

TRAMITACIONS

L'objectiu d'aquest document és servir com a guia pel treballador en tots aquells processos que requereixen realitzar alguna tramitació o sol·licitud a l'entitat.

En un primer apartat es fa una atenció especial als diferents permisos i la seva sol·licitud, i en un segon es fa referència aquells processos que requereixen algun tipus de tramitació (incapacitat temporal, maternitat, paternitat, accident laboral...).

- SOLICITUDS I PERMISOS

Qualsevol sol·licitud s'ha de comunicar a la direcció del centre o projecte al que està adscrit el treballador i s'ha de fer arribar al departament de RRHH de Trànsit Projectes amb el vist i plau previ de la direcció del centre. Les sol·licituds s'han de fer **per escrit**, han d'estar **signades** per la persona treballadora, tenir el vist i plau de la Direcció corresponent i s'han de comunicar amb **l'antelació** adequada.

Vacances

Tots els treballadors i treballadores han de gaudir, per cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 30 dies naturals en els períodes de cessament d'activitat o de menor activitat de cada centre de treball (que principalment és el més d'agost). L'acord intern de millores amplia aquest període afegint 4 dies laborals a Setmana Santa (abans de Dijous Sant o Després de Dilluns de Pasqua) i 4 dies laborals al Nadal (des del 22 de desembre al 6 de gener) que han de gaudir-se en aquest període.

Excepcionalment i en funció de les necessitats del centre i l'interès de la persona treballadora es pot arribar a pactar un altres període.

Els dies de vacances a que es té dret són proporcionals als dies treballats durant l'an natural en curs.

Les vacances s'han de sol·licitar sempre per escrit. En el cas d'aquells centres que tanquen durant un període concret (agost a la majoria de centres) es demanarà a les direccions del mateixos que aportin al departament de RRHH el quadre de vacances signat per tots els treballadors adscrits.

Permisos Retribuïts:

El treballador/a, amb **l'avís previ i la justificació corresponent**, pot absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels següents motius recollits al capítol 7 del al Conveni col·lectiu de treball per al sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya i a les millores internes pactades entre l'entitat i la Representació legal dels treballadors.

El model per sol·licitar el vostre permís, que reproduïm a continuació, el trobareu a l'intranet de l'empresa. [MODEL DE SOL·LICITUD](#)

Adjuntem el següent quadre resum del permisos més freqüents esperant que us sigui d'utilitat:

MOTIU	TEMPS	JUSTIFICACIÓ	OBSERVACIONS
Accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Art 37,3,b TRET Art 43,4,2.CLL	Fins a 3 dies. Fins a 5 dies si hi ha canvi de municipi.	Justificació corresponent	Cal avís previ sempre que sigui possible.
Naixement d'un fill/a. Art 37,3,b TRET. Art 43,4,1 CLL	Fins a 3 dies. 4 si cal desplaçament	Justificació	
Canvi de domicili. Art 37,3,c TRET Art 43,4,4, CLL	1 dia. Fins a 2 dies en cas de canvi de municipi	Empadronament	Comunicació prèvia amb antelació de 15 dies.
Matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual. Art 37,3,a TRET Art 43,4,5 CLL	Fins a 15 dies	Certificat corresponent	Comunicació prèvia amb antelació de 15 dies.
Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.. Art 43,4,6 CLL	Temps Necessari	Justificant	Sempre que el treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral.
Assistència a un consultori mèdic. Art 43,5 CLL	Sempre sense excedir 30 hores l'any o la part proporcional corresponent en contractes parcials, acumulant el còmput de temps entre els dos supòsits.	Justificant mèdic	Sempre que el treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral.
Per acompanyar a consulta mèdica un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat Art 43,6 CLL		Justificant mèdic	Cal comunicació prèvia amb antelació.
Assistir a exàmens finals oficials. Art 43,7 CLL	Fins a 35 hores anuals o el que proporcionalment correspongui a la jornada de treball contractada, realitzables en un màxim de 10 dies.	Justificant	Amb notificació prèvia per escrit a l'empresa i/o entitat amb 2 setmanes d'antelació.
casament de familiar fins 2n grau . Art 43,4,3 CLL	1 dia	Justificació	Cal comunicació prèvia amb antelació de 15 dies
Temps indispensable per el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Inclou el dret de sufragi actiu Art 37,3, d TRET	Temps Necessari	Justificació	Cal preavis sempre que sigui possible.
Dies propis retribuïts Millora d'empresa	2 dies a l'any		S'han de sol·licitar amb antelació al cap directe i es valorarà la idoneïtat de concedir-los en el moment demanat.

Lactància d'un fill menor 9 mesos. Art 37,4 TRET	1 hora diària d'absència o partida en dues fraccions, o acumular-la en jornades completes	Justificació	Preavis de 15 dies per iniciar i tornar jornada habitual
Naixement fill prematur o hospitalització després del parts. Art 37,4 bis TRET	1 hora diària d'absència o 2 hores de reducció de jornada	Justificació	En cas de reducció, de jornada, es redueix proporcionalment el sou. Cal preavis de 15 dies abans de tornar a la jornada inicial.
Guarda legal de menor de 8 anys o de persona discapacitada que no realitzi activitat retribuïda Art 37,4,5 TRET	Reducció de jornada de treball entre 1/8 part o la meitat com màxim	Justificació	Reducció proporcional del sou
Cura de familiar fins a segon grau que per raó d'edat, malaltia o accident, no pugui valdràs per ell mateix i no realitzi activitat retribuïda Art 3,5 TRET	Reducció de jornada de treball entre 1/8 part o la meitat com màxim	Justificació	Reducció proporcional del sou
Per realitzar funcions sindicals o de representació de treballadors en els termes establerts a la llei o convencionalment. Art 37.3eTRET	Determinat per la llei o el conveni		
Treballadora víctima de violència de gènere Art 37,4 TRET Art 57 CLL	Dret a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral; a la reducció de jornada, reordenació del temps de treball		Si opta per la reducció de jornada, reducció proporcional del salari

TAULA DE PARENTIUS		
Parents de 1º grau		
PARELLA (matrimoni o unió de fet)		
Línia directa ascendent per consanguinitat	PARE	MARE
Línia directa ascendent per afinitat	SOGRE/A	
Línia directa descendent per consanguinitat	FILL/A	
Línia directa descendent per afinitat	GENDRE	NORA
Parents de 2º grau		
Línia directa ascendent per consanguinitat	AVI/A	
Línia directa descendent per consanguinitat	NET/A	
Línia col·lateral per consanguinitat	GERMÀ/NA	
Línia col·lateral per afinitat	CUNYAT/DA	

Recuperació d'hores

S'entén sempre que hi ha una activitat extraordinària que causa un excés d'hores de la jornada laboral habitual.

Coneixent les dinàmiques i les programacions dels centres, el primer que cal fer és planificar amb temps els excedents de feina, de manera que:

- Es puguin adaptar els horaris de l'equip en funció d'aquesta activitat extraordinària. La consigna és flexibilitzar enlloc d'acumular.
- Contemplar la possibilitat de contractar suports puntuals i específics per aquestes ocasions, sempre que es pugui justificar la necessitat i es contempli en el pressupost de l'activitat. Aquest suport pot ser extern o intern (alguna persona de l'equip), si és possible i adient. Aquests aspectes s'hauran de consensuar amb el /la cap d'àrea.
- Si tot i així, hi ha persones que generen hores extraordinàries de feina, la persona afectada haurà de presentar una proposta de recuperació d'hores a la direcció del centre, o al/la cap d'àrea en el seu defecte.
- La direcció/cap d'àrea valorarà la idoneïtat de la proposta i com s'organitzarà la feina de la persona absent dins del propi equip. Es donarà el vist i plau o es proposaran dates alternatives.
- La recuperació d'hores cal fer-la en moments que la dinàmica del projecte ho permeti i organitzar la feina dins del propi equip, sense que el servei quedi afectat per aquest motiu. Per això, és necessari que les propostes de recuperació d'hores es comuniquin amb l'antelació suficient.

Permisos sense retribució

Tot el personal pot sol·licitar fins a trenta dies de permís sense sou en el transcurs d'un any tal i com s'indica als acords de millores internes pactades entre l'entitat i la Representació legal dels treballadors.

Aquest permís s'ha de sol·licitar amb antelació i es concedirà des del departament de RR.HH. previ informe favorable de la direcció d'àrea o centre al que estigui adscrit el treballador

Permís no retribuit Art 46 CLL.. Millora empresa	Fins a 30 dies l'any		Cal sol·licitud amb antelació mínima de 10 dies. No poden unir-se a vacances. La concessió dependrà de les necessitats del servei.
--	----------------------	--	--

Excedències

El treballador/a, amb **l'avís previ necessari**, pot sol·licitar una excedència sempre i quan es compleixin els requisits recollits als articles que ho justifiquen.

Adjuntem quadre resum:

	QUI LA POT DEMANAR?	PERÍODE	OBSERVACIONS
EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA Art 46,2 TRET Art 44 CLL	Treballadors amb almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.	Període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys	El treballador només conservarà el dret al <u>reingrés si al lloc de treball hi ha una vacant</u> en la mateixa categoria laboral. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat.
EXCEDÈNCIA FORÇOSA Art 46,1 TRET Art 45 i 43,1 CLL	Qualsevol treballador com a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina.	Període que duri la causa que motiva l'excedència	Cal preavis per escrit amb antelació d'un mes. Desapareguda la causa que motiva l'excedència el treballador té 60 dies per reincorporar-se al seu lloc de treball preavisant.
EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILL Art 46,3 TRET	Per tenir cura de fill, ja sigui per naturalesa o per adopció o acolliment permanent o preadoptiu.	No superior a 3 anys a comptar des de la data de naixement, o en el seu cas, des de la resolució judicial o administrativa.	Computa antiguitat. El treballador té dret durant el 1er any a la reserva de lloc de treball, després a una vacant de igual categoria.
EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIAR Art 46,3 TRET	Per tenir cura de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat que no pugui valer-se per si mateix i no realitzi activitat retribuïda.	No superior a 2 anys.	Computa antiguitat. El treballador té dret durant el 1er any a la reserva de lloc de treball després només a una vacant de igual categoria

- INCAPACITAT TEMPORAL PER MALALATIA COMUNA (BAIXES MÈDIQUES)

Gestió de partes

La incapacitat temporal per malaltia comuna (IT) comença en el moment que el metge de la sanitat pública (Centre d'Atenció Primària, CAP.) fa el comunicat de baixa mèdica. El treballador té l'OBLIGACIÓ de presentar aquesta baixa i els consecutius partes setmanals de confirmació així com el comunicat d'alta quan es produeixi.

Per a una correcta gestió d'una situació de baixa mèdica el treballador té l'obligació de comunicar immediatament la situació al seu responsable directe per tal de poder reorganitzar el servei.

Els tres primers dies de malaltia no és obligatori presenta un comunicat de baixa, però sí és aconsellable aportar el justificant d'assistència mèdica, en cas contrari es tractarà d'una absència injustificada. En qualsevol cas si la situació d'Incapacitat Temporal s'allargués més enllà del tercer dia cal presentar la baixa mèdica des del primer dia d'absència.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, des del primer dia d'inici de la baixa fins el norantè, el treballador percebrà el 100% de la seva retribució total salarial tal i com recull l'acord de millores internes pactades entre l'Entitat i la Representació Legal dels Treballadors.

- MATERNITAT I PATERNITAT

La llei Orgànica per la Igualtat d'Oportunitats (LO 3/2007) va establir canvis importants en matèria de conciliació familiar incorporant a la normativa espanyola la Directiva 89/552/CE. Exposem a continuació les principals situacions possibles derivades de maternitat, sense que pretendre fer una exposició exhaustiva. Per supòsits específics aconsellem consultar la llei.

o **Maternitat**

La suspensió del contracte per maternitat (art 48 de l'TRET) tindrà una durada de 16 setmanes continuades e ininterrompudes, ampliable en dues setmanes en cas de discapacitat del fill i en el cas de maternitat múltiple per cada fill.

En els casos de maternitat biològica les sis setmanes posteriors al part les ha de gaudir necessàriament la mare. La resta del permís es pot distribuir abans del naixement o després de les sis setmanes. L'altre progenitor pot assumir la part que la mare determini (després de les sis primeres setmanes) en el moment d'iniciar el descans i pot fer-ho a posterioritat del període que gaudeixi la mare o simultàniament amb ella (no poden sumar entre els dos més de 16 setmanes).

En els casos d'adopció, acolliment preadoptiu o simple (si supera l'any, art 45 ET) el permís s'inicia a elecció del treballador o bé en el moment de la resolució judicial que constitueix l'adopció o bé de la resolució administrativa o judicial d'acolliment. En els casos d'adopció internacional que comporti desplaçament al país d'origen poden optar per iniciar la suspensió del contracte per maternitat fins a quatre mesos abans de la resolució que atorgui l'adopció. La distribució entre els dos progenitors la decideixen aquests i pot ser simultània o consecutiva.

Hi ha supòsits especials recollits al mateix art 48 de l'ET.

Tramitació:

És important comunicar la situació de maternitat el més ràpid possible donat que comporta canvi de pagador (ho abona directament la Seguretat Social).

Si la mare es troba en situació de Incapacitat Temporal prèvia a la maternitat, haurà de demanar l'alta el seu metge de capçalera i entregar-la al departament de RRHH juntament amb el certificat de maternitat que haurà tramitat prèviament a l'oficina de INSS corresponent.

(Aconsellem consultar el lloc concret on presentar la documentació, els terminis etc. al vostre CAP-Centre d'Atenció Primària abans del moment del naixement o consultar la pàgina [web de la Seguretat Social](#).)

En el cas d'adopció o acolliment caldrà entregar la resolució administrativa o judicial corresponent.

El departament de RRHH entregarà el "certificat d'empresa" on consten les bases de cotització de la persona treballadora.

Aquesta ho haurà d'entregar juntament amb l'impres de sol·licitud i la resta de documentació personal requerida a l'oficina de l'Entitat gestora de l'INSS.

En el moment en que sigui aprovada la prestació la persona treballadora passarà a cobrar directament de la Seguretat Social el 100% de la base reguladora (s'inclouen per tant les pagues extres). Aconsellem sol·licitar un percentatge de retenció igual o un punt per sota del percentatge que tingui aplicat fins aquell moment.

- **Paternitat**

L'altre progenitor pot demanar la prestació per Paternitat. Té una durada de 13 dies consecutius i interromputs i es comença a gaudir immediatament després del permís de paternitat reconegut a la llei o al conveni col·lectiu d'aplicació que en el cas de Trànsit Projectes són 3 dies.

Podeu consultar també la pàgina [web de la Seguretat Social](#).

És independent de la possibilitat de compartir el permís de maternitat explicat anteriorment.

La tramitació és la mateixa que en la sol·licitud de la prestació de maternitat: presentació a RRHH del certificat de maternitat fet per l'INSS o de la resolució judicial o administrativa. Entrega a l'INNS de la sol·licitud de prestació per paternitat juntament amb la documentació personal que requereix l'INSS i el certificat d'empresa on hi consti les bases de cotització.

Els dies de permís de paternitat són abonats directament per la Seguretat Social en funció de la base reguladora (inclou també la part proporcional d'extres).

- **Lactància**

Qualsevol dels dos progenitors pares d'un menor de 9 mesos, si ambdós treballen, té dret a una hora d'absència de treball per lactància, que poden distribuir en dues fraccions de mitja hora o acumular-la en jornades senceres (en aquest cas 15 dies) sense reduir les seves retribucions.

Cal demanar per escrit la possibilitat per la que s'opti amb antelació suficient a RRHH amb el coneixement previ de la Direcció del centre.

- **Reducció de Jornada**

Tanmateix per menor de 8 anys o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no rebí retribucions a càrrec es pot sol·licitar una reducció de jornada com màxim de la meitat de la seva jornada i com a mínim d'una vuitena part de la mateixa, que comportarà reducció salarial. Cal demanar-ho per escrit amb antelació suficient amb el coneixement previ de la Direcció del centre.