

ÀREA DE RECURSOS HUMANS I POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

Desenvolupament i Relacions Laborals

AGO/crt

Els empleats i empleades de la Diputació de Tarragona tenen dret a gaudir dels següents permisos:

1. Permís per assumptes personals.

1.1. Els/les empleats/des poden disposar de tres dies retribuïts de permís a l'any per assumptes personals, en els termes previstos a la normativa vigent, sense necessitat de justificació.

1.2. Aquests dies es podran gaudir per hores, amb el màxim d'hores que es determini cada any al calendari laboral. Les jornades senceres computaran a raó de set hores i mitja, tret de la jornada del dijous (per al personal que realitzi jornada partida els dijous) la qual computarà a raó de nou hores el dia sencer i dues hores si només es tracta de la tarda. Per altra banda, el personal amb reducció de jornada podrà gaudir de mig dia fraccionat, i aquest serà proporcional a la jornada reduïda que faci.

1.3. La concessió d'aquests dies de permís estarà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presti el servei assumirà sense dany per a terceres persones o per la mateixa organització les tasques de l'empleat/da al qual es concedeix el permís.

1.4. Els dies d'assumptes personals s'han de sol·licitar amb tres dies d'antelació a través del portal de Recursos Humans, o per escrit adreçat a l'Àrea de Recursos Humans i Polítiques Actives d'Ocupació si el lloc de treball que ocupa l'empleat/da no disposa d'ordinador. No obstant l'anterior, quan es tracti d'un sol dia es pot demanar el dia abans.

1.5. En el cas de peticions cursades amb més d'un mes d'antelació, el/la cap immediat/a de l'empleat/da ha d'aprovar o denegar la petició en el termini de cinc dies hàbils a comptar des de la seva sol·licitud. La resta de peticions s'han d'aprovar o denegar abans dels dos dies hàbils anteriors a la seva realització. La petició només es pot denegar per necessitats del servei.

1.6. Els empleats i les empleades poden distribuir aquests dies segons la seva conveniència, en períodes de fins a cinc dies hàbils consecutius, respectant sempre les necessitats del servei. Aquests dies es poden acumular a les vacances, amb el màxim de dies que es determini cada any al calendari laboral.

1.7. Aquest apartat no és d'aplicació al personal docent, tècnic de suport a la docència i personal d'administració i serveis de les escoles d'educació especial, d'art i disseny, i escoles i conservatoris professionals de música de la Diputació de Tarragona.

2. Altres permisos

2.1. Els empleats i les empleades de la Diputació de Tarragona podran gaudir dels següents permisos retribuïts, per causes degudament justificades:

a) Permís per matrimoni. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins del termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

b) Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball que coincidirà amb el dia del casament. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni es produeix fora de Catalunya.

c) Permisos per atendre fills/es discapacitats/des. Els progenitors amb fills/es discapacitats/des tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

d) Permisos per la mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat. El permís per mort, accident, o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables, si el fet es produeix a la mateixa localitat. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en una localitat diferent al lloc de residència de l'empleat/da.

e) Permisos per la mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables, si el fet es produeix a la mateixa localitat. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en una localitat diferent al lloc de residència de l'empleat/da.

f) Permís sense retribució per atendre un familiar. Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

g) Permisos per situacions de violència de gènere. Les faltes d'assistència de les empleades víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons correspongui.

Així mateix, les empleades víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball.

h) Per trasllat de domicili. Dins de la mateixa localitat un dia hàbil. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a 4 dies hàbils i continuats.

i) Per concórrer a exàmens. Es concedirà un dia natural, per concórrer a exàmens finals i demés proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.

j) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar. El temps indispensable per complir-los. S'entenen com a deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar els permisos relacionats amb visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills i filles.

k) Permís pe tenir cura de fills menors d'edat afectat de càncer o altres malalties greus: l'empleat tindrà dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball de com a mínim la meitat de la durada de la mateixa, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de la corporació durant l'hospitalització i tractament continuat del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altre malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directe, continua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o entitat sanitària concertada corresponent, fins que el menor tingui 18 anys.

Quan concorrexin en ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, en el seu cas puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquesta finalitat en el Règim de la Seguretat Social qui li sigui d'aplicació, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la corresponent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que ambdós prestin serveis a la mateixa corporació, aquest podrà limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i supòsits en els que aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

l) Per atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per un termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular amb aquest dret i pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es prorratejarà entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

2.2. Cal justificar documentalment a l'Àrea de Recursos Humans i Polítiques Actives d'Ocupació, en el termini màxim de deu dies a comptar des del primer dia del permís, llevat dels casos urgents.

GRAUS DE PARENTIU PER CONSANGUINITAT I AFINITAT	
PRIMER GRAU	Cònjuge (afinitat) Pares (consanguinitat) / Sogres (afinitat) Fills/es (consanguinitat) / Gendres (afinitat) / Nores (afinitat)
SEGON GRAU	Germans/nes (consanguinitat) / Cunyats/des (afinitat) Avis (consanguinitat) / Avis cònjuge (afinitat) Els néts i les netes (consanguinitat) / Els Néts i les netes del cònjuge (afinitat)
TERCER GRAU	Oncles (consanguinitat) / Oncles cònjuge (afinitat) Nebots/des (consanguinitat) / Nebots/des cònjuge (afinitat) Besavis/vies (consanguinitat) / Besavis/vies cònjuge (afinitat) Besnéts/netes (consanguinitat) / Besnéts/netes cònjuge (afinitat)
QUART GRAU	Cosins/nes (consanguinitat) / Cosins/nes cònjuge (afinitat)

3. Permisos relacionats amb la maternitat, paternitat, adopció i acolliment

a) Permís prenatal. Les dones embarassades i els futurs pares tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació corresponent.

b) Permís per naixement, adopció o acolliment. En els supòsits de naixement, adopció, acolliment permanent o preadoptiu d'un/a menor, el progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada de/de la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

c) Permís per maternitat, adopció i acolliment. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables en els casos de part, acolliment o adopció múltiple a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. El permís de maternitat s'ampliarà en dues setmanes per raó de la discapacitat del fill/a o del/la menor adoptat/da o acollit/da. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans. Quan per a l'adopció o acolliment internacional sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del/de la menor, es tindrà dret a un permís de fins a dos mesos de durada, que es podrà gaudir de manera fraccionada, amb percepció de les retribucions bàsiques i complementàries.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. Aquest permís és incompatible amb els permisos de lactància, de filles i fills prematurs i de reducció de jornada per guarda legal, de manera simultània. Serà compatible, doncs, de manera successiva.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís de manera simultània o bé successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció, exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada en qualsevol moment si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia, l'accident o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora. En cas de cessió del permís de maternitat a l'altre progenitor, aquest podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

d) Permís per paternitat. El progenitor, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

e) Permís per lactància. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que es podrà dividir en dos fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la

jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors en el cas de que els dos treballin.

Igualment la funcionària podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuit que acumuli en jornades complertes el temps corresponen. Aquests permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

f) Permís per atendre fills/es prematurs/es. O que per qualsevol altre causa hagin d'estar hospitalitzats a continuació del part, l'empleat o empleada tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Así mateix, tindran dret a reduir la seva jornada fins un màxim d dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.