

# **ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. DE LLANES**

## **ARTICULO XV.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

I. Todo trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro habilitado al efecto.
- b. Dos días por nacimiento de hijo. Si ocurriera fuera de la provincia o a más de 100 Km. o enfermedad graves, bien del hijo o de la madre, el permiso se ampliará en 2 días.
- c. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará a dos días más si acaeciese fuera de la provincia o a más de 100 km. Primer grado: Cónyuge o pareja de hecho, padre, madre o hijos/as. Segundo grado: Abuelos, nietos y hermanos/as.
- d. Un día laboral en caso de cirugía sin ingreso del trabajador.
- e. Se concederán permiso a médico especialista, siempre que este justificado y no exista posibilidad de realizarlo fuera de horas de trabajo. A tal efecto deberá preavisar a la Empresa con 24 horas de antelación presentando justificante o volante de cita al especialista y con posterioridad deberá justificar haber asistido a dicha consulta.
- f. Un día laboral en el caso de matrimonio de padres, hijos, nietos naturales o políticos y hermanos naturales o políticos. Si fuese fuera de la provincia o a más de 100 Km., se ampliará en un día más.
- g. Un día por traslado de domicilio habitual.
- h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto) Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i. Se concederán los permisos necesarios para efectuar exámenes de perfeccionamiento profesional, académico, así como por renovación. Los trabajadores que cursen estudios tendrán preferencia para elegir turno dentro de la empresa.

- j. Un día laboral para la renovación del permiso de conducir a los conductores de la empresa (incluye las categorías de conductores y peón-conductor), incluidos los trabajadores afectados del turno de noche.
- k. Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor. Si se realiza fuera de la localidad de trabajo se abonarán los gastos de transporte, así como los de aparcamiento. Si se realiza fuera del horario laboral, se le abonará como tiempo de trabajo efectivo.
- l. Los períodos utilizados por los Delegados de Personal o miembros del Comité, como crédito de horas normales para el desempeño de sus funciones.
- m. El trabajador tendrá derecho a que en los casos de despido por causas objetivas (ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, amortización de puestos de trabajo y faltas de asistencia al trabajo) se le conceda una licencia de 6 horas semanales retribuidas para la búsqueda de un nuevo empleo.
- n. 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.
- o. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- p. Maternidad: En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. (16+2).
- q. Paternidad: 13 días ininterrumpidos. Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Podrá disfrutarse esta licencia hasta un día después de las 16 semanas posteriores al parto.
- r. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- s. Lactancia: 100% de la Base Reguladora. Se podrá acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o acuerdo de empresa.
- t. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una

reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º 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. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Esta reducción de jornada se aumenta en 1/8 con disminución de salario. 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 (apartado 5, redactado según Ley 39/99, de 5 de noviembre)

- u. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar:
  - 1) Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares: Se podrá adaptar la jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establezca la Negociación Colectiva o Acuerdo con la Empresa.
  - 2) Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia se podrán disfrutar las vacaciones aunque haya terminada el año natural.

II. Se considerará pareja de hecho a aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

## **ARTICULO XVI.- PERMISOS SIN RETRIBUIR**

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar por causas razonables y justificadas la concesión de hasta 3 días de permiso sin retribuir, que se concederán, con al menos diez días de antelación, salvo en casos de conflicto colectivo, y siempre que no se soliciten entre el periodo comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

## **ARTICULO XVII.- EXCEDENCIAS**

Se entenderán siempre concedidas sin derecho a retribución alguna por parte de la Empresa y podrán ser forzosas o voluntarias.

### **1. Excedencia forzosa**

Su concesión es obligatoria por la empresa que deberá reservar el puesto de trabajo del solicitante. De igual forma se considerará como tiempo trabajado

a efectos del cómputo de la antigüedad. El trabajador debe solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Las causas de excedencia forzosa son:

- ❖ la designación o elección para un cargo público
- ❖ Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

## 2. Excedencia voluntaria

Será necesaria una antigüedad en la empresa de un año como mínimo y no conllevará derecho a reserva del puesto de trabajo, sino que el trabajador tendrá un derecho preferente a incorporarse en la empresa en el momento en el que se produzca alguna vacante. No inferior a 4 meses ni superior a 5 años con un 1 año de antigüedad.

### ❖ Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar

Su duración máxima será de tres años, para el cuidado de cada hijo (natural o adoptado) a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que podrá fin al que viniera disfrutando. En el caso de que ambos (padre y madre) trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Este periodo de suspensión será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo y transcurrido éste la reserva se limitará a un puesto dentro del mismo grupo profesional o categoría.

Por cuidado de hijos: Derecho a un periodo no superior a 3 años, a contar desde el momento del nacimiento o resolución, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año, los dos primeros años se consideraran como periodo cotizado. Se contemplan los casos de acogimiento provisional.

Por cuidado de familiares: hasta segundo grado de consaguinidad. Derecho a un periodo no superior a dos años.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.