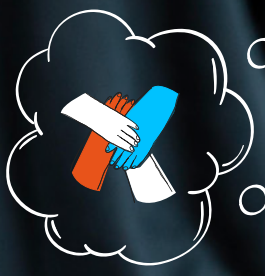
PROTOCOL DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

COMPROMÍS AMB



- EL BENESTAR
- LA IGUALTAT
- LA CORRESPONSABILITAT

CEPS Projectes Socials

Aspectes generals



1. OBJECTE I FINALITAT

El present Protocol té per objecte regular i garantir l'exercici efectiu dels drets de conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores de CEPS, afavorint la igualtat real entre dones i homes, així com el benestar i la salut laboral.

Aquest Protocol s'aplica a tots els centres i serveis gestionats per l'Associació CEPS en els **àmbits d'educació infantil (escoles bressol) i acció social**, amb independència del tipus de contracte, jornada o antiguitat.



2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Protocol serà aplicable a tota la plantilla de l'entitat, incloent-hi personal educatiu, social, tècnic, administratiu i de serveis generals, sense perjudici de les millores que es puguin establir mitjançant conveni col·lectiu o acords interns entre el Comitè d'Empresa i l'Entitat.



3. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA

El present Protocol es fonamenta, entre d'altres, en les normes següents:

- Constitució Espanyola (art. 14, 39 i 40.2).
- Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Convenis col·lectius d'aplicació.
- Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual es transposen directives de la Unió Europea en matèria de conciliació i cures.
- Normativa específica de l'àmbit d'educació infantil i d'acció social que resulti aplicable.
- Estatut dels Treballadors, especialment articles 34.8, 37, 38, 45, 46 i concordants.

Les disposicions d'aquest Protocol s'interpretaran sempre de conformitat amb la normativa vigent, aplicant-se la norma o mesura més favorable a la persona treballadora.



4. ENTRADA EN VIGOR I DIFUSIÓ

El present Protocol entrarà en vigor després de la seva aprovació formal per la direcció de l'entitat i el Comitè d'Empresa, quedant registrat i difós a tota la plantilla.

Per garantir-ne el coneixement i la correcta aplicació es duran a terme les accions següents:

- Distribució digital del Protocol a tot el personal.
- Col·locació de cartells informatius als centres de treball.
- Inclusió del Protocol a la intranet de l'empresa.
- Sessions informatives per explicar drets, procediments i garanties.
- Lliurament de còpia a les noves incorporacions i actualització periòdica davant modificacions legals o internes.

El Protocol romandrà vigent fins a la seva revisió o substitució per un de posterior, mantenint la garantia dels drets de conciliació durant tot el seu període d'aplicació.

Permisos i drets de conciliació

5. PERMISOS I DRETS DE CONCILIACIÓ

Principis generals

Els permisos i drets de conciliació recollits en aquest Protocol tenen caràcter de mínims garantits, sense perjudici de l'aplicació de condicions més favorables que es puguin derivar de la normativa vigent, del conveni col·lectiu d'aplicació o d'acords interns existents.

L'exercici dels drets de conciliació s'haurà de realitzar d'acord amb el principi de bona fe, tenint en compte tant les necessitats de conciliació de la persona treballadora com les exigències d'una adequada organització del servei.

Els permisos regulats en aquest Protocol tenen com a **finalitat facilitar la conciliació de la vida laboral amb les obligacions familiars, personals, morals o públiques de la persona treballadora**. Aquests permisos no s'han de confondre amb els períodes de descans o vacances, en què la persona treballadora disposa del seu temps de manera lliure. Tal com assenyala el Tribunal Suprem, l'objectiu dels permisos és "atender una determinada situación [...] que va desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos [...]" (STS 257/2020, de 17 de marzo).

Amb caràcter general, l**a data d'inici dels permisos retribuïts serà el primer dia laborable immediatament posterior al fet causant**.

Quan el fet causant es produeixi en un moment en què la persona treballadora no es trobi prestant serveis efectius (per trobar-se en situació de suspensió del contracte, vacances o gaudi d'un altre permís diferent), no procedirà el gaudi del permís en reincorporar-se al lloc de treball, atès que, com assenyala la jurisprudència, "no tiene sentido la ausencia del trabajo" (STS 282/2022, de 30 de marzo). En aquest mateix sentit, la doctrina del Tribunal Suprem subratlla que "el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta".

PERMISOS I DRETS DE CONCILIACIÓ

Cinc eixos

A **Mínims garantits**
Preval sempre la regulació més favorable.

B **Exercici responsable**
Bona fe i equilibri amb les necessitats del servei.

C **Inici**
Primer dia laborable després del fet causant.

D **Finalitat**
Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

E **Límits**
No es generen si el fet causant té lloc durant vacances, suspensió del contracte o un altre permís.

Permisos i drets de conciliació

Tipus de permisos i drets de conciliació

5.1.

Permís per **naixement i cura del menor**

5.2.

Permisos per **cura de familiars i persones convivents**

5.3.

Permís per **força major familiar**

5.4.

Permís **parental** (NO retribuït – Suspensió de contracte)

5.5.

Permís per **lactància**

5.6.

Reducció de **jornada per guarda legal o cura**

5.7.

Adaptació de la jornada de treball Art. 34.8 del ET

5.8.

Excedències per cura

5.9.

Permisos laborals **aplicables al Colectiu LGTBIQ+**

5.10.

Permisos per **millora d'empresa en Acord Comitè–Entitat**

5.11.

Vacances i descansos amb finalitat de conciliació

5.1. Permís per **naixement i cura del menor**

Duració

- **Mare biològica i progenitor, per adopció o acolliment**
  17 + 2 setmanes
- **Família monoparental**
  32 setmanes

Legislació

- **Estatut dels Treballadors**
  Art. 48 apartats 4 i 5

Art. 48 - Estatut dels Treballadors

4. El nacimiento, *que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la* ***madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas***.

En el supuesto de ***monoparentalidad***, *por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de* ***treinta y dos semanas***.

En los casos de ***parto prematuro*** *y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.*

En los casos de ***parto prematuro*** *con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle*

En el supuesto de ***fallecimiento del hijo o hija***, *el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La ***suspensión del contrato de cada uno de los progenitores*** *por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:*

a. ***Seis semanas*** *ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.*

b. ***Once semanas***, *veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto* ***hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses***. *No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.*

c. ***Dos semanas***, *cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida* ***hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años***. (******* *Esta medida tiene efectos retroactivos para hijos nacidos o adoptados a partir del* ***2 de agosto de 2024***)

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. *En los supuestos de* ***adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento***, *de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de* ***diecinueve semanas*** *para cada adoptante, guardador o acogedor.*

En el supuesto de ***monoparentalidad***, *por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de* ***treinta y dos semanas.***

5.2. Permisos per **cura de familiars i persones convivents**

Duració

- **Fins a 5 dies** o equivalent en hores (podran ser alternatius en cas d'hospitalització mentre el familiar estigui ingressat).
- **CRAE's:** Els dies es comptabilitzaran per hores de la seva jornada laboral fins a un màxim de 38 h / jornada completa.

Legislació

- **Estatut dels Treballadors** Art. 37.3b
- **Acords interns Comitè–Entitat**

Art. 37 - Estatut dels Treballadors

3b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario *del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

Per al gaudi d'aquest permís no hi ha cap limitació anual. És a dir, cada vegada que es compleixin els requisits que donen dret al permís, hi ha dret al seu gaudi.

Acords interns Comitè–Entitat

- Els 5 dies podran ser alternatius en cas d'hospitalització mentre el familiar estigui ingressat.
- En relació amb els **CRAE's**, els dies es comptabilitzaran per hores de la seva jornada laboral fins a un màxim de 38 h / jornada completa.

Aquestes condicions tenen la consideració de millora mínima garantida mentre estigui vigent l'acord Comitè–Entitat.

5.3. Permís per **força major familiar**

Duració

- **Fins a 4 dies** o equivalent en hores
- **CRAE's:** Els dies es comptabilitzaran per hores de la seva jornada laboral fins a un màxim de 30 h / jornada completa

Legislació

- **Estatut dels Treballadors** Art. 37.9
- **Acords interns Comitè–Entitat**

Art. 37. 9 - Estatut dels Treballadors

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las ***horas de ausencia*** *por las causas previstas en el presente apartado* ***equivalentes a cuatro días al año,*** *conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.*

Acords interns Comitè–Entitat

En relació amb els **CRAE's** que gestiona l'entitat, els 4 dies es comptabilitzaran per hores de la seva jornada laboral **fins a un màxim de 30 h / jornada completa**

5.4. Permís **parental** (NO retribuït – Suspensió de contracte)

Duració

Mare biològica i progenitor, per adopció o acolliment
Fins a 8 setmanes fins al moment en què l'infant compleixi vuit anys

Legislació

Estatut dels Treballadors
Art. 48 Bis

Art. 48 Bis - Estatut dels Treballadors

1. *Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, **hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.***

   Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. *Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.*

   Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

   En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

5.5. Permís per **lactància**

Duració

Mare biològica i progenitor, per adopció o acolliment
1 hora diària fins que el menor compleixi 9 mesos

Legislació

Estatut dels Treballadors
Art. 37. 4

Art. 37.4 - Estatut dels Treballadors

*En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho **a una hora de ausencia del trabajo,** que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante **hasta que este cumpla nueve meses**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*Quien ejerza este derecho, por su voluntad, **podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas**. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.*

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

5.6. Reducció de **jornada per guarda legal o cura**

Duració

- **Guarda legal de menors de 12 anys o persones amb discapacitat:** Reducció de jornada d'entre 1/8 i 1/2
- **Cura del cònjuge, parella de fet o familiar fins al segon grau**: Reducció de jornada d'entre 1/8 i 1/2
- **Cura d'un infant amb càncer o malaltia greu** Reducció de jornada d'almenys 1/2, fins als 23 anys de l'infant o persona acollida, o fins als 26 anys si té una discapacitat igual o superior al 65%

Legislació

- **Estatut dels Treballadors** Art. 37.6

Art. 37.6 - Estatut dels Treballadors

*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo **algún menor de doce años o una persona con discapacidad** que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*El **progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente** tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, **hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años**.*

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

5.7. **Adaptació de la jornada** de treball Art. 34.8 del ET

Duració

- **Adaptació de la jornada per tenir cura de fills i filles** Fins que l'infant compleixi 12 anys, o durant el temps necessari segons les circumstàncies.
- **Adaptació de la jornada per necessitats de cura** Durant el temps que es mantinguin les necessitats de cura que la justifiquen.

Legislació

- **Estatut dels Treballadors** Art. 34.8

Art. 34.8 - Estatut dels Treballadors

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer

efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud ***hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.***

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan ***necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora****, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso,* ***convivan en el mismo domicilio****, y* ***que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos****, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.*

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, ***la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación*** *con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso,* ***durante un periodo máximo de quince días,*** *presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.*

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

5.8. Excedències per cura

Duració

- **Excedència per tenir cura d'un fill o filla:** Fins a 3 anys des del naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment permanent.
- **Excedència per tenir cura del cònjuge, parella de fet o familiar fins al segon grau**: Fins a 2 anys, ampliables per conveni col·lectiu, quan la persona no es pugui valer per si mateixa i no exerceixi una activitat retribuïda.

Legislació

- **Estatut dels Treballadors** Art. 46.3

Art. 46.3 - Estatut dels Treballadors

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración ***no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo****, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración ***no superior a dos años,*** *salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores* ***para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho****, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.*

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada,

constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

** Aquesta excedencia es pot concedir fins que el fill o la filla compleixen 3 anys*

5.9. Permisos laborals **aplicables al Colectiu LGTBIQ+**

Llei 4/2023 - RD 1026/2024

La legislació no crea permisos exclusius LGTBI, però obliga que els existents es concedeixin en igualtat de condicions. L'empresa ha de garantir l'accés igualitari a permisos, llicències, beneficis socials i mesures de conciliació sense discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i adoptarà mesures específiques per assegurar la inclusió efectiva de persones LGTBI, d'acord amb la Llei 4/2023 i el RD 1026/2024.

Els permisos familiars també s'han de reconèixer a famílies homoparentals, parelles del mateix sexe i famílies reconstituïdes o diverses.

Respecte els permisos vinculats a la identitat de gènere (no obligatoris però recomanats) no hi ha un permís estatal específic, però sí base legal per incloure'ls en protocols interns.

Bones pràctiques jurídicament admeses:

- Permís per a tràmits de canvi registral de sexe o nom
- Permisos mèdics relacionats amb la transició
- Flexibilització horària en processos de transició

5.10. Permisos per **millora d'empresa en Acord Comitè–Entitat**

Permisos per millora d'empresa en Acord Comitè–Entitat

- Acompanyament a familiar fins a primer grau per tractament mèdic agressiu i durant el repòs domiciliari el mateix dia.
- Una reunió amb tutor/a escolar d'ensenyament obligatori per cada fill/a i curs.

5.11. **Vacances i descansos** amb finalitat de conciliació

Acord intern Comitè–Entitat

En la planificació de vacances i descansos es tindran en compte, sempre que sigui possible, les necessitats de conciliació familiar, especialment en períodes d'escolarització obligatòria i situacions de necessitat especial degudament acreditada.

Mesures de conciliació



6. MESURES ORGANITZATIVES DE CONCILIACIÓ

6.1. Principis d'aplicació

Les mesures organitzatives de conciliació tindran caràcter prioritari i s'hauran d'aplicar des d'una perspectiva preventiva, flexible i adaptada a la realitat de cada servei, evitant solucions rígides o discriminatòries.

L'empresa haurà d'acreditar de manera objectiva i motivada qualsevol limitació o denegació, especialment en els serveis d'acció social amb torns i nocturnitat.

6.2. Flexibilitat horària i distribució del temps de treball

Es promouran mesures de flexibilitat horària que permetin adaptar l'inici i la finalització de la jornada, la distribució setmanal del temps de treball i la compensació d'hores, sempre que no es vegi afectada l'atenció a les persones usuàries.

Aquestes mesures podran incloure:

- ☑ Ajustos d'entrada i sortida.
- ☑ Distribucions irregulars pactades.
- ☑ Compensació d'excessos de jornada mitjançant descans.

6.3. Canvis temporals de jornada o torn

Es contempla principalment per les persones treballadores de **CRAE's**. Aquestes podran sol·licitar canvis temporals de jornada, torn o modalitat de prestació del servei per motius de conciliació degudament acreditats.

Aquests canvis tindran caràcter reversible i no suposaran perjudici econòmic o professional, excepte en aquells conceptes estrictament vinculats a la realització efectiva del torn.

Procediment Sol·licitud de canvi de torn

Com que no hi ha un alt nombre de persones per torn és pràcticament impossible que es pugui assignar un canvi de manera immediata, la qual cosa fa necessari acordar **uns criteris** que s'aplicaran sempre que ho permeti l'organització, la dinàmica i el projecte del centre al qual estigui adscrit/a.

Hi ha 3 vies: 

1- Existència de vacant:

Si es produís aquesta circumstància la persona que ha al·legat (i ha estat possible contrastar-ho) necessitats de conciliació per motius familiars tindrà preferència per ocupar la plaça de l'altre torn, tot i que hi hagi personal més antic en el mateix centre; la necessitat familiar, per tant, serà el criteri preferent.

2- Voluntarietat

Si no existís vacant, l'Associació CEPS farà pública la petició per si alguna persona vol canviar de torn de manera voluntària i pactada. En aquest cas es prendran les mesures adequades per fer-ho possible, deixant clar i en document escrit la durada del canvi (mentre es mantingui la necessitat de conciliació, o pel període pactat, etc...).

3- Canvi temporal

En aquells casos en què no sigui possible aplicar ni la via 1 ni la 2, s'oferirà a la persona sol·licitant la possibilitat d'assumir un altre torn de manera temporal, quan es produeixin vacants per malaltia, embaràs, permisos diversos (excedència, vacances, etc..) o qualsevol altre motiu que faci necessari cobrir una plaça d'un torn que convingui a les necessitats de conciliació. Es formalitzarà en document escrit.

Mesures de conciliació

6.4. Mesures específiques per a treballadores i treballadors amb fills o filles a escoles bressol

Per tal de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores amb fills o filles en edat d'escola bressol (0-3 anys) que assisteixen al mateix centre on treballen, es prioritzaran les mesures següents:

- Flexibilitat en situacions excepcionals de salut o adaptació: possibilitat d'ajustar puntualment la jornada o la presència dins del centre quan el fill/a estigui malalt (acreditant-ho), en períodes d'adaptació o necessiti atenció específica.
- Temps per a lactància o cures especials: disposar de pauses o espais adequats per a lactància o cura de nens/es menors de 3 anys dins del mateix centre.
- Participació en activitats d'adaptació o desenvolupament: possibilitat de col·laborar o assistir a activitats de suport a l'adaptació i desenvolupament del fill/a, sempre que no interfereixi amb les responsabilitats laborals.

I possibilitat d'ajustos temporals de jornada durant els períodes d'adaptació a l'escola bressol dels seus fills o filles si no assisteixen al mateis centre on treballen.

6.5. Mesures reforçades en CRAE's (per tornicitat i nocturnitat)

Atesa l'especial càrrega física i emocional associada a la tornicitat i la nocturnitat, s'estableixen les mesures reforçades de conciliació següents, que es podrien aplicar prèvia valoració individualitzada:

- Possibilitat d'exclusió temporal de torns nocturns en situacions de necessitat familiar especial, degudament acreditada.
- Prioritat per a l'assignació de torns diürns o rotacions més estables (horitzontal matins o tardes) durant períodes de conciliació.
- Adaptació progressiva de torns després de reincorporacions per permisos o baixes laborals de llarga durada.
- Limitació de canvis imprevistos de torn, excepte causa de força major.

6.6. Gestió d'urgències familiars

L'empresa haurà de preveure mecanismes àgils per atendre situacions urgents de conciliació, especialment en serveis d'atenció continuada, permetent la substitució, la reorganització de torns o la cobertura temporal sense penalització per a la persona treballadora.

6.7. Millores voluntàries de conciliació

Sense perjudici dels drets legals mínims, l'empresa podrà establir millores voluntàries de conciliació, entre d'altres:

- Creació de una bossa d'hores recuperables que es puguin justificar per assumptes familiars previ acord amb la Direcció del seu recurs.
- Prioritat en l'elecció de torns o vacances en situacions de necessitat especial.
- Mesures de suport en reincorporacions després d'excedències o reduccions prolongades.

Procediment de sol·licitud



7. PROCEDIMENT DE SOL·LICITUD I GESTIÓ

7.1. Sol·licitud de mesures de conciliació

Sense perjudici del caràcter general del present Protocol i dels drets legalment reconeguts, aquest procediment s'adreça especialment a aquelles persones treballadores amb càrregues familiars o de cura que acreditin dificultats objectives de conciliació. En particular, s'aplicarà quan, per les seves circumstàncies concretes, no puguin exercir o no resulti possible aplicar de manera efectiva cap de les mesures de conciliació previstes a la normativa laboral vigent.

En aquests supòsits, l'empresa haurà d'analitzar la situació de manera individualitzada i de bona fe, amb la finalitat de valorar l'adopció de mesures organitzatives alternatives o complementàries que permetin facilitar la conciliació, sense que això suposi la creació de nous drets diferents dels legalment establerts

Les persones treballadores podran sol·licitar qualsevol de les mesures de conciliació mitjançant un **escrit adreçat a l'empresa**, on constin els motius que produeixen la dificultat de conciliació, la petició concreta que faci el o la treballadora, el període en què seria necessari aplicar les mesures i quines són aquestes mesures sol·licitades.

La sol·licitud s'haurà de presentar amb una antelació raonable, excepte en situacions urgents o sobrevingudes, que es podran comunicar de forma immediata.

Aquest escrit pot lliurar-se al centre o directament a RRHH, però sempre amb el coneixement de la direcció del centre on està adscrit/a. L'empresa, en rebre'l, enviarà còpia al Comitè de persones treballadores.

- Tindrà prioritat la que hagi estat lliurada en primer lloc en cas de coincidir en el mateix centre dues peticions de condicions similars.
- En cas de coincidència en el temps caldrà valorar les càrregues concretes de cadascuna de les persones demandants amb els criteris més objectius possibles.

7.2. Terminis i resposta de l'empresa

L'empresa haurà de donar resposta expressa i motivada en un termini màxim de 15 dies naturals des de la recepció de la sol·licitud.

La manca de resposta en aquest termini s'entendrà com a silenci positiu, excepte que concorrin causes organitzatives greus degudament acreditades i comunicades per escrit dins del termini. La càrrega d'acreditar la concurrència de causes organitzatives greus correspondrà a l'empresa.

7.3. Negociació i propostes alternatives

En cas de no poder atendre's la sol·licitud en els termes plantejats, l'empresa haurà de proposar una alternativa raonable que permeti la conciliació, obrint-se un període de negociació de bona fe amb la persona treballadora.

7.4. Intervenció del Comitè d'Empresa

La persona treballadora podrà sol·licitar la intervenció del Comitè d'Empresa o de la representació legal de les persones treballadores en qualsevol fase del procediment, especialment en cas de desacord o denegació.

El Comitè podrà emetre recomanacions i fer seguiment de les sol·licituds presentades.

Garanties i seguiment



8. GARANTIES PER A LES PERSONES TREBALLADORES

8.1. No-discriminació i protecció davant represàlies

L'exercici dels drets de conciliació no dona lloc a discriminació ni a represàlies.

8.2. Protecció davant l'acomiadament i sancions

L'exercici dels drets de conciliació reconeguts en aquest Protocol no podrà donar lloc, en cap cas, a sancions, modificacions substancials de les condicions de treball, perjudicis professionals ni a l'extinció de la relació laboral.

Qualsevol decisió empresarial adversa adoptada com a conseqüència de l'exercici dels drets de conciliació es presumirà constitutiva de discriminació i, si escau, nul·la, d'acord amb el que preveu la normativa laboral vigent, corresponent a l'empresa la càrrega d'acreditar que la mesura adoptada obeeix a causes objectives alienes a l'exercici d'aquests drets.

8.3. Perspectiva de gènere i corresponsabilitat

L'aplicació del Protocol incorporarà la perspectiva de gènere, promovent la corresponsabilitat i evitant que les mesures de conciliació recaiguin majoritàriament sobre les dones.



PROTECCIÓ I CORRESPONSABILITAT EN LA CONCILIACIÓ

No-discriminació i protecció davant represàlies

L'ús d'aquests drets no pot comportar:

- ☑ Discriminació
- ☑ Represàlies

Protecció davant l'acomiadament i sancions

L'ús d'aquests drets no pot comportar:

- ☑ Sancions
- ☑ Modificacions substancials de condicions
- ☑ Perjudicis professionals
- ☑ Acomiadament / Extinció laboral

En cas de decisió empresarial adversa:

- ☑ Prohibició de sancions i acomiadament
- ☑ Presumpció de nul·litat
- ☑ L'empresa ha d'acreditar les causes

Perspectiva de gènere i corresponsabilitat

- ☑ Repartiment d'equitat (evitar la bretxa de gènere)

Garanties i seguiment



9. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

9.1. Comissió de Seguiment

Es constituirà una Comissió de Seguiment que tindrà caràcter paritari, estable i permanent mentre el Protocol es trobi vigent, i actuarà com a òrgan de seguiment, avaluació i proposta en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

9.2. Composició i funcionament

La Comissió estarà integrada per un nombre igual de representants de l'entitat i del Comitè d'Empresa.

La Comissió es reunirà:

- Amb caràcter ordinari, almenys dues vegades l'any, per avaluar l'aplicaciógeneral del Protocol.
- Amb caràcter extraordinari, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts davant situacions rellevants, incidències reiterades o canvis organitzatius o normatius que afectin la conciliació.

Les reunions es convocaran amb una antelació mínima raonable, fixant l'ordre del dia, i s'aixecarà acta de cada sessió, que recollirà els acords, recomanacions o propostes formulades.

9.3. Funcions de la Comissió

Correspondran a la Comissió de Seguiment, entre d'altres, les funcions següents:

- Avaluar l'aplicació efectiva del Protocol als diferents centres i serveis de l'entitat.
- Analitzar les sol·licituds de conciliació presentades, de forma agregada i respectant la confidencialitat, amb la finalitat de detectar dificultats, desigualtats o disfuncions organitzatives.
- Identificar possibles situacions de discriminació directa o indirecta, especialment en contextos de tornicitat, nocturnitat o alta càrrega emocional.
- Fer un seguiment específic de les mesures de conciliació aplicades als serveis d'acció social i educació infantil.
- Formular recomanacions no vinculants per millorar l'aplicació del Protocol o resoldre incidències detectades.
- Proposar mesures correctores o millores organitzatives que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.
- Valorar l'impacte del Protocol des d'una perspectiva de gènere, promovent un ús equilibrat de les mesures per part de dones i homes.

9.4. Resolució d'incidències i caràcter de les recomanacions

La Comissió podrà analitzar incidències o conflictes relacionats amb l'aplicació del Protocol que li siguin traslladats per l'entitat, pel Comitè o per les persones treballadores, sense perjudici dels procediments legals o judicials que puguin correspondre.

Les recomanacions i propostes de la Comissió tindran caràcter **orientatiu i preventiu**, sense substituir les competències pròpies de la direcció de l'entitat ni els drets individuals de les persones treballadores.

9.5. Revisió i actualització del Protocol

El present Protocol serà objecte de:

- Revisió periòdica, per adaptar-lo a l'evolució organitzativa de l'entitat.
- Revisió extraordinària quan es produeixin canvis normatius rellevants en matèria de conciliació, igualtat o prevenció de riscos laborals.
- Revisió a proposta de la Comissió de Seguiment, quan es detectin necessitats de millora o adaptació.

Qualsevol modificació del Protocol haurà de ser negociada i acordada entre l'entitat i la representació legal de les persones treballadores.

Ambdues parts signen el present Protocol de conciliació de la vida laboral, familiar i personal de mutu acord.

L'Hospitalet de Llobregat, novembre de 2026.

President de l'Associació CEPS Projectes Socials

CARLOS| LLAMPAYAS|BERGA

Firmado digitalmente por CARLOS| LLAMPAYAS|BERGA
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.97=VATES-G60498433, 2.5.4.13=C: CERTIFICADO ASOCIACION, cn=CARLOS| LLAMPAYAS|BERGA, serialNumber=35018416L, givenName=CARLOS, sn=LLAMPAYAS BERGA, o=ASSOCIACIO CEPS, c=ES
Fecha: 2026.10.22 09:23:50 +02'00'

President del Comitè d'Empresa

GUTIERREZ CORTES ANTONIO CARLOS - 43415078W

Firmado digitalmente por GUTIERREZ CORTES ANTONIO CARLOS - 43415078W
Fecha: 2026.10.23 10:31:47 +02'00'

Delegada de Tarragona

TREJO BUSTO MARTA - 09202193P

Firmado digitalmente por TREJO BUSTO MARTA - 09202193P
Fecha: 2026.10.23 09:10:46 +02'00'

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un compromís compartit que contribueix al benestar de les persones, a la igualtat d'oportunitats i a la construcció d'un entorn de treball més saludable, inclusiu i corresponsable. Aquest protocol constitueix una eina per avançar cap a una organització del treball més flexible i respectuosa amb les necessitats de les persones, promovent una cultura basada en el respecte, la confiança i la corresponsabilitat. La seva aplicació efectiva requereix la implicació de tota l'organització per garantir que la conciliació sigui una realitat accessible, efectiva i compatible amb el desenvolupament professional de tothom.

CEPS Projectes Socials

