



CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Con motivo de la reciente implantación del Plan de Igualdad, en cuyo proceso, se diagnosticó que la plantilla tenía interés por conocer sus derechos en conciliación, se previeron medidas para combatir tal situación, entre ellas, la elaboración de la presente guía.

A continuación, se desarrolla un resumen, el cual expone los principales derechos o permisos de la plantilla, que, según el caso, quedan amparados (legal y/o corporativamente), y, por tanto, podrán disfrutarse por la misma, con la finalidad de verse favorecido el desarrollo de las diferentes esferas que componen sus respectivas vidas (esfera laboral, familiar y personal).

Cabe mencionar, que para el conocimiento exhaustivo de las condiciones o requisitos a los que quedan sujetos cada permiso, deberá complementarse esta guía, con la norma legal en la que quedan regulados. La norma legal, queda indicada para cada permiso, a través de un paréntesis final, el cual contiene las siglas (ET), (CC) o (RD).

ET – Son preceptos normativos que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

CC – Son preceptos normativos regulado en el Convenio Colectivo

RD – Son preceptos normativos regulados en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Esta guía, será reformulada, a medida que se produzcan cambios legales, normativos y/o corporativos, con la intención de mantener la información actualizada. Además, con cada modificación realizada, será nuevamente publicada y difundida.

Recordar, que el uso de los derechos de conciliación, se dirigen tanto a hombres, como a mujeres, para que además de ver facilitadas las diferentes esferas de la vida, tales permisos, les permitan corresponsabilizar en los hogares.

Permisos retribuidos: todos los permisos regulados en el siguiente apartado, previa solicitud por el trabajador o trabajadora, podrán ser disfrutados en las condiciones expuestas, con derecho a seguir percibiendo su retribución habitual. Una vez, los permisos, hayan sido disfrutado, deberá aportarse justificante:

PERMISOS RETRIBUIDOS	
15 días naturales.	Matrimonio/Unión de hecho (CC)
2 días laborales. Se incrementaría a 4 días, si se precisa desplazamiento >250 Km.	Nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (RD)
1 día natural	Cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer



	grado que convivan con el trabajador o la trabajadora, cuando en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento (CC)
1 día laborable	Traslado del domicilio habitual (ET)
1 día laborable	Boda de hijo/a o hermano/a (CC)
Por el tiempo indispensable	Deber inexcusable de carácter público y personal (ET)
Por el tiempo indispensable	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente (ET)
Por el tiempo indispensable	Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación (ET)
7 días naturales	Fallecimiento de hijo o cónyuge (CC)
3 días naturales	Fallecimiento de padre/madre o hermano/a (CC)
2 días naturales	Fallecimiento de parientes hasta el 2º grado (CC)
1 hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones o reducir la jornada	Lactancia de menor hasta que cumpla los 9 meses (RD)
16 semanas, de las cuales 6 obligatorias después del parto. (+1 semana por cada hijo/a discapacidad)	Maternidad (RD)
8 semanas, de las cuales las 2 primeras obligatorias después del parto. (+1 semana por cada hijo/a discapacidad)	Paternidad (RD)
Tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.	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 (RD)
16 semanas para cada adoptante, de las cuales 6 son obligatorias después de la resolución judicial, deberán disfrutarse a jornada completa y de forma ininterrumpida. (+1 semana por cada hijo/a discapacidad para cada adoptante)	Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para cada adoptante, guardador o acogedor (RD)
Máx. 200 horas al año	Permisos individuales de formación, dirigidas al desarrollo de las cualidades técnico-profesionales y/o formación personal, reconocidas por un título oficial, en modalidad presencial, (CC)



Siempre	Permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título (CC)
----------------	--

Permisos no retribuidos: Todos los permisos regulados en el siguiente apartado, previa solicitud por el trabajador o trabajadora, podrán ser disfrutados en las condiciones expuestas, descontando el sueldo proporcional al tiempo de ausencia. Una vez, los permisos, hayan sido disfrutado, deberá aportarse justificante:

PERMISOS NO RETRIBUIDOS	
Máximo 90 días	Un permiso al año, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros y siempre que no sea para el desempeño de otra actividad remunerada igual o similar a la que se realiza en la entidad, para otra entidad. Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso (CC)
Siempre que exista causa justificada	Ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral (CC)
Hasta dos meses dentro del año natural	Se autorizarán para los casos de adopción en el extranjero (CC)
Hasta dos meses dentro del año natural	Se autorizarán para sometimiento a técnicas de reproducción asistida (CC)
Hasta dos meses dentro del año natural	Se autorizarán para hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves (CC)
Ausentarse 1 hora diaria (retribuido) o reducir jornada hasta 2 horas (disminución salario).	Nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del parto (RD)
Reducción de la jornada entre 1/8 y máximo 1/2	Cuidado directo de menor de 12 años (ET)
Reducción de la jornada entre 1/8 y máximo 1/2	Cuidado directo de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida (ET)
Reducción de la jornada entre 1/8 y máximo 1/2	Cuidado directo de un familiar hasta 2º grado por razones de edad, accidente o enfermedad, que no puedan valerse por sí mismo (ET)
Reducción de la jornada de al menos 1/2.	Para el cuidado directo, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor afectado (hasta que el o la menor cumpla 18 años) por



	cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso de larga duración (ET)
Reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.	Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o las personas de plantilla víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (RD)
Excedencia voluntaria no menor de 4 meses y no mayor a 5 años	Trabajador/a con al menos un año de antigüedad puede causar esta situación. Se conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa (RD)
Excedencia de duración no superior a 2 años	Para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. Será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, 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 (RD)
Excedencia de duración no superior a 3 años	Para atender al cuidado de cada hijo/a recién nacido/adoptado/acogido. Será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, 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 (RD)

Permisos mejorados: Todos los permisos regulados en el siguiente apartado, previa solicitud por el trabajador o trabajadora, podrán ser disfrutados en las condiciones expuestas, con derecho a



seguir percibiendo su retribución habitual. Una vez, los permisos, hayan sido disfrutado, deberá aportarse justificante:

MEJORAS POR PARTE DE LA ASOCIACIÓN	
Siempre	Facilitar la elección de periodos vacacionales
Siempre	Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo
Siempre	Facilitar cambios de turno
Una vez al año	Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares (sin recuperar horas)
Siempre	Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares (recuperando horas)
Hasta 3 visitas médicas/ Hasta 6 horas.	Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes (sin recuperar horas)
Siempre	Permiso para que el progenitor puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales.
Pacto individual	Otorgar días de asuntos propios
Hasta 6 horas.	Permiso remunerado para las personas que sigan técnicas de fecundación asistida

Para ampliar la información, consulte con el Comité de Igualdad:

En representación de la entidad:

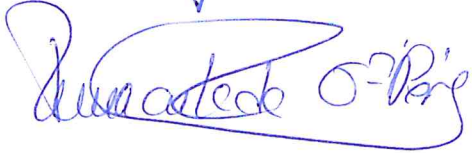
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZ	Gerente
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	Dirección de centros

En representación de la plantilla:

ROSA INMACULADA GARCÍA PÉREZ	Personal de administración
JUAN CASTAÑO MARTÍN	Personal de servicios generales

Concilia2

A 18 de junio de 2019, el comité de igualdad, aprueba y firma esta guía, comprometiéndose a actualización y difusión continuada:

Nombre	Firma
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZA	
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	
ROSA INMACULADA GARCÍA PÉREZ	
JUAN CASTAÑO MARTIN	