De parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies, dos dels quals laborables. Mentre duri l'hospitalització, es podrà beneficiar del permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no suposi un increment dels dies laborables de permís. De forma continuada o fraccionada. Dos dies més si cal desplaçar-se fora de la província de Tarragona. Retribuït. 	<p><u>Art. 37 de l'ET modificat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Dos dies. Quatre, si cal desplaçar-se. De parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
<p><u>Intervenció quirúrgica sense hospitalització</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> De parents fins a segon grau de consanguinitat i/o afinitat: 2 dies naturals. Dos dies més si cal desplaçar-se fora de la província de Tarragona. Retribuït. 	<ul style="list-style-type: none"> Dos dies. Quatre, si cal desplaçar-se. <i>Amplia els dies de permís al supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.</i>
<p><u>Naixement de fill o filla</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Tres dies naturals, dos d'ells laborables En cas de cesària, fins a 4 dies naturals, o fins a 5 en cas de gravetat. Dos dies més si cal desplaçar-se fora de la província de Tarragona. Retribuït. 	<p><u>Art. 37 de l'ET:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Dos dies. Quatre, si cal desplaçar-se.

<p><u>Mort</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Del cònjuge: 5 dies naturals. • De parents fins a segon grau de consanguinitat i/o afinitat (pares, fills, germans i avis propis o del cònjuge): 3 dies naturals. • Retribuït 	<p style="text-align: center;"><u>Art. 37 de l'ET:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. • Dos dies. Quatre, si cal desplaçar-se.
<p><u>Matrimoni i/o constitució de parella de fet</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 17 dies naturals, amb obligació de beneficiar-se'n. • Per a parelles de fet es concedirà una vegada cada 5 anys, que es reduirà a tres anys en cas de mort d'un dels membres de la parella. • Retribuït. 	<p style="text-align: center;"><u>Art. 37 de l'ET:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Del treballador o treballadora: 15 dies naturals.
<p><u>Visites a metges</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Del treballador o treballadora: <ul style="list-style-type: none"> ➢ 20 hores anuals per anar consulta de medicina general, pública o privada. ➢ Sense límit per a visita a l'especialista de la Seguretat Social. • Acompanyament de familiars de fins a primer grau de consanguinitat o afinitat: <ul style="list-style-type: none"> ➢ 10 hores anuals amb càrrec a les 20 anteriors per a visita al metge de medicina general o a l'especialista. • Retribuït. 	
<p><u>Assumptes de conciliació familiar i laboral</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 dia. • Amb avís previ de 48 hores. • Retribuït. • Límits: només el pot sol·licitar al mateix temps un 2% de la plantilla. 	
<p><u>Trasllat de domicili</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 37 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 dia natural. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 dia natural.

<p><u>EXCEDÈNCIES</u></p> <p><u>Voluntària</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art.46 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antiguitat mínima d'un any a l'empresa. • Mínima de 4 mesos, màxima de 5 anys. • Excepcionalment, l'empresa podrà concedir una excedència de temps diferent a l'establert per motius personals degudament justificats. • En acabar l'excedència, es tindrà dret preferent a ocupar una plaça del mateix grup o categoria professional. • Reserva del lloc de treball el primer any, respectant sempre el grup professional. 	<p><u>Art. 46 de l'ET modificat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un any d'antiguitat a l'empresa. • <i>Nous terminis: mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys.</i> • Es pot tornar a demanar passats 4 anys des del reingrés.
<p><u>Voluntària per cura de familiar fins a segon grau de consanguinitat</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art.46 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Familiar amb enfermetat greu o invalidesa. • Període màxim de 5 anys. • Es tindrà dret a reserva del lloc de treball durant el primer any, manteniment del còmput d'antiguitat i a ser convocat o convocada a l'assistència de cursos de formació. • Si ambdós cònjuges treballen a la mateixa empresa, només un dels dos podrà exercir aquest dret. • Se'n pot beneficiar de forma completa o parcial. • Les mateixes condicions que els excedents forçosos pel que fa al reingrés. 	<p><u>Art. 46 de l'ET modificat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ampliació fins a 2 anys. Sense determinar el grau de dependència o invalidesa.</i> • <i>Possibilitat de fer-la fraccionada.</i> • Reserva del mateix lloc de treball durant el primer any. Ampliable a 15 mesos si és família nombrosa de categoria general o a 18 mesos si és de categoria especial.
<p><u>Per cura de fill</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art.46 de l'ET</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Màxim de tres anys. • Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència, que posa fi al que s'estava acollint. • Les mateixes condicions que els excedents forçosos pel que fa al reingrés. 	<p><u>Art. 46 de l'ET modificat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ampliació fins a 3 anys, per fill natural, per adopció o acolliment.</i> • <i>Possibilitat de fer-la fraccionada.</i> • Reserva del mateix lloc de treball durant el primer any. • Ampliable a 15 mesos si és família nombrosa de categoria general o a 18 mesos si és de categoria especial. • Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència, el qual posa fi al que s'estava acollint.

<p><u>PROTECCIONS LEGALS</u></p> <p><u>Acomiadaments nuls</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 53.4 de l'ET</i></p>		<p><u>Art. 53.4 de l'ET modificat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Treballadores embarassades. • Durant la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància natural. • D'una treballadora víctima de violència de gènere per fer ús dels seus drets laborals. • En la reincorporació a la feina després de la suspensió per maternitat o paternitat, fins als 9 mesos des del naixement, adopció o acolliment.
<p><u>Motiu d'acomiadament</u></p> <p>Normativa de ref.: <i>Art. 53.4 de l'ET</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> • Per assetjament sexual i per raó de gènere.
<p><u>ADAPTACIÓ, DURACIÓ I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL</u></p>		<ul style="list-style-type: none"> • Per fer efectiu el dret a la conciliació. • En els termes establerts a la negociació col·lectiva. • Acord amb l'empresari, respectant, si escau, la negociació col·lectiva.