

## PERMISOS RETRIBUIDOS

*Convenio colectivo 2005-2008 - Artículo 28 a 31*  
*Estatuto de los Trabajadores - Artículo 37.3*  
*Acuerdo de la Comisión Paritaria de 09/03/2018*  
*Acuerdo de la Comisión Paritaria de 05/04/2018*

Previo aviso y justificación podemos disfrutar de un permiso con derecho a retribución por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

### 1. Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

Se podrá adaptar de forma flexible la realización de los días, entendiéndose como tal el efectuar de forma consecutiva la totalidad de dichos días, antes o después del hecho causante, con la obligación de que uno de los 17 días sea el propio día del hecho causante.

También se reconocen los **17 días naturales** por matrimonio **en el caso de constitución de parejas de hecho** que se acreditará por los requisitos previstos en el Codi Civil de Catalunya o por la certificación del oportuno registro de parejas de hecho, con la obligación de que uno de los 17 días sea el propio día del hecho causante. En ningún caso se podría reclamar el disfrute de este derecho para una nueva pareja de hecho si no hubieran transcurrido 4 años desde el anterior disfrute, salvo caso de defunción. Si se disfruta del permiso por pareja de hecho, no se podrá disfrutar posteriormente del de matrimonio si las dos uniones son con la misma persona.

**2. Un día retribuido** (en la fecha de la celebración de la ceremonia) **por matrimonio de hijos, padres o hermanos**, con posibilidad de prolongarlo 2 días más, sin derecho a retribución, en caso de un desplazamiento superior a 300 km.

### 3. Cinco días naturales retribuidos por nacimiento de hijos.

### 4. Tres días naturales retribuidos por adopción de hijos.

**5. Tres días retribuidos en los casos de enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad** (cónyuges, padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, hermanos, abuelos políticos y hermanos políticos). Se concederá 1 día natural retribuido más en caso de desplazamiento fuera de la provincia y 2 días más en caso de que el hecho causante tuviese lugar fuera de Cataluña.

Los días de permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización podrán ser realizados, a solicitud del interesado, entre los diez días siguientes al hecho causante, siempre que persista la situación de ingreso hospitalario.

Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

Los días de permiso retribuido a los que hace referencia dicho apartado se entenderán como hábiles o laborables, respetándose de esta forma en cualquier caso lo previsto en el artículo 37.3 del ET (*Acuerdo de la Comisión Paritaria de 09/03/18*).

**6. Dos días retribuidos por intervención ambulatoria con hospitalización inferior a 24 horas, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.** En caso de cónyuge, hijos o padres, tres días naturales retribuidos.

**7. Cuatro días naturales retribuidos por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, nietos, hermanos o abuelos por consanguinidad.** El permiso podrá prolongarse 4 días sin retribuir. Para hacer uso de este derecho de prolongación, el interesado deberá hacer constar, antes de iniciar el disfrute del permiso retribuido, su propósito de ejercitarlo.

**8. Dos días naturales retribuidos por fallecimiento de padres, hijos, hermanos o abuelos por afinidad.** El permiso retribuido podrá prolongarse dos días más si debe desplazarse a distancia superior a 300 km.

Los permisos retribuidos contenidos en los apartados 1 a 8 del artículo 28 del CC 2005-2008 excepto el 5, cuya regulación se remite a lo establecido en la reunión de la Comisión Paritaria de fecha 09/03/2018, iniciarán su disfrute siempre en día laborable. En consecuencia, si el hecho causante que da derecho al disfrute del permiso se produce en un día festivo para el trabajador (según su calendario laboral oficial únicamente de descansos consolidados excluyendo las **vacaciones**) el cómputo de su duración se iniciará el primer día laborable siguiente tal y como determina la Sentencia del Tribunal Supremo nº 145/2018 (*Acuerdo de la Comisión Paritaria de 05/04/2018*).

**9. Un día retribuido por traslado del domicilio habitual,** que se acreditará mediante certificado de empadronamiento y el disfrute de dicho día podrá realizarse entre los 15 días anteriores o posteriores a la fecha fijada en dicho certificado.

**10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.**

**11. Por el tiempo indispensable, con un máximo de cuatro horas para asistir a los consultorios de la Seguridad Social,** si coincide dentro de la jornada laboral. En el caso de pruebas médicas específicas se podrán superar las cuatro horas, siempre que lo certifiquen los Servicios Médicos de la Empresa.

**12. Disfrute del permiso necesario y por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.** Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Los permisos retribuidos por enfermedad o accidente grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge se extenderán al trabajador que, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o eclesiástico, acredite una convivencia con la misma superior a 1 año ininterrumpido como mínimo.

La acreditación de la convivencia se efectuará según los requisitos previstos en la Ley de uniones estables de parejas, 10/1998 de 15 de julio y, en todo caso, a través del padrón de habitantes y/o certificación del Registro Municipal de uniones no matrimoniales

Por lo que hace referencia a los apartados 3, 5, 7 y 8, si la circunstancia que da lugar a la licencia se produce de forma sobrevenida en un momento del día en que el trabajador ya ha iniciado su jornada de trabajo, este día no se contará como parte del periodo de licencia.

## **LICENCIAS A CUENTA DE VACACIONES**

Se pueden solicitar para asuntos propios de los trabajadores y obtener, si las necesidades del servicio del Centro de Trabajo lo permiten, licencias a cuenta de las vacaciones reglamentarias.

## **PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Tenemos derecho a veinte días anuales de permiso sin retribución, para asuntos propios. No podrá hacerse uso de este derecho si directa o indirectamente constituye una ampliación o continuación del periodo de vacaciones.

También se tendrá premiso por el tiempo indispensable para acompañar a hijos o cónyuge a un centro de urgencias.

## CITACIONES JUDICIALES Y ASISTENCIA A ACTOS PROCESALES

*Convenio colectivo 2005-2008 - Artículo 29*

*Ley Reguladora Jurisdicción Social - Artículo 100*

Cuando debamos acudir al juzgado fuera del horario de trabajo por motivos derivados de la prestación efectiva del servicio, se nos abonará el tiempo destinado a dicha citación, más una hora en concepto de desplazamiento.

Quedan excluidas expresamente todas aquellas cuestiones derivadas de asuntos socio-laborales.

La empresa vendrá obligada a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes al tiempo necesario para la asistencia a los actos de conciliación y juicio y a cualquier comparecencia judicial, así como a la conciliación o mediación previa en su caso, salvo cuando fuera preceptivo otorgar representación o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad.

## FORMACION

*Convenio colectivo 2005-2008 - Artículo 31*

*Estatuto de los Trabajadores - Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.*

En relación a la formación profesional en el trabajo tenemos derecho:

Al disfrute de los **permisos no retribuidos** necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Con al menos un año de antigüedad en la empresa tenemos derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

## LACTANCIA Y HOSPITALIZACIÓN DEL HIJO TRAS EL PARTO

*Convenio colectivo 2005-2008 - Artículo 26*

*Estatuto de los Trabajadores – Artículo 37*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Article 26 – Conveni col·lectiu 2005-2008: Tenint en compte que el temps d'absència esmentat no solament es pot dedicar a la lactància, sinó que es pot dedicar a la cura o a l'atenció del menor, i per tal d'harmonitzar la conciliació de la vida familiar i laboral, el temps destinat a la lactància dels fills pot agrupar-se en un període proporcional de dies de manera que cada 10 dies laborables és compensat amb 1 dia de permís retribuït.

## **MATERNIDAD - PATERNIDAD**

### *Estatuto de los Trabajadores - artículo 48*

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

## Aplicación paulatina paternidad

### *Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores*

Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48 serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

- **A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

- **A partir de 1 de enero de 2020**, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

- **A partir de 1 de enero de 2021**, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

## **ADAPTACION DE LA JORNADA**

### *Estatuto de los Trabajadores - artículo 34.8*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

## **EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

*Convenio colectivo 2005-2008 - Artículo 25*

*Convenio colectivo 2015-2019 - Artículo 28*

*Estatuto de los Trabajadores - artículo 46*

Los compañeros que acrediten 1 año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una Excedencia Voluntaria que no será inferior a 4 meses, ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá siempre sin derecho a ninguna retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

La solicitud de reingreso se realizará con 30 días de antelación y será efectiva, de existir vacantes, en el plazo máximo de 3 meses.

Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes de su finalización, quedará extinguido su contrato de trabajo. El trabajador que haya hecho uso de su derecho de excedencia voluntaria no podrá solicitar una nueva, hasta transcurridos 4 años de trabajo efectivo, una vez finalizada la anterior.

## **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES**

*Convenio colectivo 2005-2008 - Artículo 25*

*Estatuto de los Trabajadores - artículo 46*

Tenemos derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza, como por adopción, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De dicho periodo, 3 años computarán, tanto a efectos de antigüedad como al derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional.

La solicitud de reingreso se realizará con 30 días de antelación y será efectiva en el plazo máximo de 3 meses.

Quedará extinguido el contrato de trabajo si no se solicita el reingreso 30 días antes de su finalización.

Durante dicho periodo de excedencia no se podrá realizar ninguna otra actividad remunerada.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia durante el primer año dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará 1 año a efectos de antigüedad. La solicitud de reingreso se efectuará con 30 días de antelación y será efectiva en el plazo de 3 meses.

Quedará extinguido el contrato de trabajo del trabajador que no solicite el reingreso 30 días antes de la finalización de la excedencia.

Durante dicho periodo de excedencia no se podrá realizar ninguna otra actividad remunerada.

## **REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES, DISCAPACITADOS Y FAMILIARES**

*Convenio colectivo 2005-2008 - Artículo 26*

*Convenio colectivo 2015-2019 - Artículo 28*

*Estatuto de los Trabajadores – artículo 37*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho que la Guarda Legal quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En estos 2 últimos supuestos, en el caso de que 2 o más trabajadores generasen el derecho a alguna de estas reducciones de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio. La concreción horaria se determinará de acuerdo a las necesidades del servicio del centro de trabajo al que pertenezca el solicitante.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

#### **Reducción de jornada para el personal de conducción.**

1. En las escogidas generales de servicio, existirá la posibilidad de permanecer como suplente, teniendo preferencia en la elección de franja mientras persista la causa que motiva la reducción de jornada. Asimismo, teniendo un servicio en propiedad se posibilitara pasar a un servicio suplente.
2. Se posibilitara el cambio voluntario de CON de manera temporal, para la asignación de un servicio adecuado a la reducción solicitada, con independencia de los equilibrios de plantilla que se lleven a cabo.
3. Se posibilitara fuera del período establecido con carácter general, el cambio voluntario a otro de los calendarios de descanso en vigor mientras persista la causa que motiva la reducción.
4. Se posibilitara la asignación preferente de servicios 90 que se adecuen a la jornada reducida del trabajador/a.
5. En todos los casos, los servicios asignados respetarán el computo anual que resulte de su reducción de jornada.
6. En el momento que el trabajador/a vuelva a la situación de jornada completa, se le aplicara la normativa en vigor por estricto orden de antigüedad.