

2023

Protocolo para la conciliación



Javi L

18-6-2023

Contenido

COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA	3
INTRODUCCIÓN	4
¿Qué es la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?	4
¿A qué esferas de la vida afecta la conciliación?	5
Cuidado de hijas e hijos	5
Familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria	5
La vida personal	5
Personas beneficiarias	6
DISPOSICIONES VIGENTES	6
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN NO FORMALES ESPECÍFICAS DE CONECTA.....	8
ANEXO I. DETALLE DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	9
Permisos retribuidos.....	9
Matrimonio, bautizo o primera comunión propia o de familiares	9
Paternidad	9
Separación o divorcio	9
Enfermedad grave o fallecimiento de parientes	10
Hospitalización de parientes	10
Intervención quirúrgica de parientes sin hospitalización	11
Acudir a consultas médicas	11
Traslado o mudanza del domicilio habitual	11
Ejercicio de cargo público electo	11
Exámenes	11
Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal	12
Funciones sindicales o representación del personal	12
Días de libre disposición	12

Permisos no retribuidos	12
Permiso sin sueldo	12
Acompañamiento al médico	13
Licencia por maternidad disfrutada por el padre y/o la madre.....	13
Lactancia	13
Adopción	13
Reducción de jornada	14
Cuidado de menores o familiares con problemas físicos y/o psíquicos	14
Víctimas de violencia de género	15
Formación	15
Excedencias	15
Forzosas	15
Voluntarias	16
Especial por maternidad, paternidad y cuidado de familiares	16
Año sabático	17
Víctimas de violencia de género	18
Jubilaciones	18
Cambios de turno	18
ANEXO II: Modelo formulario solicitud medidas	20
ANEXO III. Ayudas a la conciliación	21
Salario	21
Ayudas	21
Hechos subvencionables	21

COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA

La junta directiva de CONECTA declara su compromiso con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla fomentando de este modo su asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y laborales sin distinción, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

A través de este documento se pretende potenciar un modelo de organización que permita que los hombres y las mujeres puedan compartir trabajo y responsabilidades familiares en igualdad de condiciones.

Este protocolo para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, recoge un conjunto ordenado de medidas, dirigidas a solventar los posibles problemas de conciliación del personal de CONECTA.



INTRODUCCIÓN

¿Qué es la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?

La conciliación personal, laboral y familiar se define como:

“la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”

Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La conciliación personal, familiar y laboral debe garantizar:

- Que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo, y permanecer en él, sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o al acceso a puestos de responsabilidad.
- Que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores.
- Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias, cuando ellas así lo deseen y sea posible atenderlas.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener, al mismo tiempo, una carrera profesional plena y su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

¿A qué esferas de la vida afecta la conciliación?

Cuidado de hijas e hijos

Las medidas de conciliación, en el plano de los descendientes, contribuyen a que ambos progenitores puedan dedicar tiempo de calidad en el cuidado, desarrollo y educación de sus hijos e hijas, sin que ello repercuta en sus obligaciones laborales.

En la actualidad, sigue siendo habitual considerar a las mujeres responsables y únicas merecedoras de estos beneficios, ya sea por tradición o por su relación biológica con el bebé (embarazo, parto y lactancia). Esto no sólo perjudica al hombre de cara a beneficiarse de estas medidas y disfrutar de los primeros pasos de sus hijos e hijas, sino que también perjudica a las mujeres como empleadas, en tanto que la perspectiva de un posible embarazo y su consiguiente baja por maternidad, disuade a empresarios y empresarias de contratar a mujeres jóvenes.

Familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria

Las medidas de conciliación referidas a ascendientes y el cuidado de las personas dependientes, procuran fomentar que tanto hombres como mujeres con familiares en situación de dependencia, puedan equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales.

El progresivo envejecimiento de la población, debido al aumento de la esperanza de vida gracias a los avances médicos, ha generado un nuevo escenario demográfico que requiere de un mayor número de recursos y políticas destinadas a la atención de las personas mayores.

La vida personal

Reducir la vida de las personas al binomio trabajo/familia es tan peligroso como injusto con la realidad.

Toda persona necesita, más allá del trabajo y la familia, un tiempo y un espacio propios para disfrutar de su dimensión social y también de la personal.

Por eso, se consideran también medidas de conciliación aquellas que están destinadas a la satisfacción personal de las personas trabajadoras.

Personas beneficiarias

Las medidas de conciliación recogidas en este documento serán aplicables a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún área, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con CONECTA.

DISPOSICIONES VIGENTES

Este documento se ha elaborado teniendo como referencia la Constitución Española, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el Real Decreto - Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por el Real Decreto - Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto - Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la I estrategia de conciliación en Andalucía (2022 - 2026).

SUPUESTOS	DERECHOS
Permisos retribuidos	LICENCIA POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO
	15 días naturales contados con anterioridad o posterioridad a su celebración
	Se podrá ampliar en un plazo más de 15 días naturales de licencia no retribuida o compensar con el banco de horas en función de su jornada anual
	BAUTIZO, PRIMERA COMUNIÓN O BODA DE FAMILIARES DE HASTA SEGUNDO GRADO DE PARENTESCO
	1 día natural coincidente con el del acto
	PERMISO POR PATERNIDAD
	3 días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de quince días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.
	2 días más en caso de parto por cesárea.
	SEPARACIÓN DE DERECHO, O DIVORCIO
	7 días naturales a partir del hecho causante.
	ENFERMEDAD GRAVE
	Hasta 3 días coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días inmediatamente posteriores, salvo acuerdo entre las partes.
	2 días más en el caso de desplazamientos de más de 250km.
	Segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.
HOSPITALIZACIÓN	
Hasta 3 días, coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días inmediatamente posteriores, salvo acuerdo entre las partes.	
2 días más en el caso de desplazamientos de más de 250km.	
Segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.	
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN	
1 día, el día de la intervención, hasta el primer grado	
2 días si precisa reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado	
FALLECIMIENTO DE PARIENTES	

	3 días para parientes hasta el segundo grado, coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días inmediatamente posteriores
	5 días en el caso de hijo o cónyuge
	1 día en el caso de con cuñados o con cuñadas, padrastrros o madrastras, coincidiendo con el fallecimiento o el sepelio
	2 días más en el caso de desplazamientos de más de 250km.
	CONSULTAS MÉDICAS
	Tiempo mínimo imprescindible
	TRASLADO O MUDANZA DEL DOMICILIO HABITUAL
	1 día natural
	ÉXAMENES OFICIALES
	1 día natural, el del examen. Si la persona trabajadora trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
	3 días más en el caso de desplazamientos de más de 150km.
	EJERCICIO DE CARGO PÚBLICO ELECTO
	Tiempo mínimo imprescindible
	DEBERES INEXCUSABLES
	Tiempo mínimo imprescindible
	5 días de libre disposición, como mínimo al año, contra el exceso de jornada.
	Si no hay exceso de jornada: derecho a que, dentro del periodo de vacaciones anuales, se puedan elegir de manera individualizada, consecutiva o alterna hasta cinco días, sin perjuicio de las condiciones de vacaciones y sin que suponga un incremento en días de descanso
	2 días para monitoras y monitores de vivienda (con contrato a jornada anual o a jornada completa)
	PERMISO SIN SUELDO
	Hasta 15 días
	ACOMPañAMIENTO MÉDICO
	Se facilita recuperando el tiempo.
Días de libre disposición	
Permisos no retribuidos	
Licencia por maternidad disfrutada por el padre y/o la madre	Se ampliará en una semana
	Disfrute de sus vacaciones en un periodo distinto del de su permiso de maternidad
Licencia por adopción	Maternidad
	CUIDADO DE MENORES
	Hasta que el o la menor cumpla 12 años
	CUIDADO DE PERSONAS CON PROBLEMAS FÍSICOS O PSÍQUICOS, 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 MISMA, Y QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD LABORAL RETRIBUIDA
Reducción de jornada	
	PERSONA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
	FORMACIÓN
	Hasta el 50% considerado de interés para la entidad, siempre que exista previa autorización de la dirección
	FORZOSAS
	VOLUNTARIAS
Excedencias	Maternidad, paternidad y cuidado de familiares.
	Inferior a un año para formación.
	Año sabático
	Víctima de violencia de género
Jubilaciones	
Cambios de turno	

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN NO FORMALES ESPECÍFICAS DE CONECTA

Teniendo en cuenta que las necesidades de conciliación no son iguales para toda la plantilla y dependerán en gran medida de las situaciones personales (hijos, personas dependientes, necesidades de formación...etc.), la entidad contempla diferentes medidas de conciliación más allá de las legalmente establecidas, previo análisis de la situación del servicio y las necesidades de la persona.

Algunas de estas medidas son:

EJEMPLOS DE MEDIDAS	DESCRIPCIÓN
Hora de entrada y salida	La flexibilidad de entrada estará acotada dependiendo del servicio. En todo caso, debe cumplirse la totalidad de la jornada laboral.
Tiempo de comida	El tiempo standard de comida es de 30 minutos El tiempo destinado a la comida oscilará entre un mínimo de 30 minutos y 120 minutos En todo caso, debe cumplirse la totalidad de la jornada laboral.
Periodos vacacionales	Ajuste de horario en periodos vacacionales. Dependiendo de las posibilidades del servicio y fijado en calendario.
Ajustes de calendario para asuntos personales no incluidos en el convenio	Posibilidad de cambios de calendario, ajustes al mismo o recuperar el tiempo de forma que se pueda dar respuesta a demandas individuales.
Reducción de jornada	Posibilidad de plantear reducciones diferentes a la que marca la ley, que consiste en una reducción diaria.
Permisos de convenio	Posibilidad de flexibilizar y disfrutar los permisos de convenio de forma diferente a lo establecido en el mismo.

ANEXO I. DETALLE DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Permisos retribuidos

Matrimonio, bautizo o primera comunión propia o de familiares

- Por razón de matrimonio propio, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración y que podrá ampliar en un plazo más de 15 días naturales de licencia no retribuida, o compensar con el banco de horas en función de su jornada anual.
- Igualmente, tendrá derecho a esta licencia la persona trabajadora que inicie una convivencia estable en pareja, acreditándolo en el supuesto de que exista registro municipal de uniones civiles, con un certificado de dicho registro y en el supuesto de que no exista dicho registro del Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Por razón de bautizo, primera comunión o boda de familiares de hasta segundo grado de parentesco, el personal tendrá derecho a un día natural coincidente con el del acto.
- Así mismo podrá disfrutar de estas licencias quien acredite celebraciones análogas a las recogidas en este punto en cualquier otra religión, rito o costumbre.

Paternidad

Por el nacimiento de un hijo o hija o, en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de quince días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado o adoptada al hogar. Esta licencia podría ampliarse en dos días más en caso de parto por cesárea.

Separación o divorcio

En caso de separación de derecho, o divorcio decretado por un Juez se tendrá derecho a una licencia de 7 días naturales a partir del hecho causante, sin que se puedan simultanear ambos disfrutes.

Enfermedad grave o fallecimiento de parientes

La licencia contiene los siguientes períodos de duración:

- Hasta 3 días naturales, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado, coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días inmediatamente posteriores, salvo acuerdo entre las partes.
- Si se produjese fallecimiento en el proceso de enfermedad grave para el que se ha generado la licencia, se generará una nueva licencia por este concepto equivalente en días.
- Cuando la enfermedad grave se agudizase, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.
- Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera, intervención quirúrgica, hospitalización o esté acreditada.
- En caso de fallecimiento de un hijo, hija o cónyuge serán cinco días.
- En el caso de fallecimiento de con cuñados o con cuñadas, padrastros o madrastras, tendrán licencia para un día, coincidiendo con el fallecimiento o el sepelio.
- En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 150 Km. se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

Hospitalización de parientes

- Hasta 3 días naturales, en los casos de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado, coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días inmediatamente posteriores, salvo acuerdo entre las partes mientras se mantenga el hecho causante.
- Cuando la hospitalización se prolongase, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.
- En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 150 Km. se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

Intervención quirúrgica de parientes sin hospitalización

- El día de la intervención, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado.
- Dos días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado.

Acudir a consultas médicas

Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, el permiso será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso, podrá solicitarse presentar el debido justificante.

Traslado o mudanza del domicilio habitual

Se tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Ejercicio de cargo público electo

Cuando el cumplimiento de los deberes requeridos suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un período de 3 meses, la entidad podrá pasar a la persona afectada a la situación de excedente forzoso. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos requeridos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la entidad.

Exámenes

A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que, de estos permisos, únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes oficiales previa justificación de la persona interesada, tener formalizada la matrícula y la justificación, así mismo, de haber asistido a los exámenes. Se disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen. Dicho permiso podrá ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 km.

Este permiso se realizará cuando sea dentro del horario laboral y podrá realizarse, previo acuerdo, en los casos fuera de horario.

Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo. En todo caso se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles, D.N.I., pasaporte, certificados y registros en centros oficiales.
- Acompañamientos a parientes con discapacidad física o psíquica, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- Requerimientos y trámites notariales.

Funciones sindicales o representación del personal

En los términos establecidos legalmente y en el Convenio aplicable.

Días de libre disposición

Se entiende por días de libre disposición aquellos que se pueden disfrutar de forma aislada y puntual, y que pretender ayudar a la conciliación de la vida personal y profesional.

Cumpliendo la jornada anual, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 5 días de libre disposición como mínimo al año contra el exceso de jornada. Las monitoras y monitores de vivienda, podrán disfrutar de 2 días retribuidos, no recuperables de libre disposición al año, siempre que estén contratados la jornada anual a jornada completa.

En los centros y puestos de trabajo en los que el calendario laboral real no produzca un exceso de horas en cómputo anual suficiente para generar además de los días de vacaciones hasta otros cuatro días de libre disposición, estos últimos días darán derecho a que, dentro del periodo de vacaciones anuales, se puedan elegir de manera individualizada, consecutiva o alterna hasta cinco días, sin perjuicio de las condiciones de vacaciones y sin que suponga un incremento en días de descanso.

Permisos no retribuidos

Permiso sin sueldo

Todos los y las profesionales podrán solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de cinco

días, siempre que no estén disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% de las personas trabajadoras y siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio apreciadas por la junta directiva.

Acompañamiento al médico

Se facilitará el acompañamiento al médico a hijos e hijas menores y personas dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, recuperando el tiempo.

Licencia por maternidad disfrutada por el padre y/o la madre

La trabajadora en situación de licencia por maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total.

La licencia por maternidad se ampliará en una semana, según lo establecido en la legislación vigente.

Las trabajadoras deben poder disfrutar de sus vacaciones en un periodo distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el permiso de maternidad y el fijado con carácter general.

Si el permiso de maternidad coincide con los periodos completos de Semana Santa o Navidad tendrán derecho a los días de vacaciones marcados en su calendario.

Lactancia

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo y/o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. De este derecho solo podrá hacer uso uno de los progenitores.

En caso de que sea la madre quién haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberán ser disfrutadas a continuación del período indicado en el punto anterior.

Adopción

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 8 años o de menores de edad mayores de 8 años cuando se trate de personas con discapacidad, o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditados por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración igual a la licencia por maternidad ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo y/o hija a partir del segundo, contadas a la elección de la

persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los mismos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

Los períodos a los que se refiere el presente punto podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la entidad y el personal afectado, en los términos que las partes acuerden.

En los supuestos de adopción en el extranjero, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres y madres al país de origen del niño o la niña, el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las semanas previstas en los apartados anteriores.

Cuando el periodo de suspensión por adopción o acogimiento coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos

Reducción de jornada

Cuidado de menores o familiares con problemas físicos y/o psíquicos

La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años (ampliado por ley hasta los 12 años) o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción 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 aquélla.

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 pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La entidad, siempre que la

organización interna lo permita, se adaptará al horario y calendario de disfrute que haya propuesto la persona trabajadora.

Al finalizar el período de licencia, se volverá automáticamente a la jornada laboral habitual.

Víctimas de violencia de género

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la entidad.

Formación

Reducción de la jornada laboral hasta el 50% a aquellas personas trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para la entidad, siempre que exista previa autorización de la junta directiva.

Excedencias

Forzosas

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y se concederá, previa comunicación escrita a la entidad, en los siguientes supuestos:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad, con prórroga o pendiente de la resolución de invalidez.
- Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal.
- Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad. La excedencia no será superior a 12 meses.
- La persona trabajadora con más de 5 años de ejercicio activo y continuado en CONECTA, tendrá derecho a una excedencia de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional. Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto

de trabajo, computándose la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

- Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto). En el caso que sea inferior a un año (y siempre que se deba a cursos de perfeccionamiento propios de la persona trabajadora) una vez terminado el curso deberá reincorporarse en el plazo máximo de 7 días.
- Por ingreso en prisión, o cumplimiento de penas judiciales

La persona trabajadora con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese del motivo de su excedencia.

Voluntarias

La excedencia voluntaria es la solicitada por una persona trabajadora que tiene al menos 1 año de antigüedad y contrato indefinido en CONECTA.

Tanto la solicitud de excedencia como las sucesivas prórrogas y las no renovaciones por incorporación al puesto o renuncia a él, deberán solicitarse por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

La excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un año y un máximo de cinco. No podrá volver a solicitarse hasta al cabo de 4 años.

La persona trabajadora tiene derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar puesto, no computando dicho periodo para el cálculo de la antigüedad. Si el periodo de excedencia fuese menor a 24 meses, la entidad deberá readmitirla en el mismo puesto de trabajo, siempre que existiese o, en caso contrario, en uno de similares contenidos.

En casos excepcionales, y a juicio de la junta directiva (cansancio profesional, ...), se podrán conceder excedencias de hasta tres años, no computando dicho periodo para el cálculo de la antigüedad, y debiendo readmitir a la persona excedente en un puesto de trabajo de la misma categoría, siempre que existiese o, en caso contrario, en uno de similares contenidos.

Especial por maternidad, paternidad y cuidado de familiares

La persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la junta directiva podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando una nueva persona trabajadora causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, excedencia por maternidad y cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

La entidad podrá solicitar a la persona trabajadora, a su reincorporación, que acredite mediante la aportación de un certificado de vida laboral, que no ha prestado servicios laborales para otra empresa durante el periodo de excedencia.

Inferior a un año para formación

El personal con un año de ejercicio activo y continuado en CONECTA, tendrá derecho a una excedencia de un año o inferior para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad de la persona trabajadora, todo ello justificado satisfactoriamente ante la junta directiva, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días.

Año sabático

Aquellas personas trabajadoras con una antigüedad superior a 8 años en la entidad, tienen la posibilidad de solicitar un año sabático en las siguientes condiciones:

Durante cinco años cobrarán el 82% del salario base más antigüedad, siendo el quinto año, de carácter sabático, cotizándose durante estos años por el importe que se cobra (82%).

No podrá disfrutar de dicho año más del 10% del personal y, como mínimo, una persona trabajadora. En ningún caso supondrá una pérdida de antigüedad.

Víctimas de violencia de género

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Jubilaciones

La entidad facilitará, a las personas trabajadoras que así lo deseen, el paso a la jubilación a los 64 años en los términos establecidos en la normativa vigente.

Asimismo, las partes acuerdan impulsar las fórmulas de jubilación voluntaria anticipada a partir de los 60 años, o a quienes faltaren como máximo 5 para el cumplimiento de la edad exigida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, utilizando las fórmulas del contrato de relevo o de sustitución.

Cambios de turno

En el caso de que la persona trabajadora que desarrolle las mismas funciones, acordara permutar sus turnos, la entidad, salvo causa justificada, no obstaculizará la materialización de dichos cambios, siempre que se mantenga el 50% de los y las profesionales de referencia, entendiéndose por personal de referencia en este caso, todo aquel que lleve 2 meses seguidos, o 4 meses alternos, trabajando en ese puesto.

Dichos cambios de turno, voluntarios en todo caso para los trabajadores afectados, no conllevarán cambios a nivel de pluses, viajes y horas generadas, salvo en los casos de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad, en los que sí que se asumirán los cambios que procedan en cuanto al percibo de pluses, viajes y horas de calendario.

En aquellos casos en los que el cambio de turno no llegue a hacerse efectivo por las dos partes, independientemente del motivo que impida dicha efectividad, el cambio quedará anulado automáticamente.

ANEXO II: Modelo formulario solicitud medidas



Solicitud genérica

Complete el formulario y entréguelo a la persona responsable de su área

Fecha de solicitud

Nombre y apellidos

Puesto

Asunto

Detalle de la solicitud

Firma

Fecha

Rellenar por la persona responsable del área

Aprobado o no aprobado

Petición de información adicional

Si NO se aprueba, explicar por qué

Firma

Fecha



Av. Julio Moreno 80



673.969.835



info@conecta.org.es

ANEXO III. Ayudas a la conciliación

En la misma línea de fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar existen las siguientes ayudas familiares:

Salario

El salario se reduce en proporción a la parte de la jornada que se deja de trabajar. No obstante, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor, y durante el primer año de reducción de jornada por el cuidado de un familiar, y de reducción de jornada por el cuidado de una persona con discapacidad, se computarán incrementadas hasta el 100% de lo que hubiera cotizado a jornada completa de cara a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Ayudas

Las ayudas tienen por objeto conciliar la vida familiar y laboral promoviendo, en última instancia, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, tanto en el acceso y permanencia en el empleo como en sus posibilidades de dedicación intensiva al cuidado de sus hijos e hijas durante la etapa en que más lo necesitan.

Hechos subvencionables

Una excedencia, para atender al cuidado de hijos o hijas menores de tres años. En los supuestos de adopción, acogimiento familiar, permanente o preadoptivo o de tutela, los tres años en los que podrá disfrutarse de la excedencia contarán a partir de la resolución judicial o administrativa.

Una reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un tercio, para cuidar a hijos o a hijas menores de ocho años. Si el menor padece una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, la ayuda podrá disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla los 18 años. El concepto de hijos e hijas abarca, no solo la filiación natural o adoptiva, sino también la tutela y el acogimiento permanente o preadoptivo.

En estos casos se podrán solicitar las ayudas a la conciliación de vida laboral y familiar que ha puesto en marcha la Junta de Andalucía.

Puedes encontrar más información en estos enlaces:

[Conciliación de la vida familiar, personal y laboral](#)

[Prestaciones familiares](#)

[Atención a la dependencia](#)

[Nuevas ayudas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral](#)

[Red andaluza de entidades conciliadoras \(R.A.E.C.\).](#)

[I Estrategia de conciliación en Andalucía \(2022-2026\)](#)