

## Conciliació de la vida laboral, amb la familiar i la personal

La conciliació de la vida familiar i laboral fa quasi vint anys que preocupa de manera creixent a la societat. Certament, s'ha posat al descobert la flagrant desigualtat entre homes i dones en referència al món laboral, juntament amb l'assumpció de responsabilitats domèstiques i familiars, especialment la cura dels nens i persones que depenen d'altres.

Tot i que són molts els aspectes que interfereixen i intervenen en el terreny de la conciliació, de manera esquemàtica són tres els àmbits fonamentals: **l'administració pública**, legislant i dotant de bens i serveis públics per millorar la conciliació dels treballs, dins i fora de casa; **la societat** (els homes i les dones que la formem), tot assumint com a necessari un nou model de corresponsabilitat en les tasques i responsabilitats familiars, i **les empreses**, reorganitzant el treball i buscant de manera explícita un equilibri entre les necessitats de les persones pel que fa a la conciliació i el mateix interès de l'empresa.

És en relació a aquest últim àmbit, el de l'empresa, respecte al qual hem volgut fer un esforç de recollida d'informació i de síntesi. Per això us enviem aquest document de consulta. Esperem que us sigui útil.

### ❑ ACOMPANYAMENT PER ASSISTÈNCIA SANITÀRIA

Permís no retribuït per acompanyar als serveis d'assistència sanitària als fills menors de vuit anys i a persones grans de primer grau de consanguinitat i/o afinitat que no es puguin valer per elles mateixes. (CCB, art. 27.6)

### ❑ ADOPCIÓ O ACOLLIMENT (PREADOPTIU O PERMANENT)

Permís de setze setmanes ininterrompudes, per a menors de fins a sis anys, ampliables en dues setmanes per cada fill o filla adoptat o acollit a partir del segon. L'elecció del període correspon a la persona treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ al país d'origen del menor adoptat, el permís pot començar fins a quatre setmanes abans de la resolució d'adopció.

Si el pare i la mare treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva. En el cas de gaudi simultani, la suma dels períodes no podrà excedir les setze setmanes previstes. Aquests períodes es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona afectada.

També s'aplica aquest permís de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. (ET, art. 48.4)

Durant aquest permís, l'empresa ha de facilitar l'accés a les activitats formatives. (CCB, art. 27.5)

❑ **BATEIG I PRIMERA COMUNIÓ DE DESCENDENTS**

Llicència retribuïda de mitja jornada del dia de la cerimònia. (CCB, art. 27.1.c)

❑ **CANVI DE LLOC DE TREBALL PER RAONS D'EMBARÀS**

Quan el treball d'un dona embarassada pot posar en perill el seu estat, segons prescripció facultativa, tindrà dret a un canvi de lloc de treball amb condicions adequades, sense canvi salarial, tornant al lloc anterior una vegada finalitzada aquesta situació. Durant l'embaràs, la treballadora no serà objecte de canvi de lloc de treball que impliqui destí en un altre municipi. (CCB, art.31)

❑ **DEFUNCIÓ**

**Mort del cònjuge**

Llicència retribuïda de tres dies naturals més el de la defunció. Si cal fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la localitat, fins a dos dies més. (NGBS)

**Mort de familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat**

Llicència retribuïda de dos dies naturals més el de la defunció. Si cal fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la localitat, fins a dos dies més. (NGBS)

❑ **EXCEDÈNCIA**

**Voluntària**

S'ha de concedir al personal amb més de dos anys d'antiguitat, per a un període mínim de sis mesos i un màxim de cinc anys.

La persona treballadora, en un termini d'un mes des de la sol·licitud de l'excedència, té dret que aquesta li sigui reconeguda. A més a més, haurà de sol·licitar el reintegrés un mes abans que s'acabi l'excedència, o perdrà tots els seus drets.

Aquestes excedències no es poden sol·licitar per anar a treballar a un altre banc, privat o oficial, ni a entitats o empreses competidores de la banca, ja sigui institucions de crèdit, caixes d'estalvi, caixes rurals, societats de finançament, etc.

Quan reintressa a l'empresa, la persona ha d'ocupar la primera vacant del seu nivell que es produeixi a la mateixa plaça on era quan va quedar en situació d'excedència. Si no hi hagués aquesta vacant, podria ocupar, si així ho desitja, i amb el sou del seu nivell consolidat, una vacant de nivell inferior a la mateixa plaça o anar a una altra plaça on hi hagués una vacant del seu nivell. (CCB, art. 32)

**Forçosa**

Aquest tipus d'excedència es pot produir en les situacions següents: l'exercici d'un càrrec públic, l'exercici de funcions sindicals o l'acompliment d'un deure públic.

La persona treballadora té dret a la reserva del lloc de treball, amb dret automàtic i incondicionat de reintegrés. S'ha de reincorporar en el termini màxim de 30 dies naturals, a partir de la cessació en el càrrec o funció, en el mateix lloc de treball que ocupava amb anterioritat. A més a més, el període d'excedència computa a efectes d'antiguitat. (ET, art. 45.1 f i k, 46.1 i 48 1 i 3)

**Per tenir cura d'un fill propi, per adopció o acolliment (preadoptiu o permanent)**

Per un període de duració no superior a tres anys, des de la data naixement o, si s'escau el cas, de la resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment. Durant el primer any d'excedència es té dret a la reserva del lloc de treball, i durant la resta del temps a la reserva del lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. El període d'excedència computa a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació. (CCB, art. 32.5)

Durant el primer any, la persona continuarà rebent les aportacions corresponents al pla de pensions. (Reglament del Pla de Pensions del Grup Banc Sabadell)

**Per tenir cura d'un familiar**

Fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per ell mateix i no faci una activitat retribuïda.

No superior a un any. Es té dret a la reserva del lloc de treball. El període d'excedència computarà a efectes d'antiguitat i la persona tindrà dret a assistir a cursos de formació. (CCB, art. 32.5)

□ **LACTÀNCIA**

Per la lactància d'un fill o una filla menor de nou mesos, la persona treballadora té dret a reduir la jornada d'una hora, amb la possibilitat de dividir-la en dues fraccions, utilitzant-ne una al principi i l'altra al final de la jornada. Aquest permís pot ser utilitzat indistintament pel pare o la mare en el cas que ambdós treballin. (CCB, art. 27.3)

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís les farà la persona treballadora. L'empleat o empleada té que preavisar a l'empresa, amb quinze dies d'antelació, la data en que s'incorporarà a la seva jornada ordinària. (ET, art. 37.6)

Es podran acumular les hores previstes, que equivalen a tres setmanes a continuació del permís per maternitat. (PH)

□ **MALALTIA O ACCIDENT**

**Malaltia greu, accident o hospitalització del cònjuge o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat**

Llicència retribuïda de dos dies naturals, i fins a quatre, si cal fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la localitat. (CCB, art. 27 1.d)

**Malaltia del nadó**

Si el nadó ha de romandre hospitalitzat a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se durant una hora. Addicionalment, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari (ET, art. 37.4bis).

També en aquests casos el permís de maternitat es podrà computar, a instàncies de la mare o, si no hi fos, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària del nadó. S'exclouran d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, d'ús obligatori per a la mare. (ET, art. 48.4)

## ❑ MATERNITAT

### **Permís per maternitat (naixement d'un fill o d'una filla)**

Setze setmanes sense interrupció (ampliables en dues més en cas de part múltiple, per cada fill o filla, a partir del segon). Les sis setmanes posteriors al part les ha de fer forçosament la mare. En el cas que el pare i la mare treballin, la dona, en iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar a que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb el de la mare, excepte quan la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat del permís o de la part que quedi. (CCB, art.27.2)

Per tal que el pare pugui fer ús d'una part del permís de maternitat, cal informar d'aquesta circumstància quan es comuniqui la baixa per maternitat a la seguretat social. També cal dir-ho a l'empresa. (Real Decreto 1251/2001)

A més a més, el permís de maternitat es pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ de l'empresa i el/la treballador/a afectat/ada. (CCB, art. 27.2)

Si s'opta pel permís en règim de temps parcial, el període durant el qual es gaudeixi d'aquest permís s'ampliarà en funció de la jornada de treball que es realitzi. L'ús del permís de maternitat en aquesta modalitat serà, un cop acordat, ininterromput. (Real Decreto 1251/2001 Disp. Adic. 1a)

Durant aquest permís, l'empresa ha de facilitar l'accés a les activitats formatives. (CCB, art. 27.5)

## ❑ MATRIMONI

### **Matrimoni propi**

Llicència retribuïda de quinze dies naturals ininterromputs, que no computen a efectes del límit de quinze dies a l'any com a llicència retribuïda. (CCB, art. 27.1.a)

### **Matrimoni d'ascendents, descendents i col·laterals fins al tercer grau**

Llicència retribuïda del dia de la cerimònia. (CCB, art. 27.1.b)

## ❑ MUDANÇA

Llicència retribuïda de dos dies hàbils, fins i tot quan es faci dins d'una mateixa localitat. Tres dies, si es realitza a/en localitats fora de la península. (CCB, art. 27.1.f)

## ❑ NAIXEMENT D'UN FILL O D'UNA FILLA

Llicència retribuïda de dos dies naturals més el del naixement. Si cal fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la localitat, fins a dos dies més. (NGBS).

L'últim dia es pot gaudir dins dels 30 dies següents a la data del naixement del fill/filla. (CCB, art. 27.1.d)

## □ PREPARACIÓ AL PART

Les treballadores tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball. (CCB, art. 27.1)

## □ PERMISOS ESPECIALS NO RETRIBUÏTS

- El personal amb més de dos anys de servei efectiu a l'empresa podrà sol·licitar els següents permisos no retribuïts:
  - D'una setmana a un mes per necessitats familiars degudament acreditades, podent-se ampliar fins a sis mesos per accident o malaltia greu, o hospitalització de parents fins el primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís només podrà sol·licitar-se un cop cada dos anys.
  - Entre un i sis mesos per finalitzar estudis superiors o doctorats.

Acabat el període de permís, cal reincorporar-se l'endemà de la finalització al mateix lloc de treball en què la persona estava amb anterioritat. El període de permís no computa a efectes d'antiguitat i comporta la suspensió temporal del contracte i la baixa temporal a la Seguretat Social. (CCB, art. 27.7)

- Permís especial sense retribució, amb reingrés automàtic a la mateixa plaça al final del permís, sempre que s'acrediti una antiguitat superior als tres anys, i que s'hagi demanat amb dos mesos d'avançament., per:
  - Entre un i sis mesos per estudis i/o adopció internacional.
  - Entre un i tres mesos per assumptes personals.

Aquest dret es podrà tornar a gaudir si han passat tres anys des del darrer permís no retribuït utilitzat. A més a més, durant aquests períodes es mantindran els tipus d'interès dels préstecs regulats per l'acord d'homologació de condicions sociolaborals. (PH)

## □ PERMISOS INDIVIDUALS DE FORMACIÓ

Permís que una empresa concedeix per facilitar una formació que permeti millorar la capacitat personal i professional, subvencionat pel govern.

La formació ha de ser per obtenir una titulació oficial i es financen un màxim de dues-centes hores per curs acadèmic.

Només es consideren els cursos presencials i la part presencial de la formació a distància. (Ordre del Ministeri de Treball i Assumptes Socials 500/2004 (art. 25-29) - BOE núm. 52)

## □ REDUCCIÓ DE JORNADA

Per la guarda legal d'un menor de sis anys, o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no faci una activitat retribuïda. Es podrà prorrogar fins que el menor faci els set anys d'edat, sempre que s'hagi fet ús d'aquesta reducció de jornada els dos anys anteriors.

Per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per edat, accident o malaltia, que no es pugui valer per ell mateix, i que no faci una activitat retribuïda.

Aquesta reducció de jornada, amb la reducció proporcional del salari, pot ser entre un quart, com a mínim, i la meitat, com a màxim, de la duració d'aquesta jornada. A més a més, la concreció horària i la determinació del període de gaudi correspon a la persona treballadora, dins la seva jornada ordinària.

S'haurà de preavisar l'empresa quinze dies abans de la reincorporació a la jornada ordinària. (CCB, art. 27.4)

Durant l'ús d'aquest permís, l'empresa ha de facilitar l'accés a les activitats formatives. (CCB, art. 27.5)

#### ❑ TRÀMITS

Llicència retribuïda pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, tot incloent l'exercici del sufragi actiu. (ET, art. 37,3.d)

En el cas del Grup Banc Sabadell, aquest permís es pot utilitzar també pels tràmits de divorci, separació i nul·litat matrimonial. (NGBS)

#### ❑ TRASLLAT

Trasllat del cònjuge, per canvi de residència. Si un del cònjuges canvia de residència per trasllat, l'altre, si treballa a la mateixa empresa, té dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi ha un lloc de treball. (ET, art. 40.3)

#### ❑ Absències Justificades (Malaltia sense baixa IT, Reconeixements Mèdics i Exàmens)

Previ avís i justificació posterior, el temps indispensable per poder realitzar l'acció personal i necessària en hores laborables. (NGBS)

### **Quadre de parentius:**

	Consanguinitat	Afinitat
1r. grau	Fills i pares	Sogres, gendres i nores
2n grau	Avis, néts i germans	Avis de la parella, cunyats i consogres
3r. grau	Besavis, besnéts, oncles i nebots	Oncles i nebots de la parella

### **Abreviacions:**

CCB - XX Conveni Col·lectiu de Banca  
ET - Estatut dels treballadors

*LC* - Llei de conciliació de la vida familiar i laboral de la persona treballadora

*NGBS* - Normativa Banc Sabadell

*PH* - Pacte d'Homologació de Condicions Sociolaborals

**Setembre de 2005**