

**GRUP DE TREBALL SOCIAL REED 21 S.L**  
**AVDA. JOAN FUSTER, 14 3º - 9**

**46400 CULLERA**

**Tf. 96 173 1456**

**WWW.reed21.net**



## **REED21 informa de los derechos de conciliación contemplados en la legislación vigente según el convenio de Ocio Educativo.**

### **Artículo 90. Hijos/as con discapacidad.**

Los/as trabajadores/as con hijos/as con discapacidad reconocida, igual o superior a un 33 %, tienen derecho, con el preaviso oportuno, a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo.

La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores y trabajadoras con hijos con discapacidad, igual o superior a un 33 %, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos/as.

Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija con discapacidad recibe atención.

Artículo 91. *Vestuario y material.*

### **Artículo 68. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo, 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 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 puede valerse por sí mismo.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público

de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción diaria de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Desde la dirección de la empresa se intentará facilitar las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos con la representación legal de los/as trabajadores/as 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 pueden valerse por sí mismos.

#### **Artículo 67. Excedencias.**

##### **1. Excedencia voluntaria:**

La excedencia voluntaria se puede conceder al trabajador o trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y/o entidad y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se debe conceder por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo pacto entre empresa y trabajador/a en otro sentido.

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria conservará el derecho al reingreso si en el lugar de trabajo hay una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computa la antigüedad.

El trabajador o trabajadora solicitará la reincorporación al puesto de trabajo con un plazo mínimo de un mes de antelación.

##### **2. Excedencia forzosa.**

Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa y/o entidad por escrito con una antelación de un mes, desaparecida la causa que motiva la excedencia, deberá reingresar al mes siguiente.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, deben reincorporarse al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de terminar este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

La excedencia forzosa debe ser concedida automáticamente, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

### 3. Excedencia por cuidado de hijo o hija o familiar.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as que requieran atender al cuidado de un familiar hasta el segundo 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.

En estos casos deberá solicitarse, siempre por escrito, con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador o trabajadora suplente y este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el/a trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

### **Artículo 64. *Permisos retribuidos.***

El trabajador o trabajadora, con el aviso y comunicación del hecho causante, tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes mejoras:

a) Hasta cuatro días en el caso de nacimiento de un hijo o una hija, cuando el progenitor distinto de la madre biológica no pueda acogerse al derecho de suspensión de su contrato recogido en el artículo 70.3 de este convenio.

b) Hasta dos días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse, el permiso será de cuatro días. Este permiso se disfrutará de forma continuada y en días naturales a partir del hecho causante. En caso de hospitalización este período podrá ser discontinuo.

c) El día de la boda de un pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días en caso de desplazamiento en más de 100 kilómetros por la boda de un pariente hasta 1.<sup>er</sup> grado.

d) Un día por el cambio de domicilio sin cambio de municipio. Dos días si el cambio de domicilio afecta en más de 100 kilómetros.

e) Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual e identidad de género. Hasta que quede regulado por ley deberá demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, procesos y técnicas de reproducción asistida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

g) Un día para la asistencia y realización de exámenes oficiales que liberen materia.

h) En caso de hijo/a prematuro/a y que requiera hospitalización después del parto, los progenitores podrán ausentarse del trabajo durante tres horas. Tendrán también derecho a reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la consiguiente disminución salarial.

i) Hasta un máximo de tres horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos anteriores, las ausencias se conceden en días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que este se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras el que se produzca el hecho que la causó.

#### **Artículo 65. *Permisos no retribuidos.***

Todo el personal puede solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año y como máximo se podrán disfrutar en cuatro períodos.

Entre otras causas personales, el personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

– Para asistencia a tutorías y reuniones escolares.

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador o trabajadora sea indispensable.

- Asistencia médica del propio trabajador/a en los Servicios Públicos de Salud.
- Acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 18 años que deberá ser justificada posteriormente a la visita médica del menor.
- Acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta primer grado de consanguinidad o afinidad familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

La solicitud y concesión de estos días de permiso no retribuidos deberá cumplir en su tramitación con los siguientes requisitos:

- a) El trabajador o trabajadora indicará el número de días en los que se extenderá el tiempo de permiso.
- b) El trabajador o trabajadora deberá entregar la solicitud de permiso a la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, quince días a la fecha de inicio del permiso.
- c) La solicitud de permisos no retribuidos que por motivos de urgente necesidad se soliciten por el trabajador o trabajadora sin poder cumplir los plazos previstos en este artículo se abordarán por la dirección de la empresa con carácter extraordinario.

Estos permisos no podrán ser nunca antes o después de vacaciones, o entre días considerados festivos.

La empresa en el caso que se cumplan los requisitos anteriores, no podrá denegar dicho permiso, exceptuando en el caso de justificar la afectación negativa del permiso en el buen funcionamiento del servicio.

A los efectos de los artículos 64 y 65 de este convenio, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.  
Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

### 3. Suspensión del contrato por nacimiento de un/a hijo/a.

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 así mismo 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 período 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. 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. En el caso de nacimiento múltiple, la suspensión del contrato será de dos semanas adicionales por cada hijo a partir del primero.

#### 4. Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 período 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. 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.

5. Suspensión del contrato de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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 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.

6. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

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.

7. Suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En este supuesto, 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el/a trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente. El/a trabajador/a deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### **Artículo 71. *Lactancia.***

Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora.

Del mismo modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en 15 días naturales a disfrutar inmediatamente después del usufructo del permiso por maternidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Todo ello en los términos previstos en el artículo 37.4 del ET.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiples.