

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN personal, familiar y laboral

Fundación Aspanias Burgos (FAB)

Este texto es una compilación de las medidas de conciliación personal, familiar y laboral a las que se pueden acoger los trabajadores de la FAB, así como de los diferentes permisos que la diferente normativa laboral y acuerdos de empresa o de pautas concretas que la dirección de la empresa tiene la potestad de elaborar en cumplimiento del derecho de organización del trabajo . Dicho **documento ha sido consensuado entre la Representación Legal de FAB y RRHH de Aspanias , dando así cumplimiento a la medida recogida en el Primer Plan de Igualdad de FAB.**

Entre paréntesis, se recoge la fuente principal

- E.T.: Estatuto de los Trabajadores
- XV Convenio: XV Convenio general del sector de la discapacidad
- Acuerdos de empresa

1. **Vacaciones:** 32 días laborables. 25+7 (acuerdo empresa).

Acuerdo judicial del pasado 9/2/2021: 32 días laborables. En cuanto a su disfrute, para los 25 días previstos de vacaciones de verano en el XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad se estará en lo dispuesto en el artículo 51. Los 7 días adicionales pactados se disfrutarán en los días que, de mutuo acuerdo, establezcan empresa y trabajador, procurándose atender a las peticiones individuales, pero garantizando en todo momento las necesidades del servicio. En caso de que, por necesidades de servicio, un trabajador no pudiera disfrutarlos en el período elegido ese año, dicho trabajador tendrá preferencia en la elección en el ejercicio siguiente respecto de sus compañeros a los que no se les tuvo que cambiar la fecha.

Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados (Art. 51.2 del XV Convenio).

En I.T. en vacaciones - se recupera el disfrute (artículo 51.5 del XV Convenio)

- #### 2. **Permutas de turno de trabajo en servicios de Residencia y viviendas** - hasta 10 permutas por año y persona trabajadora (según modelo oficial de permuta que firman ambas partes), con el visto bueno de la dirección.

3. **Permiso 20 horas anuales retribuidas** (necesaria comunicación previa y justificación, art. 52 h del XV Convenio):
 1. Consultas médicas de especialistas, propias o de hijos (menores de 14 años o con discapacidad), ascendientes o dependientes.
 2. Seguimiento académico (menores de 16 años).
 3. Consultas de atención primaria cuando no se disponga de profesional sanitario fuera de su horario laboral.

4. **Jornadas de trabajo continuadas:** no se realizan jornadas partidas salvo situaciones puntuales, motivadas siempre por causas justificadas de necesidades de atención o de la actividad (y casi siempre limitadas a puestos administrativos y técnicos o con responsabilidades de gestión o coordinación).

5. **Descanso semanal de un día y medio ininterrumpido** (art. 47 puntos 2,3 y 4 del XV Convenio).

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas, salvo si se trata de trabajadores que únicamente presten servicios durante el fin de semana.

6. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de **los 14 días festivos anuales** (art. 47.6 del XV Convenio). Cuando se les encomiende trabajar en dichas fechas, se les compensará con 1 día de descanso. En caso de que no esté ya recogido en calendario, la empresa lo concederá antes de que acabe el año natural, salvo acuerdo con la persona trabajadora.

7. **Descanso de 20 minutos dentro de la jornada**, computables como tiempo efectivo de trabajo.

8. **Permisos no retribuidos** (sin sueldo, art. 53 del XV convenio)
 1. Único permiso de hasta 90 días anuales, supeditado a las necesidades productivas de la empresa.

Se puede dividir o solicitar hasta dos más por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o estudios oficiales, siempre que no exceda la duración máxima de 90 días.

2. Ausencias por visitas médicas justificadas —una vez agotadas las 20 horas del artículo 52.h del convenio.

9. **Permisos retribuidos**, previo aviso y sujetos a justificación (art. 52 del XV Convenio)

1. 15 días naturales por matrimonio o unión de hecho acreditado.
2. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, las ausencias se conceden como días laborables, mientras dure el hecho causante, y empezarán a computar a partir del primer día laborable para el trabajador. Este permiso podrá disfrutarse en días discontinuos.
 - i. Hasta 3 días laborables (cónyuge, hijos y padres).
 - ji. Hasta 2 días laborables (parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad).
 - iii. 2 días naturales más (desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo).
3. 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.
4. 1 día laborable por boda de hijo o hermano.
5. Fallecimiento:
 - i. 7 días laborables - hijo o cónyuge.
 - ji. 3 días laborables - padres o hermanos.
 - iii. 2 días laborables - parientes de hasta segundo grado.
 - iv. 2 días naturales más (desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo).

10. **Embarazo, maternidad y paternidad**

- Baja por riesgo durante el embarazo, en función del puesto concreto. Actualmente, la mutua de accidentes establece de forma general, la baja en la semana 24 para los puestos de atención directa (pueden existir factores que modifiquen esta fecha).
- Maternidad o paternidad: 16 semanas (las 6 primeras obligatorias tras el nacimiento o adopción).
- Lactancia (para ambos progenitores): 1 hora/día durante la jornada o Xz hora al comienzo o final de la misma hasta que el/la bebé cumpla los 9 meses.
- Lactancia acumulada: 20 días naturales continuados para personas trabajadoras a jornada completa. Para jornadas parciales, 1 hora/día por cada día efectivo de trabajo, según planilla laboral.

11. **Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o familiares dependientes.**

- De un octavo a la mitad de la jornada diaria (art. 37.6 del E.T.)
- Nacimientos prematuros hospitalizados: 1 hora al día de ausencia retribuida / Hasta 2 horas de reducción diaria (art. 37.5 del E.T.)

- Reducción de jornada especial en casos de menores afectados por cáncer y otras enfermedades graves (art. 37.6 del E.T.)

12. Adaptaciones de jornada

- Las personas trabajadoras con necesidades de conciliación podrán solicitar la adaptación de su jornada de trabajo (art. 34.8 del E.T.).
- Desde la dirección de las empresas y centros de trabajo las medidas conducentes para favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no puedan valerse por sí mismos (art. 55.5 del XV convenio).
- Esta solicitud deberá presentarse por escrito. Podrá incorporarse toda aquella documentación que la persona considere relevante para apoyar su solicitud.
- Se iniciará un proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora con el fin de llegar a un acuerdo válido para ambas partes. En cualquier caso, la empresa deberá responder en un plazo de 30 días.

13. Mujeres víctimas de violencia de género:

- Reducción jornada
- Adaptación jornada
- Permisos retribuidos especiales

14. Contrato a tiempo parcial

- Podrán establecerse acuerdos para la realización de horas complementarias, conforme a lo establecido en el art. 12.5 del E.T.
- La persona trabajadora con un contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores. (Art. 13.5 del Convenio)
- Los trabajadores o trabajadoras que hubieran accedido voluntariamente o por necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a la situación de procedencia bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado, o bien a petición del trabajador/a cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización que lo impida. (Art. 19.4 del Convenio)
- Igualmente, podrán presentarse solicitudes de modificación de jornada, aunque no existan puestos vacantes, para que la empresa las tenga en cuenta en el caso de existir la posibilidad de dicha modificación.

15. Excedencias

1. Voluntaria: entre 4 meses y 5 años (sólo podrá ejercitarse este derecho pasados 4 años desde la finalización de la anterior) - Conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría.
2. Forzosa (con reserva del puesto de trabajo). Limitadas a:
 - i. Desempeño de cargo público.
 - ji. Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
 - iii. Ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.
3. Por conciliación, con reserva de puesto de trabajo limitado en los términos previstos legalmente (art. 54.4 del XV Convenio).
 - i. Por cuidado de hijo/a - hasta 3 años desde el nacimiento o la resolución administrativa de adopción o acogimiento.
(hijo/a menor de 12 años en casos de adopción o acogimiento)
 - ii. Por cuidado de familiar hasta el segundo grado (edad, accidente, enfermedad o discapacidad) - hasta 2 años.

16. Jubilación parcial

- Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos legales podrán solicitar a la empresa el pase a situación de jubilación parcial.
- La posible jubilación parcial deberá siempre acordarse con la empresa.

17. El personal de centros educativos adscrito a pago delegado disfruta de las siguientes vacaciones y periodos sin actividad (art. 103 del XV Convenio):

1. Personal docente:
 - i. 1 mes de vacaciones + 1 mes adicional sin actividad (desde el 1 de julio al 31 de agosto).
 - ji. Navidad y Semana Santa: periodos sin actividad conforme al calendario escolar.
2. Personal complementario:
 - i. 1 mes de vacaciones + 15 días adicionales sin actividad (entre el 1 de julio y el 31 de agosto).
 - ji. 18 días naturales sin actividad adicionales en 4 periodos.

En el documento original estan las firmas

Referencias normativas XV convenio

TÍTULO PRIMERO - Condiciones generales CAPÍTULO V. Permisos, excedencias

Artículo 52. Ausencias justificadas

Artículo 53. Permisos no retribuidos

Artículo 54. Excedencias

Artículo 55. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares

Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Artículo 58. Licencias no retribuidas.

Artículo 59. Lactancia.

TÍTULO V - De los centros educativos CAPÍTULO I. Tiempo de trabajo

Artículo 103. Vacaciones y periodos sin actividad.

12 de abril de 2023