



PLA DE CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Última actualització: 24 d'octubre 2023

Aprovat per la Comissió d'Igualtat del CET Intecserveis

Índex

1. PRESENTACIÓ	3
2. OBJECTE I PROCEDIMENT	3
3. JORNADA I HORARI	4
Adaptació jornada laboral	5
Reduccions de jornada.....	6
Teletreball.....	6
4. PERMISOS I LLICÈNCIES	7
Permisos retribuïts	7
Permisos no retribuïts	8
Permisos maternitat, paternitat i lactància	8
5. SUSPENSIO AMB RESERVA DEL LLOC DE TREBALLEXCEDÈNCIES	9
6. EXCEDÈNCIES	9
7. ANNEXOS.....	10
¿Què significa conciliar i què no significa?	10
Graus consanguinitat i afinitat	10
Fonamentació jurídica	11

1. PRESENTACIÓ

El temps és un recurs desigualment distribuït, i depèn de factors diversos com l'edat, el gènere, l'origen, pertinença social, la capacitat adquisitiva, les formes de convivència i les responsabilitats familiars.

Així, degut a rols socials de gènere, dones i homes no disposen de la mateixa manera del seu temps, n'és un exemple clar l'anomenat fenomen de la "doble jornada" femenina si tenim en compte el desgast psicològic i emocional, les dones estan presents de forma massiva al mercat laboral formalment reconegut alhora que assumeixen la major part de les tasques domèstiques, de cura i d'atenció a les persones.

D'aquesta manera, repensar l'organització horària al món de les organitzacions és un factor clau per atorgar a les persones treballadores majors oportunitats de conciliar la vida laboral amb la vida personal i familiar.

Es tracta però, d'una estratègia del tot insuficient per revertir la desigual distribució dels temps per motius de gènere: per tal d'assolir un accés igualitari al temps de lleure i de desenvolupament personal cal subvertir els rols de gènere pel que fa a la cura i a les tasques considerades reproductives, és a dir, és necessària la **corresponsabilitat** d'homes i dones en el sosteniment de la vida.

D'altra banda, en l'annex 1 d'aquest document trobareu més informació sobre què és i què no és conciliar.

Aquest pla té com a objectiu proposar i exposar les **mesures i permisos** de les que disposen les **persones treballadores del CET Intecserveis encaminades a harmonitzar el desenvolupament de la vida personal, familiar i professional**.

Aquest pla és la revisió actualitzada del pla que va entrar en vigor el 01/01/2020 i com aquell té com a **persones beneficiàries a la totalitat de la plantilla**.

Els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere es recullen al protocol específic per a aquestes.

2. OBJECTE I PROCEDIMENT

Objecte:

Respectant el compliment dels drets i deures expressats a:

- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text reemborsat de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Resolució TSF / 2364/2016, de 4 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de el VII Conveni col·lectiu de treball de sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).
- Real Decret Llei 5/2023, 28 juny per el que es modifica ET i concretament els permisos i mesures per la conciliació familiar i professional.
- Real Decret Llei 8/2020, 22 setembre de treball a distància.

Conciliar les responsabilitats laborals i familiars de la totalitat de la plantilla incidint principalment en la:

- Protecció de la salut de la persona treballadora atenent la seva idiosincràsia (tractaments, assistència a rehabilitació, teràpies, etc.)
- Protecció de la maternitat i la paternitat



- Fomentar la **corresponsabilitat** en tenir cura dels fills i filles menors d'edat així com d'altres familiars de primer i segon grau dependents directament o afinitat.
- Gaudir del temps de permisos retribuïts i no retribuïts respectant les necessitats personals

Procediment:

Abans de contractar a les persones treballadores, l'Equip Multidisciplinari de Suport (EMS) del CET, fa un diagnòstic clar de la seva disponibilitat per tal d'encaixar-les amb les necessitats de l'empresa i dels serveis contractats pels nostres clients/es.

Una vegada contractades, a petició de la persona treballadora i degudament justificades, s'atendran les seves peticions en quant a l'adaptació horària, inclosos els períodes de vacances, i s'estableix un període màxim de 3 setmanes per a donar resposta.

3. JORNADA I HORARI

En aquest apartat es recullen els diferents supòsits per a organitzar el temps de treball com adaptar o flexibilitzar la jornada, els casos en que es pot reduir i les característiques del teletreball.

Aquestes mesures s'apliquen a tot el personal i les persones treballadores ho sol·licitaran a la persona responsable de Persones i Valors.

Article 34.8 ET

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin 12 anys, com a millora del CET estableix fins el 16 anys.

Així mateix, tindran aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de 12 anys, com a millora del CET estableix fins el 16 anys del cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, a aquest darrer cas, convisquin al mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateixos i han de justificar les circumstàncies en què fonamenta la seva petició.

En la negociació col·lectiva es podran establir, respecte al que disposa aquest apartat, els termes del seu exercici, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un i altre sexe. En la seva absència, l'empresa, davant la sol·licitud de la persona treballadora, obrirà un procés de negociació amb aquesta que s'haurà de desenvolupar amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de quinze dies, presumint-ne la concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini.

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.

Adaptació jornada laboral

Canvi de torn i / o de lloc de treball

El personal té dret fer peticions de canvi de torn de treball i/o de lloc de treball per a facilitar la conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral.

La petició es realitzarà a la persona responsable de Persones i Valors, recomanant fer-ho per escrit per poder adoptar la millor solució possible.

La resposta s'estableix en un període màxim de 15 dies naturals per part de la persona responsable de Persones i Valors. Aquesta resposta serà per escrit quan la sol·licitud també ho hagi estat.

La prioritat constant del CET és afavorir la proximitat dels llocs de treball al domicili de les persones per un ús del temps òptim i que els horaris de treball li permetin la conciliació personal i familiar.

Flexibilitat de la jornada laboral sense necessitat de reduir-la

El personal disposarà de marges de flexibilitat a l'entrada i la sortida de la feina per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral.

Aquest marge de flexibilitat s'estudiarà i s'aprovarà segons el servei on realitzi la persona treballadora la seva jornada laboral.

La concreció horària de la flexibilitat correspon a la persona treballadora, sempre complint amb les seves hores anuals assignades i adequant-se a les possibilitats del servei en què està treballant.

Com a mesura específica del CET s'instaura el permís retribuït d'una hora el dia de l'aniversari de la persona treballadora i dels seus fills/es menors de 16 anys. Per gaudir d'aquest permís s'ha de sol·licitar prèviament a la persona responsable immediata com a mínim amb una setmana d'antelació.

Vacances

Segons conveni (art. 17), el personal disposa de trenta dies naturals de vacances. Aquests dies de vacances es faran en el període d'estiu (juliol, agost i setembre). En cas que per necessitat del CET i de mutu acord amb la persona treballadora es gaudeixin de les vacances fora d'aquest període, la persona treballadora té dret a un complement de cinc dies laborals més.

Els dies de vacances són proporcionals en cas que la persona treballadora no hagi estat contractada durant tot l'any vigent.

El personal disposarà de la possibilitat de fer peticions dels dies de vacances en diferents períodes, avisant amb la major antelació possible i amb un mínim de 2 mesos antelació abans del primer dia de vacances sol·licitat, per a facilitar la conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral.

La petició es realitzarà a la persona a la persona responsable de Persones i Valors, recomanant fer-ho per escrit.

La resposta s'estableix en un període màxim de 10 dies per part de la persona responsable de Persones i Valors. Es respondrà per escrit en cas que s'hagi fet la sol·licitud per escrit.



Com a mesura de conciliació del CET s'instaura la prioritat de repartiment de vacances entre els mesos de juliol i agost per a les persones treballadores amb fills/es menors de 12 anys, com a millora, el CET estableix fins els 16 anys, i majors amb discapacitat, famílies monoparentals així com aquelles que tinguin una reducció de jornada per cura de familiars. Aquests tindran prioritat d'escollir vacances en el període que ho requereixin.

Per altra banda, l'empresa tindrà en compte la petició de vacances d'aquelles persones que viatgen per a visitar a la seva família a altres països i facilitar-los el desplaçament en aquelles dades més idònies per disminuir els costos econòmics.

Reduccions de jornada

Segons conveni (article 19.3) la reducció de jornada per guarda legal serà aquella establerta legalment en cada moment i es tracta d'una reducció no remunerada.

La possibilitat de **reducció de jornada per atenció a fills i filles o persones dependents amb qui convisquin** serà la següent:

- Reducció del torn de treball (horari) i el lloc de treball (proximitat) en aquelles persones que tinguin cura d'un fill o una filla fins els 16 anys (com a millora del CET). La reducció de jornada laboral fins els 16 anys d'edat, és com a mínim d'un 8,5% i un màxim del 50%, segons dictamina la legislació vigent i sempre s'adaptarà per fer-ne el compliment legal obligatori.
- Reducció de la jornada laboral per a famílies monoparentals fins els 16 anys (com a millora del CET), i també per afavorir el compliment de les custòdies en cas que s'indiqui i en cas d'hospitalització directa o permanent d'un fill/a menor de 18 anys.

La petició es realitzarà per escrit a la persona responsable de Persones i Valors.

La resposta s'estableix en un període màxim de 15 dies per part de la persona responsable de Persones i Valors.

S'informa a les persones treballadores dels articles art. 37.4, 37.5, 37.6, 37.7, 37.8, 37.9 del ET que recullen als drets de conciliació.

Teletreball

Com a mesura específica del CET s'instaura el permís de teletreball, sempre que el servei ho permeti, quan la persona treballadora hagi de tenir cura per malaltia d'un/a menor de 16 anys.

La petició es realitzarà a la persona responsable immediata. Recomanant fer-ho per escrit o mitjançant comunicació personal i es realitzarà sempre que les condicions del servei ho permetin.

Es fomentarà la modalitat online en formacions i reunions per reduir els desplaçaments i fer un ús del temps més eficient.

Desconnexió Digital

Aquest dret es regula a la Llei Orgànica 3/2008, de 5 desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels drets digitals.

"Les persones treballadores i els empleats públics tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances,



així com la seva intimitat personal i familiar”.

4. PERMISOS I LLICÈNCIES

Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts s’han d’avisar amb la major antelació possible i és l’obligació de la persona treballadora que els sol·licita justificar-ho.

La petició es realitzarà a la persona responsable immediata i/ o a la persona responsable de Persones i Valors.

Segons conveni (article 19) (es modifica només en el tercer punt per modificació de la legislació vigent), tota la plantilla del CET Intecserveis disposa dels següents permisos retribuïts:

Matrimoni. 15 dies naturals. També tenen dret a aquest permís aquelles persones que inicien una vida en comú com a parella de fet. En ambdós casos s’ha de justificar degudament.

	PARES/MARES	FILLS/ES	CÒNJUGE	GERMANS/ES	AVIS/ÀVIES	NETS/ES	SOGRES	JOVE GENDRE	CUNYAT/DA	AVI/A CÒNJUGE
MORT	4 DIAS (naturals)	4 DIAS (naturals)	4 DIAS (naturals)	3 DIAS (naturals) - por mejora se equipara al permiso de primer G.C 4 días naturales	3 DIAS (naturals)	3 DIAS (naturals)	3 DIAS (naturals)	3 DIAS (naturals)	2 DIAS (naturals)	2 DIAS (naturals)
HOSPITALITZACIÓ, INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA AMB O SENSE HOSPITALITZACIÓ, ACCIDENT O MALALTIA GREU	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)	5 DIES (laborals)

S’amplien a dos dies naturals addicionals en cas de mort d’un familiar que suposi un desplaçament superior a 300km.

En cas de malaltia o accident per motius familiars urgents que requereixen de la seva presència indispensable s’ha d’acreditar amb justificant i fins a un segon grau de consanguinitat o en cas de convivents, es disposarà d’un màxim de 4 dies retribuïts. També se’n pot disposar per hores.

Per trasllat del domicili habitual. 1 dia laborable.

Pel compliment d’un deure inexcusable de caràcter públic. El temps indispensable.

Per assistir a exàmens per l’obtenció d’un títol acadèmic o professional amb justificació. El temps que es requereixi. Quan la persona treballadora realitzi la jornada laboral en torn de nit, gaudirà d’un permís la nit anterior a l’examen.

Treballadores embarassades. Tenen dret a absentar-se del lloc de treball, amb remuneració, per a la realització d’exàmens prenals i tècniques de preparació al part, previ avís a l’empresa i amb justificació. En el cas d’opció, guarda amb fins d’adopció o acolliment, per a l’assistència a les sessions perceptives 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.



Permís de paternitat. A aquests efectes, es considerarà dins d'aquest grup les persones que conviuen amb la persona treballadora formant una parella de fet. El permís de paternitat es gaudirà segons allò establert en la legislació vigent.

Realització de funcions sindicals o de representació de les persones treballadores en la manera establerta legal o convencionalment.

Consultes mèdiques degudament acreditades. Tota la plantilla tindrà dret al temps necessari per a consultes mèdiques i sanitàries segon allò establert legalment.

Permís per a centres educatius. Tota la plantilla disposa d'un permís màxim de 3 hores a l'any i per fill/a per poder assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on el seu fill/a cursi les etapes d'educació obligatòria (ESO), amb obligació de presentar la justificació posterior de l'efectiva reunió.

Permisos no retribuïts

Els permisos no retribuïts s'han d'avisar amb la major antelació possible i com a mínim 15 dies laborables abans del primer dia de permís i és l'obligació de la persona treballadora que els sol·licita de justificar-los adequadament.

La petició es realitzarà a la persona responsable immediata i/ o a la persona responsable de Persones i Valors. Es donarà resposta amb la màxima celeritat possible.

Els permisos no retribuïts disponibles per a la totalitat de la plantilla del CET són:

- Nou permís parental, RDL5/2023, nou article 48, màxim de 8 setmanes continues per la cura d'un fill/a o menor acollit per temps superior a 1 any, fins el moment que el menor compleixi 8 anys. Aquest permís es pot gaudir a temps complet o temps parcial, constituint un dret individual de la persona treballadora, per la que no pot transferir-se a un/a altre/a progenitor/a. Excepte cas de força major, la persona treballadora haurà de sol·licitar el permís amb una antelació mínima de 10 dies naturals.

Permisos maternitat, paternitat i lactància

Els permisos de maternitat, paternitat i lactància es realitzaran segons allò establert en la legislació vigent.

En el nostre conveni, article 21, es recull el següent sobre embaràs, lactància i naixement de fills/es prematurs/es amb hospitalització.

En aquesta matèria es farà allò que s'estableixi legalment en cada moment i, en especial, a la regulació de l'article 37 de l'Estatut de les persones treballadores.

37.3 Permisos retribuïts (desenvolupat al pla de conciliació en el 4.1)

37.4 Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció.

37.5 Naixements prematurs.

37.6 Guarda Legal o cura de menors de 16 anys (com a millora CET).

37.7 Concreció horària.

37.9 Permís 4 dies remunerats.



En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, el CET vetllarà per evitar qualsevol situació de risc en virtut d'allò establert en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes de desenvolupament.

La baixa per maternitat i paternitat consta de 16 setmanes, amb obligació de compliment ininterrompudes les 6 primeres setmanes després del part.

5. SUSPENSIO AMB RESERVA DEL LLOC DE TREBALL

S'aplicarà allò que consti a la legislació vigent a Art. 48 ET, tenint en compte totes les actualitzacions.

6. EXCEDÈNCIES

S'aplicarà allò que consti a la legislació vigent. A mode orientatiu incloem l'article 20 del conveni:

En aquesta matèria es complirà amb allò establert en cada moment en la normativa legal vigent amb les següents millores.

En cas d'excedència per tenir cura d'un familiar fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat (podeu veure annex 6.2. on s'inclou quadre informatiu sobre els graus de consanguinitat i afinitat), la reserva del lloc de treball serà de tres anys.

Tot el personal acollit al present conveni disposarà de fins un any d'excedència forçosa, amb reserva del lloc de treball, quan acrediti una antiguitat de quatre triennis, i amb les següents proporcions: un/a cada 50 persones treballadores i un/a més per cada fracció que sobrepassi la quantitat de 50, 100, 150, etc les persones treballadores dins de cada centre de treball. En el cas que les sol·licituds sobrepassin aquestes xifres, l'empresa atorgarà aquest dret per ordre d'antiguitat, i en cas de mantenir-se el dret a més d'un treballador/a, per l'ordre d'inscripció en el llibre de registre del personal.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

7. ANNEXOS

¿Qué significa conciliar i què no significa?

Què no significa conciliar?

- **Conciliar no** és una cosa de dones feta per a dones.
- **Conciliar no** és ajudar les dones a dur a terme més còmodament el rol tradicional de cura de la família i la llar.
- **Conciliar no** vol dir treballar menys.
- **Conciliar no** és igual només a flexibilitat d'horaris i a permisos laborals.
- **Conciliar no** és beneficiar les persones i perjudicar les empreses.
- **Conciliar no** és que només que cada persona individualment sigui responsable del seu desenvolupament laboral i professional.
- **Conciliar no** és només implantar mesures d'equilibri entre la vida laboral, la vida familiar i la vida personal en les grans empreses.

Què significa conciliar?

- **Conciliar** és buscar l'equilibri i la coexistència dels tres temps: el temps de vida laboral, el temps de vida familiar i el temps de vida personal.
- **Conciliar** és millorar la qualitat de vida de les persones.
- **Conciliar** és el dret de les persones a compatibilitzar els seus interessos, obligacions i necessitats a partir d'una visió integral de la vida.
- **Conciliar** és buscar un nou model d'organització del treball, d'organització dels serveis i d'organització dels temps.
- **Conciliar** és l'instrument clau per avançar cap a un canvi de pautes culturals en l'organització de la societat.

Extret de: **Conciliació i nous usos del temps.** _ (Eines ; 8) de l'Institut Català de les Dones II. Col·lecció: Eines (Institut Català de les Dones) ; 8 (ISBN 978-84-393-7560-9)

Graus consanguinitat i afinitat

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD GRAUS DE CONSANGUINITAT O AFINITAT									
GRADOS	TRABAJADOR/A		CONYUGE/PAREJA		TREBALLADOR/A		CONJUGE/PARELLA		
GRAUS									
PRIMERO	MADRE	PADRE			HIJOS	HIJOS/AS	MADRE	PADRE	
PRIMER	MARE	PARE			FILLS	FILLS/ES	MARE	PARE	
					FILLES	POLÍTICS	POLÍTICA	POLÍTIC	
SEGUNDO	ABUELOS	HERMANOS	HERMANOS/AS	NIETOS	NIETOS/AS	ABUELOS/AS	HERMANOS/AS		
SEGON	AVIS	GERMANES	GERMANES/ES	NETS	NETS/ES	AVIS/ES	GERMANES/ES		
	AVIES	GERMANES	POLÍTICS	NETES	POLÍTICS	POLÍTICS	POLÍTICS		
TERCERO	TIOS/AS	TIOS	BISABUELOS	TIOS	TIOS/AS	TIOS/AS	BISABUELOS/AS	TIOS/AS	
TERCER	ONCLES	ONCLE	BESAVIS	ONCLE	ONCLES	ONCLES	BESAVIS	ONCLES	
	POLÍTICS	TIA	BESAVIES	TIA	POLÍTICS	POLÍTICS	POLÍTICS	POLÍTICS	
CUARTO	PRIMOS	COSINS		SOBRINOS	NEBOTS	SOBRINOS/AS	NEBOTS/DES		
QUART	PRIMAS	COSINES		SOBRINAS	NEBODES	POLÍTICS	POLÍTICS		

Fonamentació jurídica

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_4.htm#

El salario y tiempo de Trabajo, permisos retribuidos y no retribuidos

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7234/1545236.pdf>

RESOLUCIÓN TSF/2364/2016, de 4 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995)