

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA RESIDENCIA “CANUTO HEVIA”

ARTÍCULO 7º.- PERMISOS POR MOTIVO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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 permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

- b) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en

los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades de servicio, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Igualmente, para el supuesto previsto en el párrafo anterior, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- d) En los casos que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, esas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca.

ARTÍCULO 8º.- REDUCCION DE JORNADA POR LACTANCIA:

Los trabajadores/as tendrán derecho a una ausencia de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora, cuando destinen a la lactancia de su hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir dicha ausencia por una reducción de la jornada normal de media hora, que a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y puede ser solicitada por cualquiera de los progenitores, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 9º.- REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE UN/A MENOR O UN/A DISMINUID@:

Cualquier trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años o a disminuid@ físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la proporcional disminución del salario. Esta opción, asimismo, únicamente podrá ejercerla uno de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

En este caso, el horario de trabajo se convendrá entre el trabajador y la Empresa, y en caso de desacuerdo, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral.

ARTÍCULO 11º.- LICENCIAS

RETRIBUIDAS:

A/- Por matrimonio, veinte días naturales.

B/- Para la preparación de exámenes en centros oficiales de enseñanza, debidamente justificado, un máximo de diez días hábiles anuales.

C/ para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

D/- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso de produzca en la misma localidad, extensibles en dos días mas si el hecho ocurre a más de 100 km del puesto de trabajo

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso de produzca en la misma localidad, extensibles en dos días mas si el hecho ocurre a más de 100 km. del puesto de trabajo.

E/- Por cirugía mayor ambulatoria para padre/madre de uno u otro conyuge, hij@, herman@, espos@ o compañer@ si existiera convivencia, con anestesia un día natural.

F/- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo necesario.

G/- Por traslado de domicilio habitual, un día laborable.

H/- Por matrimonio de hij@s, padres/madres o herman@s del trabajador/a o compañer@ si existiera convivencia, un día de licencia coincidente con el día de la celebración.

I/- Por el tiempo de consulta medica, debidamente justificado.

J/- Para asuntos personales los trabajadores dispondrán de cuatro días laborables al cabo del año, que podrán distribuir durante el mismo a su elección y que no serán acumulables al periodo de vacaciones ni a cualquier otro permiso. Dichos días deberán solicitarse a la Dirección del Centro al menos con una antelación de tres días.

Solamente podrán denegarse dichos días por razones de servicio y deberá ser suficientemente motivado, debiendo ser comunicada la denegación del mismo

al trabajador/a con una antelación de al menos 1 día, considerándose concedido en permiso si no existiera dicha comunicación.

Si no llegase a disfrutar los cuatro días en el año se prolongaría el periodo de disfrute durante los primeros quince días del mes de enero del año siguiente.

K/ Para el reconocimiento medico anual de la empresa, un día laborable.

L/ Para asistencia a cursos de formación específica del puesto de trabajo que se desarrolla, hasta 40 horas al año, debiendo justificar previamente la programación del/ de los cursos y justificar posteriormente la asistencia.

NO RETRIBUIDAS

Por asuntos particulares, un mes de permiso anual, que se concederá en función de las necesidades del servicio y cuya denegación deberá ser debidamente motivada.

ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIAS

L@s trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa, en el plazo máximo de un mes, teniendo prioridad para su concesión aquellas originadas en finalización de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Causará baja en la Empresa a la finalización de la excedencia el/la trabajador/a en excedencia que no solicite el reingreso con al menos un mes de antelación a la finalización de dicha situación.

Una vez finalizada la excedencia y solicitado por el/la trabajador/a su reingreso, la Empresa le adjudicará un puesto de trabajo correspondiente a su categoría.

El/La trabajador/a que se haya acogido una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos al menos dos años después de agotada la anterior.