



## Nova regulació de Mesures de Conciliació de la Vida Familiar i laboral

### Índex

Flexibilitat Horària. Art. 34.8 ET .....	2
Permisos retribuïts Art. 37.3 .....	2
Lactància. Art. 37.4 ET .....	3
Reducció de jornada. Art. 37.5 .....	3
Vacances. Art. 38.3 .....	4
Excedència Voluntària Art. 46.2 .....	4
Excedència per tenir cura de familiars i fills. Art. 46.3 .....	4
Permís de maternitat. (Suspensió del contracte per maternitat). Art. 48.4 y 5. ....	4
Permís de paternitat (Suspensió del contracte per paternitat). Art. 48 bis .....	5
Risc durant l'embaràs .....	8
Risc durant la lactància natural .....	8
Plans d'Igualtat. Art. 85.1 y 2 .....	9
Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Art. 48.1 y 2 .....	9





## Nova regulació de Mesures de Conciliació de la Vida Familiar i laboral

### Flexibilitat Horària. Art. 34.8 ET

Dret a adaptar la duració i la distribució de la jornada de treball per compatibilitzar vida familiar i laboral, en els termes que estableixi la negociació col·lectiva, o acord amb l'empresa.

**És automàtic aquest dret?** No. És necessari l'acord individual amb l'empresa o que quedi reflectit en el Conveni Col·lectiu o d'empresa.

### Què hi ha al respecte en l'Acord de Conciliació de Banc Sabadell?

Amb la finalitat d'ajudar en el possible la plantilla en la conciliació de la seva vida personal i familiar amb la laboral, un cop salvades les necessitats del servei, l'empresa establirà mesures de flexibilitat horària, per cobrir les necessitats dels que tinguin a càrrec seu fills menors de 7 anys, o hagin de tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, discapacitats o més grans de 65 anys.

### Permisos retribuïts Art. 37.3

Es crea un nou **permís remunerat de 2 dies**, pels casos d'**intervenció quirúrgica sense hospitalització** de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que requereixi repòs domiciliari. Quan sigui necessari un desplaçament, el permís serà de **4 dies**. Llicència de **5 dies** per defunció de fills. Ampliació de conceptes de la llicència per malaltia greu, accident o hospitalització del cònjuge o de familiars fins al segon grau, del CCB, art.27.1.d.

**Quina millora tenim en l'Acord de Conciliació de Banc Sabadell?** Es podrà demanar la reducció d'una hora diària retribuïda, pel termini màxim de dos mesos, per tenir cura de fills menors de set anys que, per malaltia o accident molt greu, requereixin hospitalització.

### Lactància. Art. 37.4 ET

- S'augmenta el permís per naixement múltiple (proporcionalment)
- Es pot acumular en jornades complertes, en els termes que estableixi el Conveni Col·lectiu o acords d'empresa o pactant-ho amb l'empresa, sempre respectant el marcat pel Conveni.

#### **Quants dies puc acumular si em decideixo per aquesta opció?**

Segons l'Acord de Conciliació de Banc Sabadell, a elecció de l'empleat/ada es podrà acumular a continuació del permís per maternitat, les hores previstes per l'al·letament, podent exercir el seu dret diàriament o acumular-lo en **tres setmanes**.

### Reducció de jornada. Art. 37.5

- Ampliació de l'edat del menor a 8 anys
- Jornada mínima a realitzar a 1/8 y màxim 1/2 de la jornada, amb la reducció proporcional del sou.
- No podran ser traslladades en els termes establerts en el CCB,art.28, sense el seu consentiment, les persones en situació d'embaràs, lactància o reducció de jornada per tenir cura de fills.

**Quina conseqüència té en la cotització de la seguretat social? A efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat: durant els dos primers anys del període de reducció de jornada per tenir cura de menors, les cotitzacions es computaran incrementades fins al 100 per cent de la quantia que hauria correspost sense la reducció de jornada, o sigui, no hi ha penalització. Després es computa en relació al temps efectiu de treball. Si la reducció es per tenir cura de persones dependents sols es computa al 100 por cent el primer any.**

**Com es calcula la base reguladora de la prestació per desocupació en cas de reducció de jornada?** Les bases de cotització es computaran incrementades fins al 100 per cent de la quantitat que hagués correspost si s'hagués mantingut, sense reducció, el treball a temps complet o parcial.



### **Vacances. Art.38.3**

No es perden vacances quan coincideixen amb la suspensió per maternitat, lactància, paternitat o per incapacitat temporal degut a l'embaràs, encara que s'hagi acabat l'any natural al que corresponen.

### **Excedència Voluntària Art.46.2**

- o Antiguitat mínima per excedència voluntària 1 any.
- o Temps mínim 4 mesos, fins a un màxim de 5 anys .

### **Excedència per tenir cura de familiars o fills. Art.46.3**

- o Es mantindrà la reserva de lloc de treball durant el primer any, ampliable a 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general i a 18 mesos si es família nombrosa de categoria especial.
- o Transcorreguts aquests terminis, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.
- o Fins a tres anys per tenir cura de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. (Millora de l'Acord de Conciliació de Banc Sabadell).
- o Possibilitat de gaudir-la de manera fraccionada.

**Es cotitza a la seguretat social en aquests casos?** Els dos primers anys d'excedència per tenir cura de fills, (inclosa l'adopció i l'acolliment), seran període de cotització efectiva a la seguretat social. Pel que, es generen prestacions per a la jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

El període s'amplia a 30 mesos si la unitat familiar del menor té categoria de família nombrosa de categoria general o 36 mesos, si la té especial.

### **Permís de maternitat. (Suspensió del contracte per maternitat). Art. 48.4 y 5.**

#### **Nous supòsits:**

- o Ampliació de la duració de la suspensió en dues setmanes més en cas de naixement, adopció o acolliment d'un menor discapacitat.

- Ampliable en cas de naixement múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.
- En cas de mort de la mare, encara que aquesta no hagués realitzat cap treball remunerat, l'altre progenitor o progenitora podrà fer us de la totalitat o de la resta del període de suspensió i sense que es descompti la part que la mare hagués emprat abans del part.
- No reducció del període (16 setmanes) en cas de mort del fill/a.
- Ampliació del període per casos de parts prematurs amb falta de pes o nounats amb problemes clínics que requereixin hospitalització després del part superior a 7 dies, les 16 setmanes s'ampliaran en tants dies com el nounat estigui ingressat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.
- En l'Acord de conciliació de Banc Sabadell, tenim que en el cas que el nounat hagi de ser hospitalitzat abans de finalitzar el permís de maternitat (16 setmanes), un dels dos pares tindrà dret, després d'haver-se reincorporat al seu lloc de treball i mentre duri l'hospitalització del bebè, a absentar-se del lloc de treball durant una hora.
- El progenitor o progenitora que gaudeixi del permís de maternitat per part, cedit per la mare, continuarà gaudint-lo encara que la mare no se reincorpori al seu lloc de treball per estar en situació d'incapacitat temporal.
- En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestació, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que li hagués correspost a la mare, i és compatible amb l'exercici del dret de paternitat.

### Permís de paternitat (Suspensió del contracte per paternitat). Art. 48 bis

- **13 dies ininterromputs** en els supòsits de naixement, adopció o acolliment, ampliables en dos dies més per cada fill a partir del segon.
- En el supòsit de part, li correspon en **exclusiva** al pare o a l'altra progenitora.
- En els casos d'adopció o acolliment correspondrà, a la seva elecció, a **un sol d'ells**.



**Quan el sol·licito?** La comunicació a l'empresa s'ha de fer **amb l'antelació deguda** i tal com és establerta en el Conveni.

**Quan es pot agafar? Immediatament** després del permís de 3 dies que marca el CCB. **Simultàniament** amb la baixa de maternitat de la mare, **o immediatament passada aquesta.**

Podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial, de un mínim del 50% previ acord amb l'empresa.

**Ho paguen les empreses?** No. Té la mateixa consideració de suspensió de contracte per maternitat i per tant ho paga la seguretat social, amb les mateixes condicions.

**Hi ha un període mínim exigible de cotització?** Per tenir dret a la prestació econòmica per paternitat, s'exigeix tenir acreditat **un període de cotització** mínim de 180 dies durant els set anys anteriors, o 360 dies durant tota la seva vida laboral, amb independència de la seva edat.

**Què cobraré?** La prestació econòmica per paternitat consisteix en un subsidi equivalent **al 100% de la base reguladora** que correspongui. El Banc de Sabadell liquidarà la nòmina com es habitual, però deduirà la prestació que per paternitat abonarà l'INSS.

**Quan s'ampliarà a quatre setmanes?** Als 6 anys des de l'entrada en vigor de la Llei, aquest permís serà de **4 setmanes.**

**Si estic gaudint del permís de paternitat i s'extingeix el meu contracte de treball?** Es continuarà percebent la prestació per paternitat fins a la seva fi, i seguidament es podrà percebre la prestació per desocupació sempre que es tinguin els requisits necessaris.

**Si estic en situació de desocupació i soc pare?** Quan s'estigui en aquesta situació, el temps de permís per paternitat **no es descompta** de la prestació per desocupació.

El permís de paternitat, **cotitza a la seguretat social?** Si. Durant el permís per paternitat es cotitza a la Seguretat Social.

**Com i a qui ho sol·licito? El permís el gestiona l'INSS.**

**Tramitació:**

COMFIA-CCOO grup banc sabadell  
federació de serveis financers i administratius de CCOO  
CPI 0901-0105 Tel. (93) 728 93 76 - Fax (93) 726 29 74 -  
CCOO901@bancsabadell.com  
<http://bs.comfia.net> adherida a la [unión network internacional](#)

### **Sol·licitud de la prestació:**

?? El procediment pel reconeixement del dret s'inicia a *instància del treballador/a*, mitjançant sol·licitud dirigida a la Direcció provincial de l'Entitat gestora. Per tramitar la prestació a la Seguretat Social pots connectar-te a través d' Internet en la pàgina web [www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw\\_usr\\_view\\_Folder&LANG= 1&ID=51117](http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG= 1&ID=51117) o anar-hi personalment.

?? Accions:

- (A) Complimentar i imprimir la sol·licitud de prestació per paternitat.
- (B) Imprimir el certificat d'empresa per sol·licitud de paternitat.
- (C) Imprimir per quadruplicat i complimentar el model 145, comunicació de dades al pagador a efectes del IRPF.
- Remetre a l'Administració de Recursos Humans (CPI 3607-0445) la següent documentació: l'imprès (B) per la seva omplir per l' Empresa, dos exemplars de l'imprès (C) i fotocopia del llibre de família actualitzat, indicant el teu DNI, nom i cognoms i CPI d'on desitges rebre la certificació de l'Empresa (B).
- Un cop rebuda la certificació omplerta per l'Empresa i, amb la documentació que es sol·licita en la sol·licitud de prestació (A), s'ha de presentar en l'agència que correspongui de l'INSS.

### **Documents a presentar en cas d'adopció o acolliment:**

La resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé la resolució administrativa o judicial per la qual es concedeix l'acolliment familiar, sigui permanent o preadoptiu, encara que siguin provisionals.

Quan es tracti d'adopció o acolliment de menors, de més de sis anys, discapacitats o minusvàlids, es necessita el certificat de l'Institut de Migracions i Serveis Socials o de l'Òrgan competent de la Comunitat Autònoma respectiva, que l'adoptat o acollit presenta un grau de minusvalia igual o superior al 33%, o de l'Entitat Pública competent en matèria de protecció de menors, que aquest, per les seves circumstàncies personals o per provenir de l'estranger, té especials dificultats d'inserció social o familiar.

En tots els casos cal el llibre de família o la certificació de la inscripció del fill/a en el Registre Civil.

### **En el supòsit d'adopció internacional:**



Adopció constituïda en un Estat estranger i inscrit a l'Oficina Consular Espanyola: justificant de la inscripció registral o el document en el qual s'acrediti la constitució de l'adopció i el seu registre.

Adopció constituïda en un Estat estranger no inscrita a Espanya:

- ?? Resolució administrativa o judicial que acrediti la constitució de l'adopció.
- ?? Visat a favor del menor expedit per l'Oficina Consular Espanyola.
- ?? Certificat, resolució o declaració d'idoneïtat de l'adoptant, expedit per l'autoritat competent espanyola.
- ?? Document on el sol·licitant acrediti haver iniciat els tràmits que condueixin a la constitució a Espanya de l'adopció o de la inscripció de l'adopció al Registre Civil.

Tutela constituïda en un país estranger amb la finalitat de constituir a Espanya l'adopció.

- ?? Resolució administrativa o judicial que acrediti la constitució de la tutela amb la finalitat de constituir a Espanya l'adopció.
- ?? Visat a favor del menor expedit per l'Oficina Consular Espanyola.
- ?? Certificat, resolució o declaració d'idoneïtat de l'adoptant, expedit per l'autoritat competent espanyola.
- ?? Document on el sol·licitant acrediti haver iniciat els tràmits que condueixin a la constitució a Espanya de l'adopció.

#### **Resolució i notificació:**

- ?? El Director provincial d'on s'hagi presentat la sol·licitud, dictarà resolució expressa y la notificarà a l'interessat en el termini de 30 dies.

#### **Prescripció:**

- ?? El dret al reconeixement de la prestació prescriu als 5 anys, comptats a partir del dia següent al que es produeix el fet causant.

### **Risc durant l'embaràs**

La prestació serà del 100% de la base reguladora del mes anterior i conforme a la base de contingències professionals.

### **Risc durant la lactància natural**

Suspensió del contracte en els mateixos termes i condicions que el risc

COMFIA-CCOO grup banc sabadell

federació de serveis financers i administratius de CCOO

CPI 0901-0105 Tel. (93) 728 93 76 - Fax (93) 726 29 74 -

CCO0901@bancsabadell.com

<http://bs.comfia.net> adherida a la [unión network internacional](#)



durant l'embaràs. Prestació del 100% de la base reguladora del mes anterior.

### Plans d'Igualtat. Art.85.1 y 2

El deure de negociar mesures dirigides a promoure la Igualtat d'Oportunitats a les empreses.

El deure de negociar Plans d'Igualtat a les empreses de més de 250 treballadors/es

### Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Art. 48.1 y 2

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per establir vies de denúncia o reclamacions que poguessin formular les persones treballadores que puguin haver estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'han de negociar amb els representants de la plantilla, com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, mitjançant la sensibilització de la plantilla i informant a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que es tingués coneixement i/o que poguessin propiciar-lo.