

P

PERMISOS I LLICÈNCIES PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

ENSENYAMENT PRIVAT

Edició Abril 2008



índex

1. LLICÈNCIA PER MATERNITAT	3
2. LLICÈNCIA PER PATERNITAT	8
3. EXCEDÈNCIA	10
3.1. Voluntària	
3.2. Per cura de familiars	
4. PERMÍS PER ALLETAMENT / LACTÀNCIA	12
4.1. Permís retribuït per lactància	
4.2. Suspensió del contracte per risc durant la lactància natural	
5. SUBSIDI PER RISC DURANT L'EMBARÀS	14
6. PERMÍS PER GUARDA LEGAL (REDUCCIÓ DE JORNADA)	16
7. PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT	18
8. PERMISOS RETRIBUÏTS	21

1. LLICÈNCIA PER MATERNITAT

Legislació:

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i la laboral de les persones treballadores (BOE de 19.11.1999).
- Reial decret 1.251/2001, de 16 de novembre, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs (BOE d'1.12.2001).
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE de 23.03.2007).

Tràmits:

Cal presentar el certificat mèdic, la baixa per maternitat i el llibre de família, en els dies posteriors al part.

Durada:

- 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part múltiple a 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, distribuïdes a elecció de la interessada. És obligatori gaudir de 6 setmanes immediatament després del part.
- Es fa extensible el dret a la suspensió del contracte per maternitat a les persones que conformen el nucli familiar de forma diversa a la conformació heterosexual. Així es fa extensible a parelles homosexuals, de dos homes o de dues dones.
- En el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, a l'inici del període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per 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. La suma dels dos períodes no pot ultrapassar les 16 setmanes.

- En cas de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part i la percepció del subsidi per maternitat hagi estat interrompuda, una vegada que el menor hagi estat donat d'alta hospitalària, el subsidi esmentat s'ha de percebre en la mateixa quantitat en què s'estava rebent abans de la interrupció.

En aquesta mateixa situació, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant 1 hora diària. També tenen dret a reduir la jornada en 2 hores diàries amb la disminució proporcional del seu salari.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat requereixi hospitalització postpart per un període superior a 7 dies, les 16 setmanes s'ampliaran els dies que duri l'hospitalització amb un màxim de 13 setmanes.

- Els períodes de descans per maternitat poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial. El gaudi a temps parcial del permís de maternitat s'ha d'ajustar a les regles següents:
 - Tant el pare com la mare poden exercir aquest dret. La mare no pot fer ús d'aquesta modalitat de permís durant les 6 setmanes immediatament posteriors al part, que són de descans obligatori.
 - El període durant el qual es gaudeixi el permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi.
 - El gaudi del permís en aquesta modalitat és ininterromput. Una vegada acordat, només pot modificar-se mitjançant un nou acord entre l'empresari i el treballador afectat, per iniciativa del treballador i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
 - Durant el període de permís de maternitat a temps parcial, les treballadores no poden fer hores extraordinàries.
 - Aquesta modalitat de permís és incompatible amb el gaudi simultani per part del treballador dels drets referents a reducció per lactància, reducció de jornada per guarda legal i excedència per cura de familiar. En cas de permís

per alletament es pot gaudir a partir del moment que acabi la reducció de jornada durant el descans maternal.

- Si es produeix un **acomiadament durant el gaudiment a temps parcial** de la suspensió per maternitat, la possible **indemnització** a què es tingui dret s'haurà de calcular a raó del salari a jornada sencera, i es tindrà dret a l'**atur** a partir de la base reguladora calculada a raó de la retribució a jornada sencera.

Retribucions: 100%.

Beneficiaris: Amb caràcter general es podrà accedir al gaudi del subsidi per maternitat amb 180 dies cotitzats en els darrers 7 anys immediatament anteriors o amb 360 dies cotitzats en tota la vida laboral prèvia. Per altra banda també es tindrà dret:

- Si la mare té menys de 21 anys, no caldrà període mínim de cotització, només caldrà que estigui donada d'alta a la Seguretat Social.
- Si la mare té entre 21 i 26 anys, només caldrà 90 dies de cotització en els darrers 7 anys o 180 dies cotitzats en tota la vida laboral.

L'edat indicada en els apartats anteriors serà la que tingui complida en el moment de l'inici de la suspensió per maternitat, i a l'efecte de la carència de cotització es tindrà en compte la data del part.

Si la dona està donada d'alta al règim general de la Seguretat Social, però no té el període mínim de cotització esmentat anteriorment, tindrà dret a percebre un subsidi econòmic equivalent al 100% de l'IPREM durant 42 dies naturals des del part.

En cas que la mare treballi i estigui enquadrada en un règim de la Seguretat Social que no li doni dret a la suspensió del contracte per maternitat i a la corresponent prestació econòmica, el pare, si es troba en el règim general de la Seguretat Social, en podrà gaudir.

Atur i maternitat: Si es cobra atur i s'inicia la situació de maternitat, se suspèn la prestació d'atur i es cobra la maternitat. Quan s'acabi la maternitat es reinicia la prestació d'atur.

La dona treballadora que no va tenir dret a la maternitat en el seu moment tindrà dret a una cotització igual a 112 dies per cada part i de 14 dies més per cada fill a partir del segon a l'efecte de temps cotitzat.

Reincorporació: Si en finalitzar aquest permís hi ha una impossibilitat mèdica per a la reincorporació de la mare a la feina, cal iniciar els tràmits que donen lloc a les situacions d'incapacitat temporal.

Defunció de la mare: El pare, tot i que la mare no treballi, pot fer ús de les setmanes que quedin per cura de la criatura, fins al final de les 16 setmanes, sense descomptar les gaudides abans del part.

No supervivència de la criatura: En aquests casos queda sense efecte l'opció exercida per la mare a favor del pare. Això mateix s'aplica en cas de tractar-se d'un fetus, sempre i quan compti amb, almenys, 180 dies de gestació. No es redueix la duració de 16 setmanes, excepte si la mare sol·licita la reincorporació al treball.

Períodes d'incapacitat temporal anteriors al part: No es consideren en cap cas com a part del període de descans per maternitat, encara que fos provocat directament per l'estat d'embaràs de la treballadora, com ara una amenaça d'avortament. Només computa com a llicència si la treballadora ho demana voluntàriament. En cas de gaudir del permís el pare, i si la mare s'ha de reincorporar, però està en situació d'IT, el pare en continuarà gaudint fins al final de les 16 setmanes.

Assistència a classes de preparació al part: La Llei de riscos laborals recull, en l'article 26.4, que les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per fer-se proves prenatales i tècniques de

preparació al part. Només cal avisar al centre i justificar la necessitat de fer-ho dins la jornada laboral.

Vacances: Si el permís per maternitat coincideix totalment o bé parcialment amb el període de vacances (agost), la quantitat de dies coincidents es pot gaudir a continuació i immediatament després de finalitzar aquest permís, malgrat que ja hagi finalitzat l'any natural. El personal docent que es veu afectat pel Conveni autonòmic de l'ensenyament privat i el d'escoles d'educació especial, que gaudeixen d'un mes addicional de descans retribuït, gaudit de manera consecutiva i conjunta al mes de vacances, el poden recuperar si coincideix amb la llicència de maternitat.

Durant les 16 setmanes de permís per maternitat és té dret al gaudi de qualsevol millora en les condicions de treball com si s'estigués treballant.

2. LLICÈNCIA PER PATERNITAT

Legislació:

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE de 23.3.2007).

Durada:

- 13 dies ininterromputs, que es poden gaudir des del final del permís retribuït per naixement, adopció o acolliment, ja sigui coincidint amb la suspensió per maternitat, o immediatament després d'acabar-se aquesta suspensió per maternitat. Aquesta durada s'ampliarà de forma gradual fins a arribar a l'objectiu de 4 setmanes en un termini de 6 anys des del 24/03/2007.
- En el **supòsit de part**: en aquest cas, només tindrà dret a gaudir de la suspensió per paternitat l'altre progenitor: el pare o l'altra persona que conformi el nucli familiar en cas de parella homosexual.
- En el **supòsit d'adopció o d'acolliment**: el dret podrà ser gaudit per qualsevol dels dos progenitors. Si la suspensió per maternitat es gaudeix exclusivament per un d'ells, la suspensió per paternitat haurà de ser gaudida exclusivament per l'altre.
- La suspensió per paternitat es pot gaudir a temps total i a temps parcial, en les mateixes condicions que es gaudeix la suspensió per maternitat.

Retribucions:

Prestació econòmica: 100%. Aquesta prestació a càrrec de la Seguretat Social es regula en els mateixos termes i condicions que la situació i la prestació per maternitat.

Situacions protegides: naixement, adopció, acolliment, tant preadoptiu com permanent, i també l'acolliment simple (sempre que sigui d'una duració no inferior a 1 any) i l'acolliment provisional.

Requisit dels beneficiaris: el treballador ha d'estar afiliat i donat d'alta a la Seguretat Social, i ha de tenir un període de cotització mínim de 180 dies en els 7 anys immediatament anteriors, o de 360 dies cotitzats en tota la vida laboral prèvia.

Paternitat i atur: quan en situació de paternitat s'extingeix el contracte de treball, es continua cobrant la prestació econòmica per paternitat i, en finalitzar aquest cobrament, s'inicia la situació d'atur.

Si s'està cobrant atur i es passa a la situació de paternitat se suspèn la prestació d'atur i s'inicia el cobrament de la prestació per paternitat. Quan s'acabi la paternitat es reinicia la prestació d'atur.

Observacions:

- Si el gaudi de la paternitat coincideix amb les vacances anuals, aquestes es poden gaudir al final de la paternitat malgrat que s'hagi acabat l'any natural.
- Durant la suspensió per paternitat es té dret al gaudi de qualsevol millora en les condicions de treball.
- Si es produeix un **acomiadament** durant el gaudi a temps parcial de la suspensió per paternitat:
 - La possible indemnització a què es tingui dret s'haurà de calcular a raó del salari a jornada sencera.
 - I es tindrà dret a **atur** en funció de la base reguladora calculada a raó de la retribució a jornada sencera.

Si la suspensió per paternitat subsisteix més enllà de l'extinció del contracte o s'inicia durant el cobrament de l'atur, es considera com a temps efectivament cotitzat.

3. EXCEDÈNCIA

3.1. Voluntària

Es podrà gaudir quan es tingui almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa, per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys. Aquest dret només el podrà gaudir el mateix treballador/a si han passat 4 anys des del final de l'anterior excedència.

3.2. Per cura de familiars

Legislació:

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i la laboral de les persones treballadores.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Tràmits: Sol·licitud a l'empresa, amb declaració de no desenvolupar cap activitat remunerada.

Durada:

- Màxima de 3 anys, per atendre la cura de cada fill, tant sigui per natura com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement, en el seu cas, o de la resolució judicial o administrativa.
- Màxima de 2 anys per atendre un familiar, fins a segon grau de consanguinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix.

Ambdós casos es poden gaudir fraccionament; no obstant això, si dos o més treballadors/es generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Retribució: No n'hi ha.

Contingut i observacions:

- L'excedència per cura de fill/a pot ser utilitzada tant pel pare com per la mare en cas que tots dos treballin. Poden alternar aquest dret, però no el poden exercir al mateix temps. Les situacions d'adopció, com les d'acolliment provisional de menor, produeixen els mateixos efectes.
- El primer any d'excedència per tenir cura de fills o familiars es té dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda relegada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
- En cas dels treballadors/es afectats/ades pel Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya, l'excedència especial per naixement o adopció d'un fill dóna dret a la reserva del lloc de treball fins a 3 anys.
- El període de permanència en aquesta situació és computable a l'efecte de triennis i antiguitat.
- Durant aquesta excedència es manté el dret a participar en els cursos de formació.

Cotitzacions: en el cas d'excedència per tenir cura de fills, els 2 primers anys, i en el cas d'excedència per tenir cura de familiar el primer any, es consideraran efectivament cotitzats a tots els efectes i seran 30 mesos en cas de família nombrosa general i 36 mesos en cas de família nombrosa especial.

També, si abans de l'excedència es tenia reducció de jornada per cura de fills o familiars, a l'efecte de cotitzacions durant l'excedència, es computarà la cotització durant la reducció de jornada al 100% de la jornada sencera.

4. PERMÍS PER ALLETAMENT/LACTÀNCIA

4.1. Permís retribuït per lactància

Legislació:

- Llei 39/1999.
- Article 37.4 de l'Estatut dels treballadors.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Durada: Les treballadores, per alletament d'un/a fill/a menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La treballadora, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes si així ho estableix el conveni col·lectiu.

Retribució: 100%.

Contingut i observacions:

- En el Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat, el Conveni del lleure educatiu, i el Conveni d'escoles d'educació especial, la reducció serà sempre d'1 hora.
- El permís pot ser gaudit tant pel pare com per la mare.
- Cal triar l'opció desitjada i mantenir-la fins al final del període, excepte en situacions amb causes justificades.
- Segons sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (núm. 183, de 19 de març de 1992), l'interès de la criatura és el que preval, i per tant es pot comptabilitzar aquesta hora dintre de l'horari lectiu, sempre que es consideri necessari. És convenient avisar el centre amb temps, de la

intenció de gaudir d'aquest dret, per tal de facilitar l'elaboració d'horaris.

- L'hora de lactància és compatible amb el desenvolupament d'una jornada parcial o en cas de reducció de jornada per tenir cura d'un menor de 8 anys.

4.2. Suspensió del contracte per risc durant la lactància natural

S'estableix un nou dret a la suspensió del contracte de treball durant la lactància natural per risc per a la salut de la mare o del lactant, en les mateixes condicions que el dret a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, sempre que no sigui possible un canvi de lloc de treball i s'acrediti el risc per a la salut per mitjà dels informes mèdics corresponents.

Durada: Des que se suspengui el contracte de treball per risc derivat del lloc de treball o de les condicions en les quals es treballa i fins a la reincorporació al treball i, com a màxim, fins als 9 mesos del fill o la filla.

Requisits: Per accedir-hi només cal estar donat d'alta a la Seguretat Social en el moment que es produeixi la circumstància. No cal tenir un període mínim de cotització.

Prestació econòmica: 100%.

Coincidència amb vacances: Si la situació de risc durant la lactància natural coincideix amb les vacances anuals, aquestes es podran gaudir en finalitzar la situació de risc durant la lactància natural, malgrat que ja s'hagi acabat l'any natural.

5. SUBSIDI PER RISC DURANT L'EMBARÀS

Legislació:

- Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Definició: Es considera situació protegida quan la dona embarassada, tot i que hauria de canviar el seu lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, no pot canviar-se de lloc perquè resulta tècnicament o objectivament impossible o perquè raonablement no es pot exigir per motius justificats. Al mateix temps, no es considera situació protegida la derivada de riscos o patologies que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, quan no estigui relacionada amb agents, procediments o condicions de treball del lloc ocupat. Aquesta situació només es pot allargar fins a la data del part.

Retribucions: 100%.

Beneficiaris: Són beneficiàries del subsidi les treballadores que estiguin donades d'alta a la Seguretat Social en el moment que es produeixi la circumstància.

Observacions:

- El dret al subsidi neix el mateix dia en què s'inicia la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs.
- El subsidi s'abona durant el període necessari per a la protecció de la seguretat o de la salut de la treballadora i/o del fetus, i finalitza el dia anterior a aquell en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball per maternitat o el de la reincorporació de la dona treballadora a la seva feina anterior o a una altra de compatible amb el seu estat.
- La prestació econòmica pot ser gestionada i pagada tant per l'INSS com per mútues.
- El procediment per al reconeixement del dret a aquest subsidi s'inicia a petició de la treballadora, mitjançant models

normalitzats per l'Administració de la Seguretat Social. La sol·licitud ha d'acompanyar-se dels documents següents:

- Informe mèdic del facultatiu de l'Institut Nacional de la Salut o del servei públic equivalent, o mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, en què s'acrediti la situació d'embaràs i que les condicions del lloc de treball desenvolupat per la treballadora influencien negativament la seva salut i/o la del fetus.
- Declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs de treball compatibles amb l'estat de la treballadora.
- Si la situació de risc durant l'embaràs coincideix amb les vacances anuals, aquestes es podran gaudir en finalitzar la situació de risc, malgrat que ja s'hagi acabat l'any natural.

6. PERMÍS PER GUARDA LEGAL (REDUCCIÓ DE JORNADA)

Legislació:

- Art. 37.5 de l'ET, apartat 5.
- Llei 39/1999.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Durada i modalitats:

- Reducció de la jornada laboral d'entre 1/8 i 1/2 fins que la criatura compleixi els 8 anys. El límit d'edat no afecta persones amb disminució física o psíquica.
- Té el mateix dret qui requereix fer-se càrrec de la cura directa de familiars, fins a segon grau de consanguinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per ells mateixos.

Retribucions:

Hi ha una disminució proporcional de les retribucions bàsiques i complementàries, segons la jornada que es treballi.

Contingut i observacions:

- Aquest dret pot ser gaudit encara que les persones amb disminució física o psíquica percebin una pensió.
- En cas de fer la sol·licitud per cura de familiar, es pot gaudir per més d'un treballador (exemple: dos germans, per cura de la mare). Si tots dos treballen per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el seu exercici simultani.
- Si és possible, és convenient avisar l'equip directiu del centre, amb temps, de la intenció de gaudir d'aquest permís, per tal de facilitar la confecció d'horaris. En cas de sol·licitar-ho una vegada començat el curs, s'ha de respectar sempre l'opció escollida per la persona que sol·licita el permís i si cal els horaris del centre.

- La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i/o la reducció horària correspon al treballador (matí-tarda). Això cal concretar-ho en la negociació col·lectiva. En qualsevol moment es pot reincorporar a la jornada ordinària, amb l'obligació de preavisar l'empresari 15 dies per endavant.
- Quan el permís es demana per tenir cura de criatures menors de 8 anys, el pot gaudir tant el pare com la mare, però no tots dos alhora.
- Els successius fills/es donen dret a nous períodes d'excedència o reducció horària, i l'inici de cada un posa fi a aquell que s'estigués gaudint en aquell moment.
- Aquest permís és compatible amb el d'al·letament, és a dir, es poden gaudir tots dos alhora.
- En cas d'acomiadament, el càlcul de la indemnització per acomiadament, de la base reguladora de l'atur i de la quantia màxima i la mínima de l'atur es faran segons el salari íntegre corresponent a la jornada sencera de treball.
- Les cotitzacions dels 2 primers anys de reducció de jornada per tenir cura de fills es computaran incrementades fins al 100%, a l'efecte de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. En canvi, per cura de familiars només es computarà incrementat al 100% durant 1 any.

7. PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT

Legislació:

- Art. 48 de l'ET.
- Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, art 13.
- Reial decret 286/2003.

Durada:

- En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, el descans pot ser sol·licitat tant per la mare com pel pare.
- La durada és de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador/a, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a més d'un període de suspensió.
- En el **supòsit de discapacitat** del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte per adopció o acolliment tindrà una **durada addicional de 2 setmanes**. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribueix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.
- En el cas **d'adopció internacional**, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.
- En cas d'acolliment o adopció, pel que fa al descans per maternitat o adopció, les referències legals al moment del part s'han d'entendre fetes a la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Procediment per al reconeixement del subsidi

En el supòsit d'adopció o acolliment d'1 o més menors, s'ha d'aportar:

- La resolució judicial o administrativa, en cas d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen de l'adoptat, documentació emesa per la comunitat autònoma corresponent justificant l'inici dels tràmits d'adopció.
- En el supòsit d'adopció o acolliment d'un o més menors majors de 6 anys, certificació de l'IMSERSO, o de l'entitat competent o òrgan competent de la comunitat autònoma, que l'acollit o adoptat presenta un grau de discapacitat igual o superior al 33%, o que té especials dificultats d'inserció social o familiar.
- Certificació de cotitzacions.
- Certificació de l'empresa on consti la data de la suspensió del contracte.

Requisits de cotització

Si en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial el treballador o la treballadora té l'edat següent:

- Menor de 21 anys: no s'exigeix període mínim de cotització.
- Entre 21 i 26 anys: el període mínim és de 90 dies cotitzats dins dels 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans, o si, alternativament, el/la treballador/a acredita 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral.
- Major de 26 anys: 180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans, o 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a aquesta darrera data.

En el supòsit d'**adopció internacional**, l'edat assenyalada és la que tinguin els interessats en el moment de l'inici del descans, agafant com a referent el moment de la resolució a l'efecte de verificar l'acreditació del període mínim de cotització, que en el seu cas correspongui.

Paternitat i adopció o acolliment

En el supòsit d'adopció o acolliment, només un dels progenitors, a elecció dels interessats, pot gaudir del permís, llevat que el període de maternitat sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors; en aquest cas només pot ser l'altre.

8. PERMISOS RETRIBUÏTS

Legislació:

- Art. 37.3 de l'ET.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El treballador/a, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració en els casos següents:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- 2 dies pel naixement de fill/a, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquesta raó el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies. Cal tenir presents les especificitats següents:
 - Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya, Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i Conveni de residències: 3 dies i 5 si és fora de la localitat.
 - Conveni de llars d'infants, Conveni d'autoescoles i Conveni de tallers d'educació especial de psíquics: 3 dies i 4 si hi ha desplaçament fora de la província. Els treballador/es del Conveni de tallers d'educació especial de psíquics només poden gaudir dels 3 dies quan l'afinitat sigui fins a primer grau.
 - Conveni d'escoles d'educació especial de Catalunya: 3 dies i 2 si el parent és afí. En cas de desplaçament són 5 dies, sense especificar si és fora de la localitat, província o comunitat autònoma. Els parents afins només poden gaudir dels 3 dies quan són fins a primer grau.
 - Conveni de tallers d'educació especial de físics: 2 dies en cas de naixement de fills, malaltia greu o mort d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, i 3 dies en cas de mort de la parella, pares, sogres, fills

o germans. Quan el desplaçament sigui superior a 400 km, el permís és de 4 dies.

- En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, però que requereixi de descans domiciliari, es té dret a 2 dies de permís retribuït i a 4 dies si cal fer un desplaçament.
- Un dia per trasllat del domicili habitual:
 - Conveni d'escoles d'educació especial de Catalunya, 2 dies, i en el Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu, sempre que hi hagi canvi de municipi.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
- Per acompanyar un familiar al metge fins al primer grau de consanguinitat, amb la justificació mèdica corresponent. Aquest dret només queda recollit en el Conveni autonòmic de l'ensenyament privat, el Conveni d'escoles d'educació especial i el Conveni col·lectiu del sector de lleure educatiu.
- En cada curs escolar es disposarà de 2 permisos, de fins a 3 hores, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o la filla, quan aquests cursin les etapes d'infantil, primària i secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista. Només és d'aplicació per als treballadors i les treballadores de les escoles d'educació especial.

Sindicats d'Ensenyament

BARCELONA	93 481 28 42
GIRONA	972 48 33 25
LLEIDA	973 26 36 66
TARRAGONA	977 21 27 74
ALT PENEDEÈS/GARRAF	93 890 39 82/93 815 25 17
ALT PENEDEÈS/GARRAF	93 873 00 00/93 821 26 55
BAIX LLOBREGAT	93 377 92 92
OSONA	93 886 10 23
VALLÈS OCCIDENTAL	93 725 79 44
VALLÈS ORIENTAL/MARESME	93 860 19 40/93 741 53 40

enseprivada@ccoo.cat

www.ccoo.cat/ensenyament

