



Guía de Conciliación

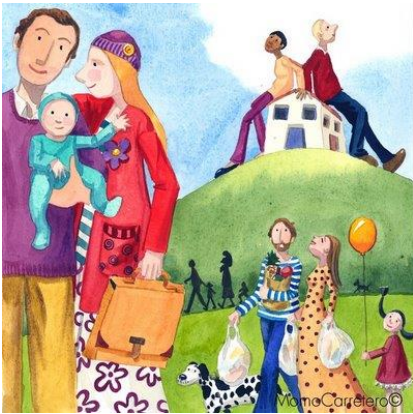
Sección sindical de Comisiones Obreras en Endesa
Secretaría de Igualdad
23 enero 2020

ccoendesa@enel.com

www.ccoendesa.com

¡Síguenos en [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#) y [YouTube](#) !

* Elaborada con información extraída del V Convenio Marco de Endesa



Índice

A. ADAPTACIÓN JORNADA DE TRABAJO

1. Flexibilidad horaria, 4
2. Cambio temporal de régimen horario, 5
3. Reducciones de Jornada, 6
4. Excedencias por cuidado de familiares, 7

B. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS, 15

Cuadro resumen, 18

C. PERMISOS Y AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS, 19

D. DESPLAZAMIENTOS Y CAMBIOS DE CENTRO DE TRABAJO, 20

E. TRABAJO FUERA DE LA OFICINA, 21

F. OTRAS MEDIDAS, 22



Esta Guía, realizada por la Secretaría de Igualdad de Comisiones Obreras de Endesa, tiene el propósito de aclarar las dudas que pueden surgirte en el ámbito laboral en relación **conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Si no encuentras lo que necesitas en este documento, dirígete a tu delegad@ de CCOO más cercano.



A. ADAPTACIÓN JORNADA DE TRABAJO

En Endesa, podemos adaptar nuestra jornada, de formas diferentes, para ayudarnos en la conciliación:

1. Flexibilidad horaria:

¿Quién lo puede utilizar? L@s trabajador@s que tengan horario continuado, mixto o partido.

¿tengo que tener un motivo para pedirlo? No tienes que tener ningún motivo expreso para solicitarlo.

¿En qué consiste: Podemos retrasar nuestro horario de entrada o adelantar nuestra salida, hasta un máximo de 1 hora diaria. Esta flexibilidad es adicional a la que tenga el horario de tu territorio.

¿Cómo solicitarlo? Tienes que ponerte de acuerdo con tu responsable y hacer la solicitud dentro de “en línea” ‘conciliación y beneficios sociales’.

¿Qué puedo hacer si no hay acuerdo con mi responsable? Si no hubiera acuerdo, la discrepancia tiene que analizarse dentro de la Comisión de Igualdad, para ello dirígete a cualquier delegad@ de CC.OO.

¿Cómo puedo recuperar el tiempo de flexibilidad? La forma hay que concretarla en el momento del acuerdo, y puede ser de tres formar diferentes; aunque puede modificarse posteriormente mediante acuerdo:

- **El mismo día:** si retrasas tu entrada, puedes retrasar la salida en la misma medida; o si adelantas la salida, siempre que sea posible, puedes adelantar la entrada en la misma medida.
- **Durante un período o períodos del año natural,** sin exceder de 2 horas diarias.
- **En defecto de las dos modalidades anteriores, a requerimiento de la Empresa,** que deberá avisar previamente con 48 horas. Tampoco podrá exceder de 2 horas diarias. Deberá realizarse salvo fuerza mayor acreditada.



2. Cambio temporal de régimen horario.

¿En qué consiste? Si tienes horario partido o mixto, puedes cambiarlo temporalmente a **horario continuado**.

¿Quién lo puede pedir? Los trabajadores, que se encuentren en los siguientes supuestos:

1. Quien, por guardia legal, tenga a su cuidado directo **algún/a menor de 14 años, o menor de 18 si es discapacidad@**.
2. Quién tenga que encargarse **del cuidado directo** de un/a **mayor de 18 años, discapacidad@**, siempre que **no tenga ingresos superiores a 2,5 veces el salario mínimo** interprofesional.
3. Quién precise encargarse del **cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiar** de hasta **primer grado** que, por razón de **edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mism@**, siempre que **no tenga ingresos superiores a 2,5 veces el salario mínimo** interprofesional.
4. Víctimas de violencia de género (durante vigencia de la orden de protección).
5. Quién precise cuidar de **ascendientes o descendientes de primer grado** que tengan reconocida por la Administración el grado de **dependencia severa o gran dependencia**.
6. Víctimas de terrorismo.

Si mi pareja trabaja en Endesa, **¿podemos solicitarlo los dos?** Según el convenio si los dos tienen circunstancias que habilitan el derecho, solo uno puede acogerse. Aunque entendemos que ésto supone una restricción a la legislación, ésta no lo limita, por lo que **en caso de denegarlo deberá dar razones justificadas de funcionamiento de la empresa que deberá comunicar por escrito. Si no hay comunicación escrita o si las razones alegadas por la empresa no parecen razonables, se puede demandar.**

¿Cuánto termina? En **cuanto finaliza la situación que lo origina**, retornando al horario anterior o al que convencionalmente proceda.

¿Qué puedo hacer si no acepta la Empresa mi solicitud? Si hubiera discrepancias, tiene que **analizarse dentro de la Comisión de Igualdad**, para ello dirígete a cualquier delegad@ de CC.OO.

¿Cómo se solicita? Dentro de “en línea”, ‘conciliación y beneficios sociales’.



3. Reducciones de Jornada

¿Cuánto tiempo puedo reducir mi jornada diaria? Puedo reducirla en un máximo la mitad de la jornada y un mínimo de un octavo (Ejemplo: si tengo una jornada de 8 horas, lo máximo que puedo reducirla son 4 horas y lo mínimo 1 hora).

¿Cómo me afecta al salario? El salario disminuye en la misma proporción que la jornada.

¿Tengo que tener una situación especial para poder pedirla? Sí, estar en alguna de las siguientes:

1. Quien, por guardia legal, tenga a su **cuidado directo** algún/a **menor de 14 años**, o persona con **discapacidad**, siempre que **no tenga ingresos superiores a 2,5 veces** el salario mínimo interprofesional.
2. Quien precise encargarse del **cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiar** de hasta **segundo grado** que, por razón de **edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mism@**, siempre que **no tenga ingresos superiores a 2,5 veces el salario mínimo** interprofesional.
3. Quién **realice estudios para obtener un título académico o profesional oficial**. Se debe acreditar un rendimiento académico suficiente (superar 1/3 de los créditos o asignaturas del curso académico).
4. Víctimas de violencia de género.
5. Víctimas de terrorismo.

¿Hay alguna otra situación especial? Sí, en el caso de **cuidado de menores de 18 años a cargo**, con **enfermedades graves que necesiten hospitalización y tratamiento continuado** (acreditado por el Servicio Público de Salud). Esta reducción se puede acumular y ejercerse alternativamente como permiso no retribuido.

¿Afecta la reducción al Plan de Pensiones? No afecta.

¿Puede negártelo la empresa? No, pero **podría limitar su ejercicio simultáneo** si **más trabajador@s lo solicitan por el mismo hecho causante, sólo por razones justificadas de funcionamiento empresarial**.

¿Cómo se solicita? Dentro de “en línea” , ‘conciliación y beneficios sociales’.



4. Excedencias por cuidado de familiares

¿En qué supuestos se puede solicitar la excedencia por cuidado de familiares?

La excedencia por cuidado de familiares **se puede solicitar** en los siguientes supuestos:

- **Por el cuidado de hij@s menores de 3 años**. Para **atender el cuidado de cada menor**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento y guarda con fines de adopción, **a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa**.
- **Por el cuidado de un familiar** hasta el **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, que por **razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mism@** y que no perciba ingresos superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

¿Cuál es la duración del período de excedencia?

- En el supuesto de **excedencia por cuidado de hij@s** la duración **no puede superar los 3 años**. Teniendo presente que se cuenta **desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa**.
- En los supuestos de excedencia por **cuidado de familiar**, la duración máxima son **3 años**.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viera disfrutando.



¿Cuánto tiempo se me reserva mi puesto de trabajo? En ambos supuestos, **durante los primeros dieciocho meses** de excedencia se tendrá derecho **a la reserva del mismo puesto de trabajo**.

¿Qué pasa después de los dieciocho meses primeros? Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a:

- En el supuesto de **cuidado de hij@s**, a **un puesto** de trabajo de su **mismo nivel competencial**, en el **mismo centro de trabajo** y, en el caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.
- En el supuesto de **cuidado de familiar**, la reserva quedará referida a **un puesto** de trabajo de su **mismo nivel competencial, de ser posible**, en el mismo centro de trabajo y/o en el mismo ámbito territorial.

¿Se puede solicitar la excedencia por períodos inferiores? **Sí, se puede** solicitar para períodos inferiores.

En el supuesto de **cuidado de hijos no hay duración mínima** para la excedencia.

En el supuesto por **cuidado de familiar** los **periodos no pueden ser inferiores a 3 meses**.

¿La excedencia puede fraccionarse o debe ser disfrutada de forma ininterrumpida?

La excedencia tanto por cuidado de hij@s como de familiares **puede disfrutarse de forma fraccionada**, dentro del plazo legal de duración.



¿Puede negarte la empresa la excedencia? No, pero si dos o más trabajador@s generasen este derecho por el mismo sujeto causante (es decir debido al mismo familiar), **podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.**

¿A qué tengo derecho durante el periodo de excedencia? El período de excedencia **computa a efectos de antigüedad.** Se tiene derecho a la asistencia a **cursos de formación profesional**, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Tendrá derecho al suministro de energía eléctrica en los términos en los que el Convenio Colectivo le sea de aplicación.

¿Debe solicitarse la excedencia a partir del nacimiento del hij@ o puede solicitarse en cualquier momento? La excedencia por cuidado de **hij@s puede hacerse efectiva hasta que el menor cumpla 3 años**, y por tanto **no tiene que iniciarse necesariamente a partir del nacimiento del hij@**, puede solicitarse en cualquier momento dentro del período de los 3 años del menor. Obviamente **si se solicita con posterioridad al nacimiento del hij@ la duración de la excedencia es menor.**

¿Puede el padre solicitar la excedencia por cuidado de hij@s? ¿Y en caso que la madre no trabaje? Sí en ambos casos. Ley reconoce que la excedencia por cuidado de hij@s es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Esto significa que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar este tipo de excedencia independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

¿Puede la empresa denegar el reintegro en la empresa después de disfrutar la excedencia por cuidado de familiares? No. En caso de que se deniegue el acceso se considera despido y por tanto la trabajadora o el trabajador al que le hayan negado la reincorporación en la fecha prevista, deberá demandar a la empresa en los veinte días siguientes a la fecha de denegación del reingreso.



¿Existe algún plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del período de excedencia? La ley no exige que el trabajador/a manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, **bastando con que solicite el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia.**

¿Durante la excedencia está obligado el empresario/a a cotizar por el trabajador/a? Comunicada la solicitud de la excedencia, la empresa debe cursar la baja del trabajador/a en la Seguridad Social en el plazo de 15 días y **no existe obligación de cotizar.**

¿Cuáles son las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social en la situación de excedencia por cuidado de hij@s? **Los tres años de excedencia por cuidado de hij@s se consideran como periodo de cotización efectiva** para causar derecho a las **prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad**, en los siguientes aspectos:

- La cobertura del periodo mínimo de cotización para acceder a las prestaciones.
- La determinación de su base reguladora.
- La determinación del porcentaje aplicable para el cálculo de la cuantía de las prestaciones señaladas.
- La consideración como situación de alta para acceder a las prestaciones mencionadas.
- Se mantiene el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.



¿Y las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social en la situación de excedencia por cuidado de familiares? Todo el periodo de excedencia por cuidado de familiares tiene **la consideración de situación asimilada al alta** a efectos de las **prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal, la maternidad y la paternidad.**

El **primer año de excedencia por cuidado de familiares se considera como cotización efectiva** para causar derecho a las **prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.**

La consideración de periodo de cotización efectiva afecta a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad en los siguientes aspectos:

- La cobertura del periodo mínimo de cotización para acceder a las prestaciones.
- La determinación de su base reguladora.
- La determinación del porcentaje aplicable para el cálculo de la cuantía de las prestaciones señaladas.
- La consideración como situación de alta para acceder a las prestaciones mencionadas.
- Se mantiene el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

¿Me pueden despedir por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hij@s? No. Se trataría de un **despido nulo por vulneración de derechos fundamentales**, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido.



¿Se puede realizar alguna actividad laboral, por cuenta ajena o por cuenta propia, durante el tiempo de excedencia?

Tanto la excedencia por cuidado de hij@s como por cuidado de un familiar, por propia definición, parecen darnos a entender que no es factible la prestación de servicios en otra empresa. Se podría pensar en una vulneración del espíritu de la norma, que parece indicar que el trabajador/a está en situación de excedencia por necesidad de tiempo para dedicar a sus seres queridos.

Sin embargo, si se analiza la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores, encontramos que **este tipo de excedencia es un derecho, sin que exista una prohibición expresa de trabajar, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.**

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha interpretado esta normativa en el sentido de entender que se trata de una **excedencia cuya finalidad es que los trabajadores puedan conciliar la vida personal y familiar con su actividad laboral.** Y en este sentido, **considera que nada impide que durante esta excedencia el trabajador/a pueda realizar otra actividad retribuida que permita esa compatibilidad.** Asimismo, el Tribunal Constitucional añade que si estuviera prohibido realizar otra actividad remunerada, se estaría favoreciendo a l@s trabajador@s con más recursos económicos por encima de los que tienen menos, discriminación ésta que vulneraría la igualdad de oportunidades. Es decir, **sí es posible realizar una actividad retribuida durante la excedencia pero ha de estar justificado.** El nuevo empleo debe permitir trabajar en una posición que le permita conciliar mejor sus horarios, la vida personal y que le resulte más sencillo de compaginar con sus obligaciones familiares. Por ejemplo, el teletrabajo o los empleos de horarios flexibles serían una posibilidad.

Sin embargo, debemos matizar que esto **no es algo absoluto**, y habrá que **tener en cuenta ciertas limitaciones**, entre las que se encuentran:



- Cuando exista un pacto de plena dedicación con la empresa, no será posible realizar otra actividad durante la excedencia.
- La actividad que se realice debe ser efectivamente compatible con el cuidado del hij@, ya que en caso contrario no se daría la condición necesaria de conciliación laboral y familiar. Por ejemplo, que el de esta actividad permita tener cuidado del hij@ o del familiar (por ejemplo, al ser un horario más flexible, de media jornada, que se pueda trabajar desde casa, que coincida con los horarios de la guardería, etc.).
- Que el contrato de trabajo para la actividad laboral durante la excedencia no se puede haber concertado con anterioridad al inicio de la excedencia. ya que en este caso, la finalidad principal de la excedencia se entendería que es para realizar esa nueva actividad y no para el cuidado de hij@ o familiar.
- En caso de iniciar una actividad por cuenta propia, ésta no puede consistir en una actividad que sea competencia directa con la de la empresa para que se está en excedencia.

Hay que considerar que no hay una lista de casos compatibles e incompatibles, sino que se trata de una muestra de algunos ejemplos obtenidos de sentencias judiciales en las que, partiendo de un supuesto concreto, se han producido pronunciamientos que han ido conformando la doctrina jurisprudencial en la materia. Sin embargo, nada impide que surjan nuevos supuestos que requieran de un interpretación de la normativa para ver si son o no compatibles con este tipo de excedencia.



¿Qué consecuencias puede tener no respetar las citadas limitaciones? Si el trabajador/a en excedencia se extralimitara contraviniendo lo que está permitido hacer dentro de ésta, la empresa podría entender que la conducta del trabajador/a es fraudulenta y que constituye una transgresión de la buena fe contractual o incluso un abuso de derecho, facultándola a adoptar medidas disciplinarias contra el trabajador/a hasta el punto del despido disciplinario.

Nuestro consejo es consultar a la Empresa, explicando las circunstancias que nos llevan a realizar una actividad laboral durante el tiempo de excedencia (teniendo en cuenta lo que se ha explicado anteriormente). En caso de que su respuesta sea negativa, se podría llevar vía judicial para exigir ese derecho (por jurisprudencia se nos daría la razón). Trabajar sin su conocimiento puede llevarnos en el caso de enterarse, a que sea interpretado por ella como mala fe y podríamos encontrarnos con un despido lo que nos lleva también a los tribunales.



B. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Previo aviso y posterior justificación, puedes ausentarte de tu puesto de trabajo con derecho a remuneración:

- **Quince** días naturales por **matrimonio o por inscripción** en el registro oficial de **parejas de hecho**. Si se ha **producido en los días libres** del trabajador/a, **empieza a contar** la licencia **desde el primer día laborable** del mismo.
- **Cinco** días naturales en los supuestos **de accidente, enfermedad grave u hospitalización** del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de **hospitalización**, la **duración** de esta licencia **no irá condicionada al alta hospitalaria**. Cada hospitalización, aún obedeciendo a un **mismo proceso de enfermedad**, generará el correspondiente permiso.

Esta licencia puede **disfrutarse de forma continuada o fraccionada**, siempre que el **número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos**. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso **de forma continuada**.

- **Dos** días en caso de intervención **quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un **desplazamiento superior a 100 km ida y 100 km vuelta**, el plazo será de **cuatro días**.
- **Dos** días en caso de **parto natural** de parientes hasta **primer grado** de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un **desplazamiento superior a 100 km ida y 100 km vuelta**, el plazo será de **cuatro días**.
- **Seis** días naturales en los supuestos de **fallecimiento del cónyuge o de ascendientes y descendientes de primer grado** por consanguinidad o afinidad y **hermanos siempre que convivan** en el mismo domicilio. Esta licencia podrá **fraccionarse en dos partes**, la primera a partir del hecho causante y la segunda dentro de los dos meses del hecho causante.



- **Dos días naturales** en los supuestos de **fallecimiento** de parientes hasta el **segundo grado por consanguinidad o afinidad** ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento **superior a 100 km ida y 100 km vuelta**, el plazo será de **cuatro días**. **Un día natural** en los supuestos de **fallecimiento** de parientes hasta el **tercer grado de consanguinidad**, ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento **superior a 100 km ida y 100 km vuelta**, que el plazo será de **dos días**.
- **Un día laborable**, en los supuestos de **traslado del domicilio** habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable** de carácter público y personal.
- Por el tiempo necesario para **concurrir a exámenes**, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.
- Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a **consulta médica**, en los supuestos de **enfermedad del trabajador/a o de hij@s menores de edad**. **Para asistencia a consulta médica del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad muy justificada**. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida. Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o de violencia terrorista.



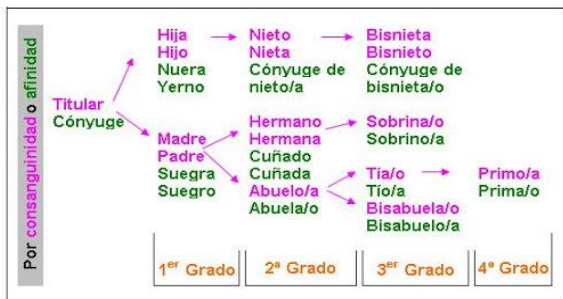
- Los **trabajador@s** que, a lo largo de su vida laboral, hayan **permanecido** un mínimo de **10 años en régimen de turno cerrado** tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de **2 días retribuidos**, a **disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.**

Si **no has faltado al trabajo 8 horas** durante el año natural anterior, podrás disfrutar de **un día** de permiso retribuido para **asuntos propios**. Ten en presente que cuentan como ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias que hemos relacionado anteriormente, con excepción del permiso para atender un deber inexcusable y para asistir a asistencia psicológica a víctimas de violencia de género, acoso sexual y terrorismo.

A este día **se le añade un día adicional** en los supuestos en que, por cumplir os requisitos, **no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en tu empresa** a nivel provincial. **Solo tendrás derecho a este día adicional, si tienes derecho al día de asuntos propios del párrafo anterior.**

Las licencias retribuidas **podrán disfrutarse desde el mismo día** en que se produzca el hecho que la genera **o mientras éste persista**, salvo, en el caso de matrimonio, que si el trabajador/a hubiera completado la mitad de su jornada de trabajo, comenzará al día siguiente.

Las **parejas de hecho tienen la misma consideración que los cónyuges.**



PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS				
Circunstancia	Días	Parentesto		Modo de disfrute de los permisos
Matrimonio o inscripción registro parejas de hecho	15	Persona trabajadora		Si es en un día de descanso, cuenta desde el primer día laborable.
Accidente Enfermedad grave Hospitalización	5	Cónyuge y Parientes hasta 2º grado	Consanguinidad y afinidad	Continuados ó Fraccionados (el nº total de horas no puede ser superior a la suma de horas que correspondería de forma continuada; disfrute del permiso mínimo 2 horas al día. El alta hospitalaria no interrumpe el permiso. Distintas hospitalizaciones aún por la misma enfermedad, dan lugar a permisos distintos.
Intervención sin hospitalización	2	Cónyuge y Parientes hasta 2º grado	Consanguinidad y afinidad	Con desplazamiento superior a 100 Km ida y 100 de vuelta , se amplía a 4 días .
Parto natural	2	Parientes 1º grado	Consanguinidad y afinidad	Con desplazamiento superior a 100 Km ida y 100 de vuelta, se amplía a 4 días .
Fallecimiento	6	Cónyuge, Parientes 1º grado	Consanguinidad y afinidad	Continuados ó fraccionados en dos partes, la primera a partir del hecho causante y la segunda dentro de los dos meses siguientes al fallecimiento.
	2	Parientes 2º grado	Consanguinidad y afinidad	Con desplazamiento superior a 100 Km ida y 100 de vuelta, se amplía a 4 días .
	1	Parientes 3º grado	Consanguinidad	Con desplazamiento superior a 100 Km ida y 100 de vuelta, se amplía a 2 días .
Traslado domicilio	1	Persona trabajadora		Ampliado a 2 días si hay cambio de localidad.
	2	Persona trabajadora	Con familia numerosa	Ampliado a 3 días si hay cambio de localidad.
Deber inexcusable	Tiempo indispensable	Persona trabajadora		Para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.
Asistencia exámenes	Tiempo necesario	Persona trabajadora		En estudios para títulos oficiales de carácter académico o profesional. Personal a turnos: si le tocara trabajar, puede cambiar el turno de la noche anterior al examen.
Asistir consulta médica	Tiempo necesario	Persona trabajadora, hijo/a menor de edad,		Incluye la asistencia a tratamientos de reproducción asistida. Se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o de violencia terrorista
	Tiempo necesario	cónyuge y padres	Consanguinidad	Solo en caso de necesidad muy justificada.
Permanencia 10 años turno cerrado	2 días/año	Persona trabajadora		Exclusivamente a disfrutar antes de la fecha de jubilación,

Disfrute de los permisos: **desde el mismo día** en que **se produzca el hecho** que lo genera **o mientras éste persista**, salvo, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.



C. PERMISOS Y AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS

Tenemos los siguientes permisos sin derecho a retribución, avisando previamente y posterior justificación :

- Para la realización de trámites vinculados con **adopciones internacionales**, hasta un máximo de **30 días**. Puede **ampliarse hasta 60 días, en caso de acuerdo con la empresa**.
- Por **asuntos personales o familiares**, hasta un máximo de **cuatro días/año**. Puede **ampliarse hasta dos semanas, en caso de acuerdo con la empresa**.
- Por **hospitalización o enfermedad grave** del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de **15 días/año**. Puede **ampliarse hasta 30 días, en caso de acuerdo con la empresa**.
- Por **enfermedad de hij@s hospitalizados por enfermedad grave**, hasta un máximo de **dos meses por año**, pudiendo **ampliarse hasta tres meses por año, en caso de acuerdo con la empresa**.

Estos permisos **pueden disfrutarse de forma fraccionada**.

Durante estos permisos no tendremos salario, aunque **no nos afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones , ni a los beneficios sociales**.



D. DESPLAZAMIENTOS Y CAMBIOS DE CENTRO DE TRABAJO

Tienen que **pedir nuestro consentimiento** para desplazamientos con pernocta superiores a 15 días y para **los cambios de centro de trabajo** que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva, en los casos siguientes:

- **Por razones de salud**, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
- Por guarda legal de algún **menor de 12 años** o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Por **cuidado directo** de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mism@.

Si estas causas aparecen de forma sobrevenida al desplazamiento, tienes derecho a reincorporarte al puesto de trabajo de origen.

Si **en el colectivo de personas que hubiera que producirse algún traslado** concurrieran todos y cada uno de los casos anteriores, **el desplazamiento o movilidad geográfica se aplicará por orden primero de antigüedad y segundo de edad** (en ambos casos de menor a mayor), entre las personas afectadas del centro de trabajo con el mismo nivel competencial o mismo puesto de trabajo.



E. TRABAJO FUERA DE LA OFICINA/TRABAJO A DISTANCIA

¿Quiénes pueden solicitar el trabajo fuera de la oficina?

Todos los trabajadores, siempre que la actividad que realicen se adecue a este tipo de prestación del trabajo y siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.

¿Es voluntario? Sí es voluntario por parte del trabajador.

¿Es reversible? Sí, tanto por el trabajador como por la empresa.

El actual Trabajo Fuera de la Oficina, se ha implantado sin acordarlo con los representantes de l@s trabajador@s, pero la legislación ha obligado a que se incluya en convenio y a que las iniciativas sobre la materia que pudieran existir y los acuerdos individuales de esta modalidad, se deben implantar previa negociación con la Representación Social, dentro de la Comisión de Igualdad.

¿Qué hacer si te lo han denegado?

En caso de que no te lo concedan, la solicitud se analizará por la Comisión de Igualdad. Ponte en contacto con algún delegado de CCOO.



F. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- Si tenemos circunstancias a las que no se de respuesta en el punto A, podremos solicitar la adaptación de nuestra jornada, mediante un proceso de negociación con la Empresa.
- Reducir en lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo.
- Reducción, en lo posible, de horas extraordinarias.
- Utilización de comunicación por Skype y reuniones por videoconferencia.
- Actividades formativas dentro del horario de trabajo.
- Cobertura de vacantes dentro de los plazos previstos, evitando plazas sin cubrir en los puestos que esté acordado el número de trabajadores, y en especial, en el régimen de trabajo a turno.
- **Trabajo fuera de la oficina** por un plazo continuado de **30 días**, en casos de **justificada necesidad** autorizados por la Empresa.
- Las personas trabajadoras tenemos derecho a la desconexión digital, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar.



Nuestra organización está a tu disposición para solventarte cualquier duda o consulta adicional que tengas.

¡Muchas gracias!