

## **Capítulo 5: Permisos y conciliación**

### **Art. 23 Permisos y conciliación**

En materia de permisos se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio mejora y/o modifica los permisos previstos por la mencionada ley en los siguientes aspectos:

#### 23.1 Disposiciones Generales

1. Equiparación de las parejas de hecho a matrimonio.

Se hacen extensivos a las parejas de hecho, previa justificación pública de convivencia correspondiente, los permisos inherentes a los cónyuges.

2. Equiparación adopción, acogimiento y nacimiento de hijos

Se hacen extensivos los mismos derechos a nacimiento de hijos para los supuestos de adopción y acogimiento.

3. Desplazamiento

En los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 1 día más cuando el desplazamiento sea igual o superior a 350 Km.

4. Inicio del hecho causante

Si el día del hecho causante (en los casos de nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave inesperada) el/la trabajador/a estuviera trabajando el permiso computará a partir del día siguiente.

#### 23.2 Permisos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detallan:

- Por cambio de domicilio habitual: 1 día.
- Matrimonio del trabajador/a: 18 días naturales de permiso retribuido por matrimonio, pudiendo iniciar su disfrute hasta tres días antes del hecho causal.
- Matrimonio de familiar: 1 día natural de permiso retribuido por asistencia a boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por nacimiento de hijos: 4 días naturales de permiso retribuido.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta

segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días naturales de permiso retribuido.

En los casos de hospitalización, el/la trabajador/a podrá tomar el permiso mientras dure la hospitalización del familiar. En situaciones especiales se podrá disponer del permiso de manera discontinua previa aprobación de RR.HH.

- Asistencia sanitaria: por el tiempo indispensable, sin exceder de una jornada al año, cuando el/la trabajador/a precise la asistencia de un especialista del seguro público.

### 23.3 Días de asuntos propios

Los/as trabajadores/as de las empresas dispondrán, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de un día de asuntos propios al año.

Se respetarán a título personal como garantía “ad personam”, los días de asuntos propios existentes en aquellas empresas que a la entrada en vigor del **I CUN presente Convenio** disponían de un número de días de asuntos propios (con independencia de su denominación) superior al día establecido en el presente Convenio. En este caso el día de asuntos propios antes indicado, se considerará incluido dentro del mayor número de días de asuntos propios. Las reglas de aplicación a los días de asuntos propios, tanto para el día aquí establecido, como para los que continúen aplicándose como garantía “ad personam”, serán las siguientes:

- Tendrán derecho al día de asuntos propios, los/as trabajadores/as que se hayan distinguido por su puntualidad y asistencia al trabajo. No tendrán derecho al mismo, los/as trabajadores/as que hayan tenido 20 faltas de puntualidad al año o un número inferior a ellas, cuya suma en tiempo rebase las 24 horas. Independientemente de la puntualidad, cualquier disminución del total anual de horas, que no sea por ninguno de los motivos mencionados en este artículo, privará automáticamente del derecho al día de asuntos propios.
- Como norma general, se entenderá falta de puntualidad el retraso en la asistencia al lugar de trabajo por un tiempo no superior a 60 minutos contados desde la hora de inicio de la hora de obligada presencia para el personal de la división técnico-administrativa, y de dos horas desde el momento de la incorporación al trabajo para el personal de la división de operaciones.
- En este sentido, en tanto las mencionadas faltas de puntualidad no superen los topes mencionados (20 de un máximo de 60 minutos o 2 horas según corresponda, o un número inferior de retrasos que no rebase un máximo de 24 horas) no operarán sobre el día de asuntos propios, pero sí quedarán afectados por los descuentos económicos que correspondan a las pérdidas de tiempo sobre los horarios de trabajo establecidos.



- Rebasados los márgenes citados, las faltas de puntualidad se entenderán como inasistencias al trabajo a todos los efectos. Las tolerancias mencionadas anteriormente, lo serán sin menoscabo de lo establecido en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores.
- El día de asuntos propios se concederá en función de las asistencias del año anterior, por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las cuales recaerán en el año siguiente.
- Dado que el derecho a los asuntos propios se refiere al año natural anterior al de su concesión, el período para disfrutar del mismo se establece en el año natural siguiente.
- Durante el mes de diciembre, las Empresas comunicarán qué trabajadores/as no tendrán derecho al disfrute de asuntos propios al año siguiente.
- Las ausencias debidamente justificadas establecidas en la Ley, el disfrute de los días de asuntos propios y las situaciones de incapacidad temporal debidamente justificadas, no serán causa de pérdida de asuntos propios.
- El no disfrute del día de asuntos propios por parte del/de la trabajador/a durante el período anual que corresponda, se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos que pueda merecer, ni compensarlo económicamente.
- Todo trabajador/a vendrá obligado a utilizar el día de asuntos propios, en caso de haberlo merecido, previamente a la solicitud de permisos no reglamentados.
- El trabajador/a deberá comunicar con antelación suficiente las fechas en las que desea hacer uso de asuntos propios, debiendo recibir respuesta de la Empresa en un período máximo de 15 días desde la solicitud. No se podrá disfrutar de asuntos propios durante el período de vacaciones de verano, ni en Semana Santa ni en Navidad, aceptándose la solicitud en estos periodos siempre que, objetivamente, las necesidades del servicio así lo permitan.
- Los días de asuntos propios deberán disfrutarse con carácter previo a la solicitud de un cambio voluntario de turno o de día.
- El disfrute de los días de asuntos propios en las fechas solicitadas vendrá condicionado a la aceptación del superior jerárquico en atención a las necesidades de servicio, de modo que en todo caso se garantice la cobertura del mismo.

#### 23.4 Maternidad y paternidad

El permiso de maternidad retribuido será de seis meses (180 días). Las primeras dieciséis semanas serán a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social y el resto del periodo hasta los seis meses (68 días) será a cargo de la Empresa, que retribuirá los conceptos fijos.

Este permiso se deberá disfrutar de manera continuada y a la finalización del permiso de maternidad de 16 semanas o de manera solapada a la prestación por maternidad, de conformidad a la siguiente casuística:

1. En caso de que la madre y el padre sean ambos trabajadores/as de alguna de las Empresas a las que este Convenio es de aplicación, únicamente se concederá un total de 68 días a disfrutar por el padre o la madre, pudiendo repartirse entre ellos dichos días de permiso, sin que pueda superarse entre ambos el total de 68 días de permiso. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre y el padre simultáneamente siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.
2. En caso de que únicamente sea el padre trabajador de alguna de estas Empresas, únicamente se concederá el permiso de 68 días en el supuesto en que la madre trabaje y tenga derecho a la prestación por maternidad, teniendo en cuenta que el sentido de dicho permiso es la ampliación de los días de prestación por maternidad. En el supuesto de que la madre no trabaje y en consecuencia no tenga derecho a la prestación por maternidad, y el padre sea trabajador de alguna de estas Empresas, no se concederán los 68 días de permiso, al preverse en el convenio como una ampliación a la prestación por maternidad.
3. En caso de que sea la madre la trabajadora de alguna de estas Empresas, se concederá un total de 68 días de permiso tras la finalización de su disfrute de la prestación por maternidad.

Este permiso no tendrá carácter retroactivo y será vigente a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

#### 23.5 Lactancia

El/La trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 hora de ausencia por hijo menor de 10 meses que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas). El/La trabajador/a podrá optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora, así como por acumularlo en jornadas completas.

En lo relativo a la acumulación de la lactancia, para el cálculo de las jornadas completas se tomará la base de 1 h de ausencia diaria y hasta los 10 meses de edad del niño.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. En el



supuesto de trabajo a turnos corresponderá también al/la trabajador/a la elección del mismo permiso.

El permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial, y tanto para hijos biológicos como hijos adoptados o acogidos siempre que sean menores de 10 meses.

### 23.6 Permisos no retribuidos

El personal fijo en plantilla con una antigüedad mínima de dos años podrá solicitar con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio, un permiso sin retribución, que no computará a efectos de antigüedad, por un plazo mínimo de quince días y un máximo de tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Se garantizará el ingreso automático a su finalización.

En la medida en que para el personal a Tiempo Parcial las horas de trabajo difieren de un mes a otro si bien la retribución se mantiene estable durante todo el año, el disfrute del permiso no retribuido establecido en el presente apartado comportará que debe efectuarse una regularización del salario percibido en atención a las horas realmente trabajadas.

### 23.7 Reducción de Jornada

En materia de reducción de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de oficinas podrá solicitar realizar esta jornada de manera continuada sin el límite del horario cerrado que se establece el artículo 20 del presente Convenio.

## **Art. 24: Excedencias**

En los casos de excedencias se estará a lo establecido en el art. 46 del ET.

No obstante lo anterior, y como mejora del régimen legal establecido, los/as trabajadores/as podrán solicitar una excedencia no superior a 3 años para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, computándose a efectos de antigüedad los dos primeros años. Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.