

*Condiciones de Trabajo desde una
perspectiva de género*

**CONVENIOS COLECTIVOS
INTERPROVINCIALES DE ANDALUCIA
DE
EMPRESA PÚBLICA**



Listado de Convenios Colectivos analizados:

- CC DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA (BOJA 22-11-2002).
- CC DE LA EMPRESA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EGMASA (BOJA 22-3-2006).
- CC DE LA EMPRESA VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A. (BOJA 15-1-2009).
- CC DE LA EMPRESA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCIA (BOJA 27-11-2007).
- CC DE LA EMPRESA PÚBLICA DE TURISMO ANDALUZ (BOJA 12-3-2008).
- CC PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPEN EN LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES EN ANDALUCÍA Y EN ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DE LA EMPRESA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, S.A. (BOJA 30-5-2008).
- CC DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL (FAISEM). (BOJA 27-1-2006).
- CC DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (BOJA 26-12-2007).
- CC DE LA EMPRESA PÚBLICA RADIO TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA, CANAL SUR RADIO, S.A., Y CANAL SUR TELEVISIÓN, S.A. (BOJA 22-3-2007).
- CC DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE PROGRAMAS CULTURALES (BOJA 5-12-2008).

- CC DE LA EMPRESA PÚBLICA DE DEPORTE ANDALUZ, S.A. (BOJA 25-3-2009).
- CC DE LA EMPRESA ANDALUZA DE GESTIÓN DE INSTALACIONES Y TURISMO JOVEN (BOJA 7-6-2006).
- CC DEL PERSONAL LABORAL LOCAL AL SERVICIO DE LAS FUERZAS DE LOS EE.UU. EN ESPAÑA. (BOJA 31-8-2001).
- CC DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE ALMERIA-MOTRIL (BOJA 12-4-2004).
- CC EMPRESA PÚBLICA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR (BOJA 15-1-2009).
- CC FUNDACIÓN ANDALUZA FONDO DE FORMACIÓN Y EMPLEO (BOJA 12-2-2008).
- CC ENTRE LA EMPRESA EGMASA Y ELCOLECTIVO DE TRABAJADORES OPERARIOS INTEGRADOS EN LAS ACTIVIDADES Y FUNCIONES QUE SE DESARROLLAN EN EL MEDIO NATURAL (BOJA 6-2-2007).
- CC DE LA FUNDACIÓN RED ANDALUCÍA EMPRENDE (BOJA 24-3-2008)
- CC DE LA EMPRESA PÚBLICA HOSPITAL DE PONIENTE DE ALMERÍA (BOJA 17-2-2009).
- CC DE LA SOCIEDAD ANDALUZA PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN, S.A. (SADESI). (BOJA 16-4-2009)

PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
(BOJA 22-11-2002)

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.	<p>Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Promover el principio de igualdad de oportunidades.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
Artículo 22. Movilidad geográfica	<ol style="list-style-type: none">1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto. <p>Habrán de tenerse en consideración los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.b) Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.c) De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Junta de Andalucía.d) Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

	<p>Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica consistente en el abono de ocho dietas por miembro de la unidad familiar, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.</p> <p>A los efectos de lo previsto en este Artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas de modo permanente al trabajador o trabajadora con convivencia continuada.</p>
<p>Artículo 23. Otras formas de movilidad.</p>	<p>3. Protección de la maternidad.</p> <p>Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.</p> <p>Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el período de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.</p> <p>Se dirigirá petición, acompañada de informe médico, a la Dirección General de la Función Pública, que resolverá e informará a la Comisión del Convenio.</p>
<p>Artículo 33. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.</p>	<p>1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:</p> <p>a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días.</p> <p>b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.</p> <p>c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho período el salario base.</p> <p>d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo</p>

	<p>previsto en el apartado 2 de este Artículo.</p> <p>e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.</p> <p>f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto.</p> <p>g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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 que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.</p> <p>i) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.</p> <p>2. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f) corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>
Artículo 34. Excedencias por	<p>1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o</p>

<p>cuidado de familiares.</p>	<p>hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>2. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.</p> <p>3. La excedencia contemplada en el presente Artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de la Junta de Andalucía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Administración, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo; también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el periodo en que se encuentre en excedencia, en los términos establecidos en el Capítulo VI.</p> <p>6. El personal excedente no devengará retribuciones.</p>
<p>Artículo 41. Suspensión del contrato de trabajo.</p>	<p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal o riesgos durante el embarazo y perciba prestación de la Seguridad Social recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones íntegras que viniera percibiendo, excluido el plus de distancia o transporte, y calculada sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja, o sobre la media del tiempo que lleve trabajado en el supuesto de prestación de servicios inferior a seis meses.</p> <p>Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal.</p> <p>Las subidas salariales que se produzcan o perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el periodo de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adaptación o acogimiento,</p>

	se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.
--	--

EMPRESA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EGMASA
(BOJA 22-3-2006)

Artículo 13. Movilidad geográfica y funcional.	<p>9. Criterios para la movilidad geográfica.</p> <p>Se atenderá a los siguientes criterios:</p> <p>a) Que el trabajador ocupe la plaza más cercana Geográficamente a la que deba cubrir. Si se hubiera atendido en los últimos tres años otra vacante del mismo empleo con trabajadores de ese mismo Centro de trabajo, se trasladará a un trabajador del siguiente Centro más cercano.</p> <p>b) Entre los trabajadores de un mismo centro se elegirá al de menor antigüedad.</p> <p>c) Entre los de igual antigüedad, se considerarán criterios favorables para la movilidad geográfica:</p> <p>Tener menos cargas familiares.</p> <p>No estar realizando estudios en ese curso escolar.</p>
Artículo 24. Conciliación de la vida familiar y jornada laboral.	<p>La Empresa, asumiendo como compromiso la conciliación de la vida familiar y laboral, y entendiendo que dicha conciliación es un instrumento que favorece la igualdad, podrá conceder a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten cambios en la distribución de su jornada laboral.</p> <p>Las diferencias respecto al horario diario establecido que sean expresamente autorizadas deberán, de manera necesaria, ser compensadas en el mismo día en que se originan, a razón de disminución del descanso para el mediodía y del alargamiento en la hora de salida. En caso de imposibilidad, se permitirá compensar en el cómputo semanal.</p> <p>Estos cambios deberán solicitarse por escrito, especificándose los motivos de los mismos, y quedarán registrados a efectos de cálculo del Plus de asistencia y Puntualidad a que se refiere este convenio.</p> <p>La concesión de estos cambios no alterará la composición total de la jornada anual, y estará supeditada a las necesidades y la organización del trabajo.</p> <p>A efectos de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras se establece dentro de la empresa la modalidad de un contrato a tiempo parcial solo de mañana, incentivado, y de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa.</p> <p>La Dirección de la Empresa establecerá y/o favorecerá políticas tendentes a buscar posibilidades de conciertos con guarderías próximas a los Centros de Trabajo buscando horarios adaptados a la jornada laboral.</p>

Artículo 30. Permisos no retribuidos.	<p>1. Los trabajadores con al menos tres años como mínimo al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin retribución que serán otorgadas por la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia tendrá una duración mínima de 7 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal permiso más de una vez cada 3 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.</p> <p>2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La empresa conceder dicha reducción, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>En el caso de cuidado de un menor, este derecho podrá ser ampliado por la empresa hasta el límite de los nueve años y por un solo periodo no inferior a doce meses.</p> <p>3. Lo anterior se entiende sin perjuicio de cuantos derechos corresponden a los trabajadores como consecuencia de lo establecido en la normativa vigente sobre conciliación del trabajo y la vida laboral.</p>
Artículo 31. Excedencias.	<p>C) Excedencias especiales.</p> <p>Se estará a lo establecido en la vigente normativa laboral sobre conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Para el supuesto contemplado en el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo máximo de excedencia se amplía hasta cuatro años.</p>
Artículo 34. Prendas y medidas de protección.	<p>B) Medidas de protección.</p> <p>1. Protección a la Maternidad.</p> <p>Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo relativas a toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc., puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.</p>

EMPRESA VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A.
(BOJA 15-1-2009)

Artículo 18. Permisos retribuidos.	<p>El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso. Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten en forma legalmente establecida (registro de uniones de hecho de la comunidad o ayuntamiento), que mantienen una relación estable con otra persona de al menos 2 años de convivencia. Estos 15 días podrá optarse entre disfrutarlos antes (hasta 5 días) o a partir del hecho causante, no contándose el día en que se produce el hecho.</p> <p>b) Dos días consecutivos desde que se produce el hecho causante, en los casos de nacimiento/adopción de hijo o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, cónyuge, hijos, nietos, hermanos y abuelos del/de la trabajador/a y por afinidad los mismos parientes del cónyuge).</p> <p>Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde su domicilio habitual superior a 40 km, el plazo será de cuatro días.</p> <p>En el caso de nacimiento/adopción de hijo en el que no se necesite realizar desplazamiento al efecto, y cuando los dos días contados desde que se produce el hecho causante, fuesen no laborables, el permiso se extenderá hasta el primer día laborable siguiente, al objeto de poder realizar la inscripción del hijo/a en el Registro Civil.</p> <p>En el caso de nacimiento de hijo en el que se haya intervenido quirúrgicamente a la madre (cesárea), el permiso retribuido será de cuatro días naturales, contados desde el mismo día de la intervención, se realice o no un desplazamiento. En todo caso se acreditará documentalmente la concurrencia de la causa justificativa de estos permisos.</p> <p>(...) Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores serán aumentados en 1 día más, si el hecho causante tiene lugar a más de 250 km de distancia del domicilio habitual del trabajador.</p>
Artículo 40. Maternidad,	1. Maternidad.

lactancia, guarda legal y paternidad.	<p>El descanso por maternidad podrá tener una duración de hasta dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período se distribuye a opción de la interesada, pero siempre seis semanas deben ser inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable 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 o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución jurídica por la que se constituye la adopción.</p> <p>La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento cuando se trata de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites, señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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.</p> <p>El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Terminado el descanso por maternidad, que conlleva la del subsidio por parte de la Seguridad Social, la persona afectada se reincorporará en su puesto de trabajo de forma inmediata.</p> <p>Las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato por maternidad tendrán derecho a percibir, previa solicitud, durante dicho período como anticipo, el importe correspondiente a una mensualidad. Tal derecho sólo podrá ser ejercido una sola vez. Los importes anticipados serán reintegrados a la empresa tan pronto se produzca el cobro de la prestación establecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>
	<p>2. Lactancia.</p> <p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo biológico o adoptado, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo retribuida que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia se producirá durante la jornada laboral. La mujer, a su elección, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal de media hora con la misma</p>

	<p>finalidad, que podrá disfrutarse al principio o al final de la jornada, comunicando desde el principio el horario elegido.</p> <p>Esta reducción de jornada podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Se podrá optar por el permiso de lactancia acumulada, comunicándolo a la Empresa al menos con 15 días de antelación a su disfrute, de tal forma que las horas por lactancia hasta cumplir el/la menor los 9 meses se computarán por días, reincorporándose a su puesto de trabajo finalizado dicho período.</p> <p>El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>
	<p>3. Guarda legal y otros.</p> <p>Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeña 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.</p> <p>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 que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.</p> <p>Si dos o más trabajadores y trabajadoras solicitasen el uso de este derecho en el mismo puesto, del mismo centro de trabajo y en el mismo turno de trabajo, Veiasa podrá limitar su uso por razones organizativas, ofreciendo a partir del segundo trabajador la posibilidad de concretar su horario en turno distinto del primer trabajador solicitante, y así sucesivamente hasta cubrir la totalidad de turnos correspondientes a ese puesto de trabajo.</p> <p>En el caso previsto en el párrafo anterior, la concreción de los turnos y horarios solicitados por los trabajadores, se determinará según riguroso orden de preferencia de los mismos, atendiendo a la fecha de la solicitud de la reducción de jornada.</p> <p>Como medida de fomento del empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares que precisen sustitución serán suplidas por nuevas contrataciones.</p>

	<p>4. Paternidad.</p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días consecutivos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo partir del segundo. El trabajador deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación.</p> <p>5. En lo no previsto por el presente artículo, las partes se someten al contenido sobre los particulares aquí previstos del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.</p>
--	--

EMPRESA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCIA
(BOJA 27-11-2007)

<p>Artículo 9. Comisión para la Igualdad de oportunidades.</p>	<p>1. Dependiendo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se constituirá una comisión para la Igualdad de Oportunidades que velará, en el ámbito del presente Convenio, para evitar la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>2. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo:</p> <p>Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que hay igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuados tanto para las mujeres como para los hombres.- La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información. <p>3. Serán funciones de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Promover el principio de igualdad de oportunidades.- Examinar la normativa interna que se aplica en la empresa para comprobar que no existe discriminación que perjudique las oportunidades de las mujeres.- Comprobar que la mujer participa en términos de igualdad de oportunidades en todas las acciones promovidas por la empresa y que no se produce discriminación de carácter directo o indirecto.- Emitir informe sobre las cuestiones que le sean encomendadas por la CIV. <p>4. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, que se constituirá dentro de los treinta días de la firma del presente Convenio y estará formada por dos miembros de cada una de las partes, se reunirá con carácter ordinario una vez en cada semestre</p>
---	--

	<p>natural del año, y con carácter extraordinario a requerimiento de la CIV.</p> <p>Los gastos originados por las dos reuniones anuales serán a cargo de la Empresa. El tiempo empleado en estas funciones será a cargo del crédito horario sindical.</p>
Artículo 36. Vacaciones.	<p>6. El personal que, teniendo programado el disfrute de vacaciones estuviera afectado por incapacidad temporal previa a su inicio, podrá disfrutar dichas vacaciones en otro momento posterior a dicha incapacidad, siempre dentro del mismo año natural. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, o programación previa de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>
Artículo 39. Permisos y licencias.	<p>El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo establecidos en los apartados siguientes. En lo no previsto en este capítulo se estará a lo regulado en el artículo 37.3 o 48 del ET.</p> <p>1. Asuntos Propios.</p> <p>Se establecen cinco días al año, que podrán ser disfrutados de manera consecutiva o no, así como todos o alguno de ellos fraccionados por módulos mínimos de 1 hora. A los efectos de fraccionamiento, un día de asuntos propios equivale a 7 horas. En los casos de contratos de trabajo temporales o de duración determinada, así como en los contratos a tiempo parcial o jornada reducida, los días u horas de este permiso se disfrutarán en proporción al período efectivo de alta en cada año natural en contratos temporales, y en el porcentaje que, sobre la jornada máxima en cómputo anual regulada en el presente convenio, sea equivalente la jornada a tiempo parcial o la reducida.</p> <p>2. Matrimonio.</p> <p>Quince días naturales. El trabajador podrá optar por fraccionar dicho período en dos, uno de ocho días y otro de siete días naturales; el de ocho días se disfrutará necesariamente en torno a la fecha del enlace y comprendiendo ésta, el de siete días podrá disfrutar desde 45 días antes hasta el día 45.º día después del enlace.</p> <p>3. Pareja de hecho.</p> <p>Quince días naturales, siendo en este caso la fecha de enlace la de inscripción en el Registro oficial, con la posibilidad de</p>

	<p>fraccionamiento prevista para el matrimonio.</p> <p>Para el disfrute de este permiso será requisito la presentación a la Empresa de copia compulsada de la inscripción en registro oficial de parejas de hecho.</p> <p>4. Nacimiento de hijo.</p> <p>Tres días laborables, o cinco días si acaece en localidad distante a más de 25 kilómetros, medidos por el trayecto más corto por carretera, entre la de domicilio del trabajador y la del lugar del natalicio. Los permisos anteriores se incrementarán en un día más en el supuesto de parto múltiple.</p> <p>5. Enfermedad grave o accidente.</p> <p>Tres días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización (con intervención quirúrgica o sin ella), o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días naturales en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas situaciones se produzcan en localidad que requiera un desplazamiento superior a 25 kilómetros medidos por el trayecto más corto por carretera a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días adicionales.</p> <p>La hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijos a su cargo, dará derecho a una flexibilidad horaria especial mientras persista dicha situación, previa solicitud y acordada entre trabajador y empresa. El tiempo efectivo de trabajo empleado tendrá carácter recuperable.</p> <p>El estado de salud del cónyuge o pareja de hecho que le suponga incapacidad para el desarrollo de las actividades de vida básicas, por observación de tratamiento médico, convalecencia o reposo absoluto, acreditados todos estos supuestos mediante informe y prescripción por facultativo del servicio público de salud, dará derecho a una flexibilidad horaria especial mientras persista dicha situación, previa solicitud y acordada entre trabajador y empresa, siendo el tiempo efectivo de trabajo de carácter recuperable.</p> <p>6. Fallecimiento.</p> <p>Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad. Dos días naturales en caso de primer grado de afinidad y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas situaciones se produzcan en localidad que requiera un desplazamiento superior a 25 kilómetros medidos por el trayecto más corto por carretera a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días adicionales. Un día natural en caso de tercer grado de consanguinidad o afinidad en todos los casos.</p>
Artículo 40. Parto;	<p>1. Esta situación tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables, en dos semanas adicionales, en los</p>

<p>suspensión de la relación laboral por maternidad.</p>	<p>supuestos de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en el caso de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>2. 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.</p> <p>El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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, o en su defecto, 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.</p> <p>4. Por nacimiento de hijos prematuros con falta de peso o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, por período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p>
<p>Artículo 41. Adopción o acogimiento; suspensión de la relación</p>	<p>1. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto en el preadoptivo como en el permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más en caso de discapacidad del menor y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos múltiples.</p> <p>2. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o</p>

laboral	<p>de la resolución judicial que constituya la adopción, sin que en caso alguno un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.</p> <p>3. En el caso en que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>4. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de la discapacidad del menor.</p> <p>5. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente su Salario base.</p>
Artículo 42. Paternidad; suspensión de la relación laboral.	<p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días naturales más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de suspensión por descanso por maternidad, adopción o acogimiento. El disfrute del período regulado en este punto podrá ser desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en este Convenio, o desde la resolución judicial de adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad/adopción/acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El trabajador deberá comunicar a la empresa, formalmente y con una antelación mínima de 20 días naturales, el ejercicio de este derecho.</p>
Artículo 43. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.	<p>Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, 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 de salud según proceda. Asimismo la trabajadora tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o asistencia social integral, a la reducción de jornada y proporcional de retribuciones, o la reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p>
Artículo 44. Lactancia y Guarda legal.	<p>1. El permiso por lactancia se establece en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento con las siguientes precisiones:</p> <p>Los trabajadores por lactancia de hijo menores de doce meses, tendrán derecho a una de las siguientes opciones:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. - Una hora de reducción de su jornada diaria. - Sustituir las opciones anteriores por el disfrute de 22 días laborables de permiso retribuido, sin solución de continuidad inmediatamente a partir de la conclusión del descanso por maternidad, y sin fraccionamientos del citado permiso. <p>Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>2. Quien por razones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - guarda legal a su cuidado directo de algún menor de nueve años - cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad - accidentado o enfermo que no pueda valerse por si mismo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que no desempeñe actividad retribuida - discapacitado físico, psíquico 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 12,5 por ciento y un máximo del 50 por ciento de la duración de aquella.
Artículo 45. Exámenes prenatales y preparación al parto.	La asistencia a exámenes prenatales y preparación al parto se establece en los términos previstos en la legislación vigente. El cónyuge varón tendrá derecho a la misma licencia con objeto de poder acompañar a su mujer a los mismos, teniendo el tiempo efectivo de trabajo empleado carácter recuperable.
Artículo 50. Excedencia para atención de hijo.	Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo hasta que este cumpla la edad de tres años. En caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, hasta tres años a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Sobre concurrencia de derecho por el mismo sujeto causante, y fraccionamiento del período, se estará a la legislación vigente. En este tipo de excedencia la reserva de puesto de trabajo se extenderá durante la duración de la misma.
Artículo 51.	Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para la

Excedencia para atención de familiar.	atención de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, disminución física, psíquica o sensorial no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este tipo de excedencia la reserva de puesto de trabajo se extenderá a su propia duración máxima de tres años. Sobre concurrencia de derecho por el mismo sujeto causante, y fraccionamiento del período, se estará a la legislación vigente.
Artículo 53. Efectos de las situaciones de excedencia anteriores.	<p>1. Las situaciones de excedencia por razones de conciliación de vida laboral y familiar (atención de hijo y atención de familiar) darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia y a la asistencia a cursos de formación profesional, pero, en ningún caso, a la percepción con cargo a EPPA de sueldo, retribuciones, ni ninguna otra clase de prestación o concepto evaluable económicamente.</p> <p>2. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p>
Artículo 54. Normas comunes a las situaciones de excedencia anteriores.	<p>1. Todas las solicitudes de excedencia y de reingreso deberán ser presentadas por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 1 mes en el caso de las solicitudes respecto de la fecha prevista para su comienzo por el trabajador. En el caso de excedencia para atención de un familiar por enfermedad o accidente, el plazo de solicitud de la excedencia se reducirá a 10 días naturales.</p> <p>2. El trabajador podrá solicitar el reingreso según las siguientes situaciones:</p> <p>(...) b) Excedencia para atención de hijos. Durante el tiempo de su duración, que es de reserva de puesto de trabajo, en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la empresa señalará la fecha de reincorporación.</p> <p>c) Excedencia para atención de familiar. Durante el tiempo de su duración, que es de reserva de puesto de trabajo, en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la empresa señalará la fecha de reincorporación.</p>

EMPRESA PÚBLICA DE TURISMO ANDALUZ

(BOJA 12-3-2008)

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.	<p>Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.
Artículo 6. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.	<p>Especialmente, las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.- Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y sus modificaciones posteriores, sobre conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes; sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.- La empresa se compromete y obliga a elaborar el correspondiente Plan de Igualdad, en los términos, plazos y condiciones establecidos en la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como disposiciones que la desarrollen.- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.
Artículo 23. Reducción y	<p>2. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una tercera parte y como</p>

prolongación de jornada.	<p>máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Enfermedad grave de un familiar en primer grado de consaguinidad o afinidad.b) Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consaguinidad o afinidad, siempre que el trabajador acredite su convivencia con el enfermo.c) Enfermedad grave del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal.d) El trabajador víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.e) Cuando el trabajador tuviera que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida, por razones de edad, accidente, enfermedad o violencia de género. <p>3. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de algún menor de nueve años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <p>4. 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 reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p> <p>5. La reducción de jornada contemplada en los anteriores apartados 2, 3 y 4 constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.</p> <p>La concreción horaria de estas reducciones de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuere inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas de carácter puntual, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso a disfrutar, preferentemente, dentro de los dos meses siguientes a su realización. En general, la suma de las horas ordinarias de trabajo y las realizadas en prolongación de jornada no podrá superar en ningún caso la jornada anual de 1.582 horas, ni el número de once horas al día, debiendo mediar entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso.</p> <p>La obligación de realizar horas de trabajo por prolongación de jornada sólo requerirá la previa y expresa comunicación al</p>
---------------------------------	--

	<p>trabajador, con una antelación mínima de un día, que deberá efectuar el Director, Subdirector, Jefe de Departamento o de Área del que dependa funcionalmente.</p> <p>El cómputo y seguimiento de las horas trabajadas en prolongación de jornada se llevará a efecto por la Subdirección de Recursos Humanos, mediante el sistema de control de presencia implantado en la Empresa.</p>
Artículo 28. Permisos retribuidos.	<p>Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación.</p> <p>Los permisos se deberán solicitar y justificar debidamente, por escrito y con al menos tres días de antelación al inicio de su disfrute, a la Subdirección de Recursos Humanos, quien comunicará lo que resuelva al directivo del que orgánicamente dependa el solicitante; salvo en los casos previstos en los apartados b), e), g) y h), en los que la solicitud deberá comunicarse el mismo día en que tuviere lugar el hecho causante, y su debida justificación deberá presentarse en el plazo de los dos días siguientes a su disfrute. En todo caso, los días de permiso que en cada caso correspondan deberán disfrutarse de forma continuada, computándose como día de inicio aquél en que tuviere lugar el hecho causante, salvo que en el apartado correspondiente se determine otra cosa.</p> <p>a) Por matrimonio o convivencia de hecho, suficientemente acreditada, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace, prorrogables a 15 días más sin que éstos sean retribuidos.</p> <p>b) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, 4 días naturales.</p> <p>c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día natural que será el de la celebración el acto civil o religioso, y 2 días naturales si es fuera de la provincia en la que el trabajador tuviere su domicilio habitual. d) Por cambio de domicilio, 2 días naturales en la misma localidad, y 3 días naturales en localidad distinta.</p> <p>e) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, previa solicitud y consecuente autorización y posterior justificación del Servicio Andaluz de Salud, salvo que la urgencia del caso lo impida, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por un tiempo no superior a cuatro horas; cuando el tiempo de ausencia sea superior a cuatro horas, el exceso deberá ser recuperado, salvo que la asistencia ofertada por el Servicio Andaluz de Salud exija un tiempo mayor.</p> <p>f) Para preparación o asistencia a exámenes oficiales, un máximo de 10 días anuales, pudiendo disfrutarse el día anterior al examen y el de su celebración cuando el examen se celebre en la misma localidad, y un día adicional más cuando el examen se celebre fuera de la misma.</p> <p>g) Por fallecimiento de padres, cónyuge o pareja de hecho, hijos, abuelos, nietos y hermanos, 3 días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y 5 días naturales si es fuera de ella. La concreción de los días que correspondan se</p>

	<p>efectuará apreciando las circunstancias que puedan darse en cada caso.</p> <p>h) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica o ingreso hospitalario, de los familiares comprendidos en el apartado g) hasta un máximo de 6 días naturales. La concreción de los días que correspondan se efectuará apreciando las circunstancias concretas que puedan darse en cada caso, y a la vista del correspondiente informe médico justificativo.</p> <p>i) En caso de fallecimiento del cónyuge, o pareja de hecho, teniendo hijos menores de 9 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días.</p> <p>Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).</p> <p>j) Para asistencia a Congresos sindicales, el tiempo que dure el Congreso.</p> <p>k) Para atender deberes inexcusables de carácter público, siempre con la presentación de documento acreditativo.</p>
Artículo 29. Lactancia.	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada laboral, o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.</p>
Artículo 30. Suspensión del contrato con reserva de puesto, por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo.	<p>1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de</p> <p>una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el</p>

de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

4. En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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, o en su defecto, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

8. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

9. 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, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el

	<p>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 maternidad biológica 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.</p> <p>11. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el artículo siguiente.</p>
Artículo 31. Suspensión del contrato por paternidad.	<p>1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.</p> <p>2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la Resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.</p> <p>5. El trabajador deberá comunicar a la Empresa el ejercicio del derecho reconocido en este artículo, al mismo tiempo que formule su solicitud del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.</p>
Artículo 32. Excedencias.	<p>Las excedencias serán de dos clases: voluntaria y forzosa.</p> <p>1. Se considera excedencia voluntaria:</p> <p>a) La solicitada por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la Empresa. El período mínimo que se podrá conceder será de cuatro meses y el máximo de cinco años. El trabajador podrá</p>

	<p>solicitar prórrogas de la primitiva solicitud hasta el indicado máximo de cinco años, debiendo solicitarlo con un plazo de dos meses de antelación a la finalización de la originariamente concedida.</p> <p>Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.</p> <p>Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como ímimo, dos años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>La petición de la excedencia será resuelta por la Empresa, en el plazo máximo de 20 días hábiles.</p> <p>b) La solicitada por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la Resolución judicial o administrativa; excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada, que será computable a efectos de antigüedad, y cuya concesión estará condicionada a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.</p> <p>c) La solicitada por un período no superior a dos años y que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para 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.</p> <p>En estos supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.</p>
Artículo 41. Elementos y medidas de protección.	<p>2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar la Empresa, se atenderán específicamente las siguientes:</p> <p>a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y por la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.</p>

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPEN EN LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES EN ANDALUCÍA Y EN ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DE LA EMPRESA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, S.A.

(BOJA 30-5-2008)

Artículo 20. Licencias y permisos.	<p>A) Licencias y permisos retribuidos.</p> <p>Los trabajadores acogidos a este Convenio, previa solicitud y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Quince días naturales en caso de matrimonio.2. Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.3. Un día por traslado del domicilio habitual, siendo éste ampliado a dos días en el caso en que el nuevo domicilio se encuentre en otro término municipal.4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. 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.5. 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.6. 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. <p>Además de lo anteriormente referido los permisos retribuidos se atenderán a lo recogido en la Ley 39/1999 para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y a la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres.</p> <p>B) Permisos no retribuidos.</p>
---	---

	<p>1. Los trabajadores con al menos tres años como mínimo al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin retribución que serán otorgadas por la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia tendrá una duración mínima de 7 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal permiso más de una vez cada 3 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.</p> <p>2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La empresa concederá dicha reducción, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>En el caso de cuidado de un menor, este derecho podrá ser ampliado por la empresa hasta el límite de los 9 años y por un sólo período no inferior a doce meses. Lo anterior se entiende sin perjuicio de cuantos derechos corresponden a los trabajadores como consecuencia de lo establecido en la Ley sobre conciliación del trabajo y la vida laboral y en cualquier otra normativa vigente al respecto.</p>
Artículo 33. Salud laboral.	<p>2. Situación de riesgo durante el embarazo y personas con especial sensibilidad.</p> <p>Conforme a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en los casos de mujeres embarazadas, y cuando la Empresa o sus responsables tengan información de ello, se procederá a una evaluación de su estado, determinando la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto.</p> <p>Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, se adaptarán las condiciones del puesto de trabajo para evitar la exposición a dicho riesgo. Pero si dicha adaptación no fuera posible o resultara insuficiente, se reubicará a la trabajadora a un puesto de trabajo compatible con su estado mientras permanezca dicha situación. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo compatible se declarará el paso de esta trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante la cual percibirá una prestación económica con cargo a la Seguridad Social. Esta situación durará mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.</p> <p>En este sentido se actuará conforme a la legislación vigente en esta materia.</p>

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL (FAISEM)

(BOJA 27-1-2006)

Artículo 42. Permiso por lactancia.	Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, 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. En aquellos casos en los que el turno de trabajo supere 10 horas consecutivas, la reducción de jornada se ampliará a una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.
Artículo 43. Permiso especial no retribuido por maternidad.	Aquellas trabajadoras que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses que comenzaría el día de finalización de su permiso por maternidad. Este permiso especial implicará la reserva de puesto de trabajo de la trabajadora beneficiaria. El ejercicio de este derecho requerirá de la solicitud previa de la trabajadora con una antelación mínima de 15 días a la fecha de finalización de la baja maternal.
Artículo 45. Permiso por alumbramiento y adopción.	Las/os trabajadoras/es por alumbramiento o adopción tendrán derecho a un permiso legalmente establecido, y a su retribución durante el mismo. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de permiso por maternidad, aquellas se disfrutarán hasta completar los 30 días naturales, a continuación de la finalización del permiso por maternidad o cuando acuerden las partes con el límite del año natural. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado físico o psíquico 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.
Artículo 69. Protección de la	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan

maternidad y la lactancia.	<p>influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.</p> <p>Lo dispuesto anteriormente también será de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certificase por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y por el Servicio de Prevención de la Fundación.</p>
---------------------------------------	---

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS
(BOJA 26-12-2007)

<p>Artículo 7.º Cobertura de puestos: Procesos internos y externos.</p>	<p>7.2. Traslados Internos Temporales.</p> <p>Con objeto de facilitar el traslado de manera temporal a un Servicio Provincial diferente del que se viene ejerciendo la actividad con carácter fijo e idéntica categoría profesional, la empresa concederá los Traslados Internos Temporales con los siguientes criterios:</p> <p>a) Duración mínima de 16 semanas por motivo de baja maternal, excedencias con reserva de puesto, permisos no retribuidos, o también aquellas otras circunstancias que generen una contratación por dicho plazo. En determinados supuestos (violencia de género, circunstancias familiares extremas, etc.) la Comisión Paritaria Regional reconocerá el derecho preferente a Traslados Temporales, planteando, dentro de las posibilidades organizativas, los mecanismos adecuados a tal efecto.</p> <p>(...)</p> <p>d) Por accidente o enfermedad grave.</p> <p>d.1. De cónyuge, pareja de hecho legalmente formalizada, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad:</p> <p>Dos turnos de 12 horas para el personal asistencial, y tres días laborables para el personal de administración. Si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, o la gravedad de la enfermedad, la hospitalización, o el reposo domiciliario previsto en el párrafo siguiente, superara los siete días, el permiso será de tres turnos de 12 horas para el personal asistencial o cuatro días laborables para el personal de administración.</p> <p>En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, un turno de 12 horas para el personal asistencial, o dos días laborables para el personal de administración. Si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de dos turnos de 12 horas para el personal asistencial o tres días laborables para el personal de administración.</p> <p>d.2. Parientes hasta el segundo grado de afinidad:</p> <p>Por accidente o enfermedad grave, tres días naturales.</p> <p>El permiso en los supuestos anteriores será de cinco días naturales si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia.</p>
---	--

	<p>En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tres días naturales.</p> <p>En cualquier caso, en los supuestos de cirugía ambulatoria, se concederá el día de la intervención y el siguiente día natural. Cuando el permiso se determine en turnos de trabajo, los días se deberán disfrutar dentro del período del hecho causante, justificándose el inicio y la finalización de la hospitalización o proceso asistencial grave, en su caso.</p> <p>Cuando se determine por días naturales, el permiso se disfrutará desde la fecha del ingreso del paciente o de la intervención quirúrgica.</p> <p>Será enfermedad grave la que dé lugar a una hospitalización, o así sea calificada mediante certificación facultativa. En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario la certificación facultativa deberá indicarlo expresamente.</p> <p>En supuestos de no hospitalización no habrá lugar a más de un permiso por el mismo familiar y el mismo proceso.</p> <p>e) Por fallecimiento de familiares de primer grado; tres días naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra fuera de la provincia del lugar de residencia del trabajador. Si el fallecimiento es del cónyuge o hijos: diez días naturales.</p> <p>Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra fuera de la provincia de residencia del trabajador. El permiso se disfrutará desde el hecho causante. Si éste se produjera después de finalizada la jornada se contará desde el día siguiente.</p> <p>f) Un día por traslado de domicilio habitual, incrementándose a dos días cuando el traslado se efectúe fuera de la provincia de residencia. Deberá acreditarse con certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio.</p> <p>g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable el que sea consecuencia de citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a Tribunales y otras de análoga naturaleza.</p> <p>h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.</p> <p>i) Permiso necesario para concurrir a exámenes, incluyendo el necesario para el desplazamiento, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo tendrá el mismo tratamiento cuando sean convocados para concurrir a exámenes en otros Organismos e Instituciones Públicas.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador tuviera asignado el turno de noche anterior la empresa facilitará el cambio de turno. No obstante, y para supuestos de exámenes finales eliminatorios de centros y estudios oficiales, y respecto a la concesión como permiso de dicha noche se estará a lo indicado en el procedimiento sobre permisos que se aprobará en Comisión Paritaria</p>
--	---

Regional.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos previstos en el V Convenio.

k) En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso legal por maternidad la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, que se disfrutarán de forma consecutiva. Esto será de aplicable a aquellos trabajadores que se encuentren a la fecha de la firma del convenio disfrutando del permiso por maternidad.

l) Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, o de hora y media si la jornada es de doce horas, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, o cuarenta y cinco minutos en jornadas de doce horas, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras con reducción de jornada tendrán los mismos derechos, en relación proporcional a la jornada realizada.

El padre o la madre podrán solicitar la sustitución de este permiso por su acumulación en número de días naturales consecutivos de permiso retribuido. Este permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del permiso por maternidad, salvo que se encuentre de vacaciones, incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del contrato. La solicitud del permiso se hará al menos con quince días de antelación al inicio propuesto del disfrute.

El cálculo de los días de permiso retribuido equivalente se hará de la siguiente manera:

Se establecerá un período de devengo que comprenderá desde el primer día de la incorporación descrito en el párrafo anterior y que finalizará al cumplir el hijo los doce meses de edad. No computarán los días que durante ese periodo el trabajador se encuentre de vacaciones, excedencia, incapacidad temporal o cualquier otra forma de suspensión del contrato.

Se calculará la jornada teórica equivalente al número de días, teniendo en cuenta el turno al que se encuentra adscrito y el porcentaje de reducción de jornada que vaya a disfrutar hasta la edad señalada.

Se calculará el número de turnos teóricos correspondientes, proporcionalmente, al número de días obtenidos. A cada día trabajado corresponderá una hora, u hora y media en jornadas de doce horas. Este total de horas se divide por la jornada media diaria, concluyendo el número de días naturales del permiso.

Si una vez disfrutado el permiso, y durante el período de devengo, el trabajador incurriera en alguna de las situaciones de suspensión del contrato referidas en el párrafo segundo se calcularán los días que le correspondan, teniendo en cuenta esta nueva situación, deduciéndose en nómina el importe equivalente de salario base y complemento funcional de los días disfrutados en exceso.

Si la situación anterior se produce durante el disfrute del permiso el trabajador podrá solicitar un nuevo señalamiento de los días que puedan corresponderle, una reincorporado al trabajo, para el período de devengo pendiente de transcurrir.

d) Por accidente o enfermedad grave.

d.1. De cónyuge, pareja de hecho legalmente formalizada, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad:

Dos turnos de 12 horas para el personal asistencial, y tres días laborables para el personal de administración. Si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, o la gravedad de la enfermedad, la hospitalización, o el reposo domiciliario previsto en el párrafo siguiente, superara los siete días, el permiso será de tres turnos de 12 horas para el personal asistencial o cuatro días laborables para el personal de administración.

En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, un turno de 12 horas para el personal asistencial, o dos días laborables para el personal de administración. Si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de dos turnos de 12 horas para el personal asistencial o tres días laborables para el personal de administración.

d.2. Parientes hasta el segundo grado de afinidad:

Por accidente o enfermedad grave, tres días naturales.

El permiso en los supuestos anteriores será de cinco días naturales si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia.

En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tres días naturales.

En cualquier caso, en los supuestos de cirugía ambulatoria, se concederá el día de la intervención y el siguiente día natural.

Cuando el permiso se determine en turnos de trabajo, los días se deberán disfrutar dentro del período del hecho causante, justificándose el inicio y la finalización de la hospitalización o proceso asistencial grave, en su caso.

Cuando se determine por días naturales, el permiso se disfrutará desde la fecha del ingreso del paciente o de la intervención quirúrgica.

Será enfermedad grave la que dé lugar a una hospitalización, o así sea calificada mediante certificación facultativa. En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario la certificación facultativa deberá indicarlo expresamente.

En supuestos de no hospitalización no habrá lugar a más de un permiso por el mismo familiar y el mismo proceso.

e) Por fallecimiento de familiares de primer grado; tres días naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra fuera de la provincia del lugar de residencia del trabajador. Si el fallecimiento es del cónyuge o hijos: diez días naturales.

	<p>Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra fuera de la provincia de residencia del trabajador.</p> <p>El permiso se disfrutará desde el hecho causante. Si éste se produjera después de finalizada la jornada se contará desde el día siguiente.</p> <p>f) Un día por traslado de domicilio habitual, incrementándose a dos días cuando el traslado se efectúe fuera de la provincia de residencia. Deberá acreditarse con certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio.</p> <p>g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable el que sea consecuencia de citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a Tribunales y otras de análoga naturaleza.</p> <p>h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.</p> <p>i) Permiso necesario para concurrir a exámenes, incluyendo el necesario para el desplazamiento, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo tendrá el mismo tratamiento cuando sean convocados para concurrir a exámenes en otros Organismos e Instituciones Públicas.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador tuviera asignado el turno de noche anterior la empresa facilitará el cambio de turno. No obstante, y para supuestos de exámenes finales eliminatorios de centros y estudios oficiales, y respecto a la concesión como permiso de dicha noche se estará a lo indicado en el procedimiento sobre permisos que se aprobará en Comisión Paritaria Regional.</p> <p>j) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos previstos en el V Convenio.</p> <p>k) En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso legal por maternidad la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, que se disfrutarán de forma consecutiva. Esto será de aplicable a aquellos trabajadores que se encuentren a la fecha de la firma del convenio disfrutando del permiso por maternidad.</p> <p>l) Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, o de hora y media si la jornada es de doce horas, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, o cuarenta y cinco minutos en jornadas de doce horas, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras con reducción de jornada tendrán los mismos derechos, en relación proporcional a la jornada realizada.</p> <p>El padre o la madre podrán solicitar la sustitución de este permiso por su acumulación en número de días naturales consecutivos de permiso retribuido. Este permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del permiso por maternidad, salvo que se encuentre de vacaciones, incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del</p>
--	--

	<p>contrato. La solicitud del permiso se hará al menos con quince días de antelación al inicio propuesto del disfrute.</p> <p>El cálculo de los días de permiso retribuido equivalente se hará de la siguiente manera:</p> <p>Se establecerá un período de devengo que comprenderá desde el primer día de la incorporación descrito en el párrafo anterior y que finalizará al cumplir el hijo los doce meses de edad. No computarán los días que durante ese periodo el trabajador se encuentre de vacaciones, excedencia, incapacidad temporal o cualquier otra forma de suspensión del contrato.</p> <p>Se calculará la jornada teórica equivalente al número de días, teniendo en cuenta el turno al que se encuentra adscrito y el porcentaje de reducción de jornada que vaya a disfrutar hasta la edad señalada.</p> <p>Se calculará el número de turnos teóricos correspondientes, proporcionalmente, al número de días obtenidos. A cada día trabajado corresponderá una hora, u hora y media en jornadas de doce horas. Este total de horas se divide por la jornada media diaria, concluyendo el número de días naturales del permiso.</p> <p>Si una vez disfrutado el permiso, y durante el período de devengo, el trabajador incurriera en alguna de las situaciones de suspensión del contrato referidas en el párrafo segundo se calcularán los días que le correspondan, teniendo en cuenta esta nueva situación, deduciéndose en nómina el importe equivalente de salario base y complemento funcional de los días disfrutados en exceso.</p> <p>Si la situación anterior se produce durante el disfrute del permiso el trabajador podrá solicitar un nuevo señalamiento de los días que puedan corresponderle, una reincorporado al trabajo, para el período de devengo pendiente de transcurrir.</p>
Artículo 21. Excedencias, permisos no retribuidos y otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.	<p>c) Excedencia por cuidado familiares:</p> <p>1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores para 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.</p> <p>3. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuya duración podrá fraccionarse por períodos superiores a cuatro meses, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas</p>

de funcionamiento del Servicio.

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 trabajador que disfrute de esta excedencia no podrá realizar, durante la misma, trabajo retribuido por cualquier causa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

(...)

5. Reducción de jornada por edad.

Los trabajadores de las categorías asistenciales, con carácter fijo, a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, percibiendo el 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones de salario base y complemento funcional, siempre que acredite la no realización de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.

Para acceder a las reducciones de jornada con las mejoras retributivas especificadas en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento las siguientes condiciones y requisitos:

- Sólo pueden concurrir en el uso simultáneo de la reducción de jornada el 20% de la plantilla, para una misma categoría y Servicio Provincial.
- Su concesión quedará supeditada a motivos de índole organizativo.

6. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el apartado 6, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, regulado en el apartado 11 de este artículo.

2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 11 de este artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el

	<p>derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 11 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>5. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.</p> <p>6. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>7. Suspensión del contrato por maternidad.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se</p>
--	--

	<p>encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho previsto para el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.</p> <p>Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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.</p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 21.10.6, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen</p>
--	--

	<p>del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>8. Reducción de jornada por razones familiares.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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.</p> <p>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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.</p> <p>El trabajador solicitante podrá obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, percibiendo el 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones de salario base y complemento funcional, siempre que realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar, y se acredite la no realización de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles. Para acceder a las reducciones de jornada con las mejoras retributivas especificadas en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento las siguientes condiciones y requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sólo pueden concurrir en el uso simultáneo de la reducción de jornada el 20% de la plantilla, para una misma categoría y Servicio Provincial. - Su concesión quedará supeditada a motivos de índole organizativo.
<p>Artículo 26.º Régimen disciplinario. Acoso Sexual y Acoso Moral.</p>	<p>Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.</p> <p>Se considera acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona,</p>

	<p>constituirá acoso moral por razón de género.</p> <p>La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.</p> <p>El procedimiento disciplinario considerará la especial necesidad de confidencialidad y adoptará las oportunas medidas de protección a la víctima, sin que se le pueda producir perjuicio alguno a ésta.</p> <p>Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que comporta.</p>
<p>Artículo 30.º Salud laboral 3. Protección de la maternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, o período de lactancia natural.</p>	<p>Se estará sujeto a lo expresado en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.</p> <p>No obstante lo anterior, en el supuesto de que se tuviera que producir un cambio de puesto de trabajo y el mismo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.</p> <p>En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día.</p>

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA RADIO TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA, CANAL SUR RADIO, S.A., Y CANAL SUR TELEVISIÓN, S.A.

BOJA 22-3-2007

Artículo 13. Vacaciones.	<p>Apartado 7. En los casos en que durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o baja por maternidad, debidamente tramitada ante la empresa, se interrumpirá su disfrute; el cual se reanudará una vez que se produzca el alta.</p>
Artículo 32. Excedencias. III. Excedencia especial.	<p>Apartado 1. Por atención al cuidado de los/las hijos/as.</p> <p>El/La trabajador/a, durante la vigencia de su contrato, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>Los/Las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.</p> <p>En caso de que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el período se computará desde la fecha del término de la licencia de embarazo.</p> <p>En el supuesto de adopción, el período de excedencia se computará desde la fecha en que finalice la licencia por adopción.</p> <p>El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Los/Las trabajadores/as que se encuentren en este tipo de excedencia podrán solicitar el reingreso en cualquier momento.</p> <p>Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca la reincorporación del/la trabajador/a, éste/a causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicitare y obtuviere excedencia voluntaria.</p>

<p>Artículo 33. Licencias, permisos, reducciones de jornada y facilidades para estudios. A) Permisos y ausencias retribuidas.</p>	<p>Apartado 1. La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:</p> <p>a) 20 días naturales en caso de matrimonio del/la trabajador/a.</p> <p>b) 3 días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento, adopción de hijo/a y enfermedad grave u hospitalización que demande ayuda inminente por parte del/la trabajador/a o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el/la trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.</p> <p>En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, éstos/as tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto y mientras dure esta situación, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.</p> <p>c) 2 días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.</p> <p>d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter público inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales, asistencia a Plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza.</p> <p>e) Un día en los casos de matrimonio de hijos/as, hermanos/ as o padres/madres y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del Centro de Trabajo.</p> <p>f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.</p> <p>g) Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo por cada hijo/a en concepto de lactancia de hijos/as menores de doce meses.</p> <p>En caso de que los dos convivientes trabajen en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales sólo uno podrá hacer uso de este derecho.</p> <p>Se establece la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los/las hijos/as menores de doce</p>
---	--

meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/ a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración será asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas anteriormente o de las que correspondan en caso de adopción múltiple.

Los períodos a que se refiere este epígrafe podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/las trabajadores/as afectados/as, en los términos que legalmente se determinen.

i) Se establece la concesión de 10 días consecutivos de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/la adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en este epígrafe, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad), en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Se establece el derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Los/Las trabajadores/as de RTVA y SS.FF. que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación al efecto, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir

	apoyo adicional en el ámbito sanitario.
Artículo 33. B) Turno más favorable.	<p>Apartado 2. La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales podrá adscribir al/la trabajador/a a un turno más favorable, por causa de embarazo, para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</p> <p>Apartado 3. Igualmente la empresa facilitará el cambio de puesto de trabajo, o en su caso, funciones de aquellas trabajadoras que, por su estado de gestación puedan estar sometidas a riesgos.</p> <p>Apartado 4. La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales podrá adscribir al/la trabajador/a a un turno más favorable al objeto de que presten cuidados a familiares enfermos que convivan con el/la trabajador/a, necesiten asistencia permanente y no tengan otros medios de auxilio.</p> <p>Apartado 5. Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un/a hijo/a menor de seis años de edad, aquellos/as trabajadores/as que así lo soliciten.</p>
Artículo 33. C) Reducciones de jornada.	<p>Apartado 1. Reducción de jornada no retribuida para el perfeccionamiento profesional.</p> <p>La reducción de jornada para la asistencia a cursos de formación profesional específicos, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que el/la trabajador/a haya superado el período de prueba. - Que esté inscrito en un curso de Formación Profesional de un Centro Oficial, Sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo. - Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales. - En todo caso la reducción de la jornada será del 50%. <p>Apartado 2. Reducción de jornada por guarda legal.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a un/a disminuido/a físico/a, psíquico/a 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 de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>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 que no</p>

	<p>desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as.</p> <p>No obstante, si dos o más trabajadores/as de RTVA y SS.FF. generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>
<p>Artículo 33. E) Parejas de hecho.</p>	<p>Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello una convivencia de al menos seis meses de duración mediante el correspondiente Certificado de Empadronamiento o Convivencia.</p>

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE PROGRAMAS CULTURALES

BOJA 5-12-2008

Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Plan de igualdad.	<p>4.1. Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Promover el principio de igualdad de oportunidades.- Promover la igualdad real y efectiva de ambos sexos, impulsando medidas que persigan la paridad.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo de la Empresa Pública, facilitando también la integración de personas con discapacidades físicas, síquicas o sensoriales. Se perseguirá cualquier acción que suponga acoso sexual y acoso por razón de sexo.- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, <p>4.2. De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la empresa se establecerá un plan de igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de ambos sexos, que será negociado en el seno de la comisión paritaria. Se constituirá una comisión de igualdad, de composición paritaria, que realizará el seguimiento y vigilancia del plan de igualdad, proponiendo las medidas que considere oportunas.</p> <p>4.3. La Empresa Pública de Gestión asume el compromiso de actuación socialmente responsable, garantizando no sólo el desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en la misma, sino garantizando el respeto de los derechos fundamentales en sus relaciones con terceros y con la ciudadanía en general. La gestión de los recursos humanos se basará en el pleno respeto al ordenamiento jurídico. La integración de personas con discapacidad, así como de cualquier colectivo en riesgo de exclusión, tendrá especial tratamiento en las convocatorias para la provisión de vacantes y en la contratación temporal. Igualmente, se tendrá en cuenta esta consideración en la contratación con terceros. La comisión paritaria del convenio constituirá una comisión que velará por el cumplimiento de las medidas de responsabilidad social.</p> <p>4.4. La Empresa establecerá un entorno laboral seguro y agradable, y tomará las medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Se garantizará que todas las personas trabajadoras reciban de forma periódica formación e información sobre salud y seguridad laboral.</p> <p>4.5 En la conciencia de contribuir a un desarrollo económico más sostenible que garantice la protección del medio ambiente, la Empresa asume un compromiso en la reducción del deterioro medio ambiental, promoviendo medidas para el reciclaje de</p>
---	--

	<p>materiales, optimización del uso de los recursos y medidas que contribuyan al ahorro energético, que serán objetivos de este convenio en todos los centros de trabajo.</p>
<p>Artículo 18. Permisos retribuidos.</p>	<p>1. Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a permiso retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres, un día, que será el del acto civil o religioso. Si el hecho se produjese fuera de la provincia, dos días naturales. b) Por cambio de domicilio, dos días hábiles. Si se produjere más de un cambio de domicilio al año, se concederá un solo día por la segunda mudanza. c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. d) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de diez días hábiles al año, y el tiempo indispensable para realizar el examen en la misma localidad del centro de trabajo. e) Por asistencia a consulta médica del propio trabajador, el tiempo imprescindible para ello. Deberá aportarse la justificación oportuna. f) Los trabajadores podrán disfrutar de 7 días hábiles de permiso retribuido, cuya fecha se determinará, al menos, con una semana de antelación, atendiendo a las necesidades del servicio. El día 31 de diciembre será asimismo permiso retribuido adicional. Si este día recayese en festivo, su disfrute se realizará a elección del trabajador, respetando las necesidades del servicio. <p>2. Para la conciliación de la vida familiar y laboral, se reconocen los siguientes permisos con carácter retribuido:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por matrimonio o convivencia de hecho, 17 días naturales, a contar desde el día natural inmediatamente posterior al hecho causante. Los convivientes deberán acreditar su relación mediante su inscripción en el registro de Parejas de Hecho. <p>Los convivientes no podrán disfrutar de nuevo este permiso al contraer matrimonio. Este permiso podrá prorrogarse otros quince días más sin que estos últimos sean retribuidos, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. En caso de desacuerdo, se someterá al análisis y estudio de la comisión paritaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> b) Por nacimiento o adopción, cuatro días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante, que se ampliarán a seis en caso de cesárea o parto múltiple. Para los supuestos de adopciones internacionales, se concederá el permiso retribuido de diez días hábiles, que podrán fraccionarse hasta un máximo de tres períodos. En este permiso retribuido se percibirá exclusivamente

	<p>el salario base.</p> <p>c) Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o conviviente, o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días, ampliable a cuatro si el suceso ocurre fuera de la provincia del trabajador o exigiera un desplazamiento al efecto. Se podrán disfrutar de forma no consecutiva.</p> <p>d) En caso de enviudar, o de fallecimiento de la pareja de hecho, teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso no será acumulable al apartado “h”.</p> <p>e) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora y media diaria por cada hijo menor, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. En el caso de que ambos trabajen, este derecho podrá ser ejercido por un solo progenitor. La mujer podrá solicitar que el permiso de lactancia sea disfrutado acumulando las horas, concentrándose los períodos precisos del permiso para no trabajar en horario de tarde, o concentrándose todas las horas de manera sucesiva.</p> <p>f) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho el padre y la madre a un permiso de una hora diaria retribuida, así como a la reducción de dos horas de la jornada habitual, con la correspondiente reducción proporcional de la retribución.</p> <p>g) Para la trabajadora embarazada, 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.</p> <p>h) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el período de suspensión del contrato de 16 semanas o de 18 semanas en caso de parto o adopción múltiple, se tendrá derecho a un permiso retribuido de dos semanas adicionales.</p> <p>i) Se estudiará por la comisión paritaria, las situaciones particulares especiales que puedan plantearse, especialmente las relacionadas con el cuidado de hijos menores de 12 años, y de familiares de la tercera edad.</p>
Artículo 19. Permisos no retribuidos.	<p>2. Para la conciliación de la vida familiar y laboral, se reconocen los siguientes permisos con carácter no retribuido:</p> <p>a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o 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 la jornada de trabajo.</p> <p>b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de</p>

	<p>consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>c) En el supuesto de adopciones internacionales, podrán estudiarse en el seno de la comisión paritaria permisos especiales no retribuidos.</p> <p>Los supuestos en los que exista discrepancia en la interpretación, se someterán a la consideración de la comisión paritaria.</p>
<p>Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo.</p>	<p>Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a la suspensión de su contrato en los siguientes casos:</p> <p>1. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de la Comunidad Autónoma Andaluza, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años y discapacitados, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales.</p> <p>Estos derechos se ejercitarán y distribuirán en el modo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>A) En el supuesto de parto, la duración será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dos semanas más por cada hijo. La distribución del período de suspensión se desarrollará de conformidad con lo establecido en el E.T.</p> <p>B) En el supuesto de parto prematuro y aquellos en los que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.</p> <p>Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de trabajo de la madre. En caso de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará entantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>C) El permiso de paternidad tendrá una duración de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El ejercicio del derecho se determinará en los términos del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el plazo de tres días hábiles de antelación, deberá comunicarse el modo de disfrute del permiso, consecutivo o fraccionado</p>

	<p>en un 50%. Si nada se indica, el disfrute será consecutivo.</p> <p>D) En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor, a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del</p> <p>trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.</p> <p>(...)</p> <p>3. Excedencias: Podrá ser solicitada por los trabajadores indefinidos en los siguientes supuestos:</p> <p>(...)</p> <p>b) Por cuidado de un familiar.</p> <p>1. Se concederá excedencia para el cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. La duración no puede ser superior a dos años. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por la empresa, así como a participar en los concursos de promoción y traslado. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.</p> <p>c) Por cuidado de hijo.</p> <p>2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, así como a participar en los concursos de promoción y traslado. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>
--	--

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE DEPORTE ANDALUZ, S.A.

(BOJA 25-3-2009)

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.	<p>Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.
Artículo 6. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.	<p>La Empresa, conjuntamente con los trabajadores y la Dirección de la misma se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Empresa, para lo que se suscribirá un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer.</p> <p>Dicho Plan se desarrollará en un plazo máximo de 6 meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.</p> <p>El Plan de Igualdad formará parte como anexo del presente Convenio una vez aprobado.</p>
Artículo 24. Permisos.	<p>1. Retribuidos. Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación.</p> <p>Los permisos se deberán solicitar y justificar debidamente, mediante el sistema de control de presencia y con al menos tres días hábiles de antelación al inicio de su disfrute, al responsable correspondiente, salvo en los casos previstos en los apartados b), e), g) y h), en los que la circunstancia que lo justifica deberá ser comunicada el mismo día en que tuviere lugar el hecho causante, y su debida justificación deberá presentarse en el plazo de los dos días siguientes a su disfrute. En todo caso, los días de permiso que en cada caso correspondan deberán disfrutarse de forma continuada, computándose como día de inicio aquel en que tuviere lugar el hecho causante, salvo que en el apartado correspondiente se determine otra cosa.</p> <p>a) Por matrimonio o pareja de hecho, suficientemente acreditada, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace,</p>

- prorrogables 15 días más sin que estos sean retribuidos.
- b) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, 4 días naturales.
- c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día natural que será el de la celebración del acto civil o religioso, y 2 días naturales si es fuera de la provincia en la que el trabajador tuviere su domicilio habitual.
- d) Por cambio de domicilio, 2 días naturales en la misma localidad, y 3 días naturales en localidad distinta.
- e) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, previa solicitud y consecuente autorización y posterior justificación del Servicio Andaluz de Salud o de cualquier otro Sistema de Previsión privado, salvo que la urgencia del caso lo impida, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario, con posterior justificación.
- f) Para preparación o asistencia a exámenes oficiales, un máximo de 10 días anuales, pudiendo disfrutarse el día anterior al examen y el de su celebración cuando el examen se celebre en la misma localidad, y un día adicional más cuando el examen se celebre fuera de la misma.
- g) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y 4 días naturales si es fuera de ella. La concreción de los días que correspondan se efectuará apreciando las circunstancias concretas que puedan darse en cada caso.
- h) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica o ingreso hospitalario, de los familiares comprendidos en el apartado g) hasta un máximo de 6 días naturales. La concreción de los días que correspondan se efectuará apreciando las circunstancias concretas que puedan darse en cada caso, y a la vista del correspondiente informe médico justificativo.
- i) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja con convivencia «more uxorio», teniendo hijos menores de 9 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).
- j) Para atender deberes inexcusables de carácter público, siempre con la presentación de documento acreditativo.
- k) En casos de fecundación asistida, se establece el derecho a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes, bajo justificación de la correspondiente prescripción facultativa.
- l) Por razón de violencia de género, las faltas de asistencia totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de esta violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda.

	<p>m) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.</p> <p>2. No retribuidos.</p> <p>2.1. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una tercera parte y como máximo en la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:</p> <p>a) Enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>b) Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el trabajador acredite su convivencia con el enfermo.</p> <p>c) Enfermedad grave del cónyuge o pareja con convivencia «more uxorio».</p> <p>d) La trabajadora víctima de la violencia de género, cuando así lo determine los servicios sociales de atención, o servicios de salud, según proceda, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</p> <p>e) Cualesquiera otras similares, así consideradas por la CIV.</p> <p>2.2. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una octava parte y como máximo en la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tuvieran que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida, por razones de edad, accidente, enfermedad o violencia de género.</p> <p>2.3. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <p>2.4. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción proporcional de sus retribuciones.</p> <p>2.6. Los trabajadores que se encuentren inmersos en procesos de adopción internacional, podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un periodo máximo de dos meses.</p>
--	---

Artículo 25. Lactancia.	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo a su elección, durante el transcurso de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada laboral, o acumularlo en jornadas completas.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.</p>
Artículo 26. Suspensión del contrato con reserva de puesto, por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y víctimas de violencia de género.	<p>1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>3. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</p> <p>4. En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.</p> <p>Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p>

	<p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>5. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.</p> <p>Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>7. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>8. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados.</p> <p>9. 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, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>10. 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 maternidad biológica 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.</p> <p>11. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.</p>
--	--

	<p>12. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el artículo siguiente.</p>
<p>Artículo 27. Suspensión del contrato por paternidad.</p>	<p>1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.</p> <p>2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Dirección y el trabajador.</p> <p>5. El trabajador deberá comunicar a la Empresa el ejercicio del derecho reconocido en este artículo, al mismo tiempo que formule su solicitud del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.</p>
<p>Artículo 28. Excedencias.</p>	<p>Las excedencias podrán ser: Voluntaria o forzosa:</p> <p>1. Se considera excedencia voluntaria:</p> <p>a) La solicitada por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la Empresa. El período mínimo que se podrá conceder será de cuatro meses y el máximo de cinco años. El trabajador podrá solicitar prórrogas de la primitiva solicitud hasta el indicado máximo de cinco años, debiendo solicitarlo con un plazo de dos meses de antelación a la finalización de la originariamente concedida. Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.</p>

	<p>Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de la excedencia será resuelta por Deporte Andaluz, en el plazo máximo de 20 días hábiles.</p> <p>b) La solicitada por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada, que será computable a efectos de antigüedad, y cuya concesión estará condicionada a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.</p> <p>c) La solicitada por un período no superior a dos años y que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para 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.</p> <p>En estos supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador deberá solicitar el reingreso en la Empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.</p>
Artículo 37. Elementos y medidas de protección.	<p>2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar la Empresa, se atenderán específicamente las siguientes:</p> <p>a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y por la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.</p>

EMPRESA ANDALUZA DE GESTIÓN DE INSTALACIONES Y TURISMO JOVEN

BOJA 7-6-2006

Artículo 11. Movilidad Geográfica.	<p>Instalaciones y Turismo Joven procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo. En materia de plazos de notificación se estará a lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>A) Traslados Forzosos.</p> <p>Cualquier traslado forzoso, tanto colectivo como individual, se llevará a cabo a través del procedimiento que regula la legislación para los traslados colectivos.</p> <p>Existirá para los traslados no voluntarios un turno de prelación que tendrá en cuenta las circunstancias personales, socioeconómicas y cargas familiares a efectos de la oportuna designación entre los/as trabajadores/as pertenecientes a la categoría afectada, estos turnos serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Trabajadores/as sin cargas familiares.- Trabajadores/as con cargas familiares.- Trabajadores/as discapacitados/as.- Representantes legales de los/as trabajadores/as.- A igualdad de circunstancias, se optará por el de menor antigüedad.
Artículo 24. Permisos retribuidos.	<p>Todo/a trabajador/a afectado/a por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican, contados a partir de la fecha del hecho causante:</p> <p>a) Por matrimonio del trabajador/a o convivencia de hecho, fehacientemente demostrada, que conllevará, a todos los efectos de este Artículo, los mismos derechos que los cónyuges: 17 días naturales. En el caso de convivencia de hecho, no podrá hacerse uso de este derecho ms de una vez cada 36 meses.</p> <p>b) Por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos/as del trabajador/a: Un día, que será el de la celebración del acto civil o religioso, si este se produce fuera de la provincia: Dos días.</p> <p>c) Por nacimiento de un/a hijo/a del trabajador/a, acogimiento previo a la adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo: Tres días laborables.</p> <p>d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad: Dos días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/a, y cuatro días si requiere un desplazamiento superior a 60 kilómetros.</p>

	<p>e) Por fallecimiento de padre, madre, hijos/as, hermanos/ as o cónyuge del trabajador/a cinco días naturales. Este permiso no será acumulable al d).</p> <p>f) Por traslado de su domicilio habitual: Un día si se produce dentro de la misma localidad, y dos días si incluye desplazamiento de localidad.</p> <p>g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos que recoge el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>h) En caso de enviudar, teniendo hijos/as menores de seis años o disminuidos/as psíquicos, físicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que están a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso no será acumulable a los d) y e).</p> <p>i) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los/as trabajadores/ as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el/la otro/a al mismo tiempo.</p> <p>j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, cuando el/la trabajador/a curse estudios oficiales.</p> <p>k) El/la trabajador/a a petición propia, podrá disfrutar de cinco días, no consecutivos, de asuntos propios retribuidos que no podrán acumularse con periodo vacacional, festivos, ni día de puente, salvo que as. se acuerde entre el/la responsable de su centro de trabajo y el /la interesado/a.</p> <p>Los días de asuntos propios solicitados con anterioridad a la confección del cuadrante mensual de turnos y días de descanso serán concedidos de forma preferente, salvo que la solicitud sea masiva en un departamento, que obligaría a buscar fórmulas que organicen su disfrute, garantizando la prestación del servicio. Los solicitados, una vez iniciado dicho cuadrante, se intentarán conceder siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>l) Se establece un crédito horario de 10 horas anuales por trabajador, al objeto de asistir a consultas médicas, tratamientos, gestiones ante la administración, etc. El límite máximo de disposición diaria es de tres horas.</p>
<p>Artículo 25. Excedencias, Licencias y Permisos.</p>	<p>Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, los/as trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes modalidades de excedencias y licencias:</p> <p>1. Con reserva de puesto de trabajo.</p> <p>a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. La distribución del período de suspensión, el disfrute por parte del padre, así como el supuesto de acogimiento previo a la adopción, se regulará de conformidad con lo establecido en el Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de optar por el disfrute en el momento del acogimiento, habrá de entenderse que renuncia expresamente a hacerlo en el momento de la adopción plena.</p>

	<p>b) Excedencia para el ejercicio de cargo publico o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto este en que será de aplicación la excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.</p> <p>c) Privación de libertad del trabajador/a en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.</p> <p>d) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as indefinidos/as con un año, al menos, de antigüedad en la empresa. La duración de dicha excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a diez, pudiéndose producir prórroga de la misma hasta el tope máximo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año el /la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>El/la trabajador/a excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar, o bien esperar a que se produzca otra vacante de su misma categoría, o bien a ocuparla si está cualificado para su desempeño. Se entenderá que en el supuesto de optar por vacante de inferior categoría se percibirá el salario correspondiente a la misma.</p> <p>En cualquier caso estará obligado/a a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, considerándose mientras tanto que su destino tiene carácter provisional.</p> <p>2. Por cuidado de un/a hijo/a menor de tres años. Se podrá solicitar excedencia voluntaria por un período no superior a tres aos, para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha del nacimiento. En los supuestos de acogimiento o adopción, las referencias legales al momento del parto se entenderán hechas a la fecha de la Resolución Administrativa o Judicial del acogimiento o adopción.</p> <p>Los/as sucesivos/as hijos/as que pudieran tenerse darán derecho, previa solicitud, a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando. Durante los dos primeros aos, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p>
<p>Artículo 35. Prendas y medidas de protección.</p>	<p>2. Medidas de protección.</p> <p>a) Protección a la maternidad. Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando según dictamen medico, las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc, puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándosele el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.</p>

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL LOCAL AL SERVICIO DE LAS FUERZAS DE LOS EE.UU. EN ESPAÑA

BOJA 31-8-2001

<p>Art. 29. Excedencias.</p>	<p>2. Excedencia por cuidado de hijos.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p> <p>El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.</p> <p>Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador 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. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá al período total de excedencia cuando el hijo sea declarado discapaz.</p> <p>3. Excedencia por cuidado de familiares.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado 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.</p> <p>Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.</p> <p>La solicitud de excedencia deberá presentarse con al menos dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda su inicio, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditada.</p> <p>Además deberá acreditarse con una declaración de invalidez o informe del médico de la Seguridad Social o del organismo autonómico que haya asumido sus funciones.</p> <p>Cuando el período inicial solicitado fuese inferior al plazo máximo establecido en el párrafo primero, podrán solicitarse prórrogas hasta alcanzar dicho plazo máximo. Las prórrogas deberán solicitarse con un mes de antelación a su efectividad y, en su caso, deberá acreditarse el mantenimiento de la situación que dio lugar a la excedencia. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a participar en cursos de formación, el período en excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p>
---	---

	<p>El período de excedencia terminará:</p> <p>a) Por el transcurso del período concedido, debiendo producirse el reingreso al día siguiente al de su conclusión.</p> <p>b) Por desaparecer la causa de la misma, debiendo producirse el reingreso dentro de los cinco días hábiles siguientes.</p>
<p>Art. 40. Equipos de protección personal.</p>	<p>Los Departamentos facilitarán a todos los trabajadores las prendas o equipos de trabajo de protección personal que procedan, según la normativa aplicable.</p> <p>La trabajadora en estado de gestación o parto reciente podrá ser trasladada de puesto de trabajo siempre que las condiciones del mismo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y as. lo certifique el médico que, en el Régimen General de la Seguridad Social, asista facultativamente a la trabajadora.</p>

CONVENIO COLECTIVO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE ALMERIA-MOTRIL

BOJA 12-4-2004

Artículo 28. Licencia sin retribución.	<p>El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que se justifiquen suficientemente.</p> <p>Estas licencias serán concedidas en un plazo máximo de una semana, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.</p> <p>En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del período vacacional a que se refiere el Artículo 27.e), excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer grado debidamente acreditada.</p> <p>El trabajador que tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente o, alternativamente elegir turno o un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia al menor o al minusválido teniendo en cuenta las necesidades del servicio.</p>
---	---

EMPRESA PÚBLICA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

BOJA 15-1-2009

Artículo 23. Permuta.	<p>Artículo 23.a). Permuta entre trabajadores/as de la EPHAG.</p> <p>1. La permuta regulada en este artículo, como forma de movilidad a petición del/la trabajador/a, consiste en el cambio de destino, entre dos trabajadores/as, de distinto centro hospitalario, dentro de la EPHAG.</p> <p>La Dirección de la EPHAG podrá autorizar la permuta que se realice entre trabajadores/as con contrato indefinido, siempre que concurran las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none">i. La solicitud se realizará conjuntamente por los/as dos trabajadores/as implicados/as.ii. Que los puestos de trabajo sean del mismo grupo, categoría profesional, y los/as trabajadores/as reúnan todas las competencias, ocupando puestos de trabajo análogos.iii. Los/as trabajadores/as que permutan deberán aceptar expresamente por escrito cualquier consecuencia que se produjese en virtud del cambio solicitado, ya sea en referencia a modificaciones salariales o de cualquier otra índole.iv. Que los/as trabajadores/as que pretendan la permuta cuenten al menos, respectivamente, con seis meses de antigüedad. <p>En el supuesto de que la solicitud tenga como finalidad la conciliación de la vida familiar, no será exigible el requisito de los seis meses de antigüedad para la concesión de la permuta.</p>
Artículo 29. Calendario individual del/la trabajador/a.	<p>Por cuidados de un familiar y si se cursan con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, y para facilitar la realización de dicha formación, el/la trabajador/a tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo dentro del sistema establecido. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por cuidado de un familiar aquel/la trabajador/a que necesite encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quién conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.</p> <p>En los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifique, cabrá dispensar la realización de la jornada en turnos rotatorios, siempre y cuando las necesidades asistenciales lo permitan.</p>

<p>Artículo 34. Vacaciones.</p>	<p>(...) A efectos de determinación del calendario vacacional tienen derecho a disfrutar sus vacaciones en el período coincidente con las vacaciones escolares los/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar obligatoria, siempre que lo permita la organización de la empresa.</p>
<p>Artículo 35. Permisos retribuidos.</p>	<p>El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguiente:</p> <p>a) En caso de matrimonio civil o religioso o de formalización legal de pareja de hecho del/a trabajador/a: Quince días naturales, iniciándose el cómputo del permiso el mismo día del hecho causante.</p> <p>Este permiso sólo podrá disfrutarse en una sola ocasión, como consecuencia de la unión del/a trabajador/a con una misma persona mediante cualquiera de las uniones mencionadas en este artículo; de tal forma que, si tras haberse disfrutado el permiso, el/la trabajador/a contrajera una nueva unión con la misma persona, el derecho se tendrá por ya disfrutado.</p> <p>b) Por fallecimiento de familiares de primer grado o del cónyuge: Tres días naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a.</p> <p>El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.</p> <p>c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.</p> <p>d) Por nacimiento, adopción legal de un hijo/a, o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor: Tres días naturales, que se incrementarán a cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad o el lugar de residencia del/la trabajador/a. El permiso se disfrutara consecutivamente desde el día del nacimiento, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa que acuerde la adopción o el acogimiento. En el supuesto de la adopción internacional el permiso se iniciará en la fecha de inscripción de la adopción en el registro civil o consular competente.</p> <p>e) Por accidente, enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a, cinco días. Cuando la enfermedad grave suponga hospitalización por más de siete días: Un día más de permiso. Si dicho ingreso supone una intervención quirúrgica, el día de la intervención, pudiéndose fraccionar a elección del/la trabajador/a la totalidad del permiso.</p>

	<p>El cómputo de este permiso se iniciará a elección del/la trabajador/a durante el período de hospitalización de parientes.</p> <p>En el supuesto del alta hospitalaria sin haber agotado los días de permiso, el/la trabajador/a deberá disfrutar los días restantes a continuación de dicho alta.</p> <p>- Por accidente, enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a, cinco días.</p> <p>f) Por intervención quirúrgica catalogada de cirugía en régimen de hospital de día de pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, dos días naturales. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.</p> <p>g) Por traslado de domicilio habitual, un día natural, dos si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde la localidad (o lugar de residencia del/la trabajador/a). El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante, no pudiendo disfrutarse de este permiso más de una vez al año.</p> <p>h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Se entiende por deber inexcusable aquel que está impuesto por una norma, o pueda deducirse de la misma, y cuyo incumplimiento pueda generar responsabilidad, penal, civil, o administrativa. Asimismo la EPHAG podrá limitar la concesión del permiso en aquellos casos en los que puedan existir otras fórmulas para el cumplimiento de dicho deber inexcusable.</p> <p>Se entiende por tiempo indispensable aquellas horas que resulten imprescindibles para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo el/la trabajador/a retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.</p> <p>Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Igualmente, en cuanto al derecho al sufragio se estará a lo dispuesto por la normativa correspondiente dictada al efecto.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en artículo 37.2 de este convenio.</p> <p>En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.</p> <p>i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el presente Convenio.</p>
--	--

j) Por concurrir exámenes finales, o que eliminen materia, para la obtención de un título académico o profesional, el tiempo necesario para su realización, avisando al efecto con una antelación de setenta y dos horas debiendo ser justificado mediante certificado de asistencia a la prueba expedido por el Centro. Si hubiera duda respecto a la naturaleza final o no del examen se estará al programa curricular de la enseñanza.

Se entiende por tiempo indispensable, aquellas horas que resulten indispensable para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo el/la trabajador/a retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.

k) Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse el tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Se entiende por tiempo indispensable, aquellas horas que resulten indispensables para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo la trabajadora retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.

l) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/a hijo/a y, por cada hijo/a a partir del/a segundo/a, en los supuestos de parto múltiple. 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 otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Una vez agotado el permiso establecido en este artículo, la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, la parte restante. Igualmente la trabajadora en el supuesto de que el padre sea trabajador de la EPHAG podrá ceder este permiso adicional al padre.

En todo lo no regulado en este párrafo 35.l) se estará a lo dispuesto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ll) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a: Tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre a partir de la finalización del disfrute del permiso estipulado en el apartado d) de este artículo.

Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por maternidad.

m) Por lactancia de un/a hijo/a hasta que cumpla los nueve meses: una hora que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada laboral diaria en media hora con la misma finalidad, al principio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

	<p>La trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente con la obligatoriedad del disfrute inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad.</p> <p>n) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier motivo éstos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo sus retribuciones íntegramente.</p> <p>ñ) Permiso por razón de violencia de género sobre las trabajadoras de la EPHAG: Las faltas de asistencia de las trabajadoras de la EPHAG víctimas de violencia de género, 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 de salud según proceda.</p> <p>La ausencia se comunicará con la máxima antelación posible a la EPHAG por parte de la trabajadora.</p> <p>o) Por ser preciso atender el cuidado de un/a familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.</p> <p>El/la trabajador/a estará obligado a comunicarlo a la EPHAG desde que se produzca el hecho causante.</p> <p>El inicio del cómputo tendrá lugar en el momento en que se produzca el hecho causante, y finalizará, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes natural desde su otorgamiento.</p> <p>(...) A los efectos previstos en esta materia se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho de análoga afectividad que se acredite mediante certificación de la Administración Pública que tenga aprobado un Registro a los efectos expresados o declaración jurada de tal condición.</p>
<p>Artículo 37.3. Excedencia por cuidado de familiares.</p>	<p>Con independencia del estado civil los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a nueve años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante,</p>

	<p>si dos o más trabajadores/as de esta empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la misma.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/ a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>El reingreso debe solicitarse en un plazo máximo de 15 días a partir del término de la excedencia concedida, transcurrido el mismo sin que el/la interesado/a hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.</p> <p>Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el/la trabajador/a deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que, en su caso hubiera de comenzar a surtir efectos, salvo la excedencia forzosa y la de cuidado de hijo/a.</p>
--	--

FUNDACIÓN ANDALUZA FONDO DE FORMACIÓN Y EMPLEO

BOJA 12-2-2008

Artículo 9. No discriminación y respeto a la privacidad del personal.	<p>1. La Fundación se compromete a evitar cualquier discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas o sindicales, orientación sexual o edad.</p> <p>2. En la medida de lo posible la Fundación se compromete a fomentar la contratación de colectivos desfavorecidos, según establece la legislación vigente.</p> <p>3. La Fundación se compromete a posibilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su personal.</p> <p>4. La Comisión Paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten relacionadas con cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia.</p>
Artículo 26. Horario.	<p>1. El horario de la jornada diaria y calendario, será fijado mediante el procedimiento descrito en el apartado primero del artículo anterior. Se establece en todo caso como horario de inicio de la actividad las 8 de la mañana.</p> <p>Para el establecimiento de la jornada y calendario, se atenderán los siguientes criterios, siempre que el normal desarrollo de la actividad lo permita:</p> <ul style="list-style-type: none">- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.- Del 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de jornada continua matinal.
Artículo 28. Vacaciones.	<p>6. En el caso que se produjese una situación de Incapacidad Temporal por contingencia común o profesional una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el período vacacional ni dará derecho a incremento del mismo, excepción hecha del permiso por maternidad o paternidad (...).</p>
Artículo 29. Permisos, Licencias y	<p>1. Todo el personal tiene derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican. Éstos han de ser</p>

Reducciones de Jornada por motivos familiares.	<p>solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.</p> <p>a) Por matrimonio o unión de hecho: 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la celebración del evento.</p> <p>b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas: 2 días naturales.</p> <p>c) Por matrimonio de un familiar en primer o segundo grado por consanguinidad: 1 día, el de la celebración.</p> <p>d) Por hospitalización o enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un o una familiar hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad: 2 días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador o trabajadora y 4 días naturales si requiere un desplazamiento superior a 80 kilómetros.</p> <p>e) Por el fallecimiento de padres/madres o hijos/hijas: 2 días laborables, si se produce dentro de la localidad de residencia de la persona trabajadora, y 4 días laborables si requiere un desplazamiento superior a 80 kilómetros.</p> <p>f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural si se produce dentro de la localidad, 2 días naturales si incluye desplazamiento de localidad, pero dentro de la misma provincia, y 3 días naturales si se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia.</p> <p>g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente o en este convenio.</p> <p>i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>j) Libre disposición: cuatro días para el año 2007 y seis días para el año 2008 y 2009. Estos serán considerados de trabajo efectivo; su disfrute se solicitará por escrito a la Gerencia o Dirección correspondiente con carácter previo y una antelación mínima de 72 horas. Estos días en ningún caso se podrán unir al período vacacional. En caso de concurrencia de varias personas en la solicitud de un mismo día la Gerencia o Dirección correspondiente velará por el adecuado mantenimiento del servicio.</p> <p>2. Protección a la Maternidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección de Recursos Humanos y Evaluación de la Fundación o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado. - En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar. - Se establece un permiso por maternidad de 16 semanas. Este permiso se ampliará dos semanas a partir del año 2008.
---	--

	<p>Asimismo, en caso de parto múltiple, o nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad el referido permiso se amplía en dos semanas más.</p> <ul style="list-style-type: none">- Los trabajadores o trabajadoras por lactancia de un hijo o hija menor de 12 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 jornada en 1 hora con esta misma finalidad o acumular dicho permiso a la baja por maternidad en jornadas laborales completas. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el otro progenitor o progenitora al mismo tiempo.- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. <p>Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <ul style="list-style-type: none">- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado un o una menor de ocho años en régimen de acogida o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada hasta un máximo de un 50%, con una disminución máxima de un 33,33% de su salario. <p>Tendrán este mismo derecho quienes deban cuidar a un familiar hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Si dos o más personas trabajadoras de la Fundación generasen este derecho por el mismo causante, las gerencias y/o direcciones correspondientes podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el adecuado funcionamiento de la organización.</p> <p>La Fundación y la Representación Unitaria manifiestan su compromiso de tomar como punto de referencia sobre la regulación de los distintos tipos de dependencia, en el presente convenio colectivo y en los sucesivos, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, y la normativa de desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none">- En lo no acordado en los párrafos anteriores, se aplicará lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la normativa de desarrollo. <p>3. Protección a la Paternidad.</p> <p>El padre tendrá derecho al disfrute de un permiso de 13 días retribuidos. En caso de disfrute a tiempo parcial, por acuerdo con la Fundación, dicho permiso tendrá una duración total de 26 días.</p>
--	--

	<p>4. El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio, tendrá derecho, si las necesidades de la actividad lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de 15 días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud.</p>
<p>Artículo 30. Excedencias.</p>	<p>1. Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.</p> <p>2. Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel local, provincial, autonómico o estatal de organizaciones políticas o sindicales.</p> <p>3. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.</p> <p>4. Se podrá conceder excedencia voluntaria a quienes con un año de servicio así lo soliciten. Ésta será por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>5. El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.</p> <p>6. En relación al reingreso, si no existiera vacante en el grupo profesional del trabajador o trabajadora, y sí en uno inferior, la persona excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.</p> <p>7. Se tendrá derecho a excedencia por cuidados de familiares por un período no superior a 2 años para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consaguinidad o afinidad, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.</p> <p>8. Se tendrá derecho a excedencia para atender el cuidado de cada hija o hijo, por un periodo no superior a 3 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.</p>
<p>Artículo 34. Vigilancia de la Salud.</p>	<p>5. Evaluación de la salud de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia siempre que las condiciones de trabajo puedan influir en la salud de la trabajadora o del feto.</p> <p>En algunos casos, situación poco probable por la naturaleza de la actividad de la Fundación, las condiciones de trabajo pueden</p>

	<p>tener un efecto negativo sobre la salud de la mujer embarazada o el feto. Algunos casos que podrían darse son: manipulación de cargas, posturas forzadas, radiaciones (soldadura), estrés térmico («trabajo en la calle en meses de verano»), trabajos en altura (utilización de escaleras de mano).</p> <p>En tales casos, la persona superior jerárquico y/o funcional deberá asignar a la trabajadora tareas exentas de tales riesgos, y se deberá comunicar al Servicio de Prevención las nuevas actividades que le han sido asignadas para controlar tales riesgos, con el objeto de que FREMAP valore la pertinencia o no de una exploración de salud.</p>
Artículo 39. Acción Sindical en la Empresa.	<p>7. Se creará un Comité Intercentros para participar en representación de las trabajadoras y trabajadores en (...):</p> <ul style="list-style-type: none">- La realización de estudios y encuestas que permitan mejorar la conciliación de la vida personal familiar y laboral de las empleadas y empleados.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA EGMASA Y EL COLECTIVO DE TRABAJADORES OPERARIOS
INTEGRADOS EN LAS ACTIVIDADES Y FUNCIONES QUE SE DESARROLLAN EN EL MEDIO NATURAL**

BOJA 6-2-2007

<p>Artículo 22. Permisos, Licencias y Reducciones de Jornada por motivos familiares.</p>	<p>Los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos acogidos a este Convenio, previa solicitud y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Quince días naturales en caso de matrimonio.b) Dos días en caso de nacimiento de hijo, adopción legal o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará un día más en caso de coincidir el hecho causante con los días de descanso semanal del trabajador.c) Un día de traslado de domicilio habitual. Si el traslado se produjera a municipio distinto del habitual, este permiso se podrá ampliar en un día más.d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal de un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 17 de este convenio.f) Los trabajadores, 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 podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico 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.h) Además de lo anteriormente referido, los permisos retribuidos se atenderán a lo recogido en la Ley 39/1999, para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
---	--

FUNDACIÓN RED ANDALUCÍA EMPRENDE

BOJA 24-3-2008

Artículo 28. Permisos Retribuidos.	<p>El personal, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Diecisiete días naturales consecutivos en caso de matrimonio.<ol style="list-style-type: none">1.1. Este permiso se podrá disfrutar antes o después de la fecha del enlace, siempre y cuando ésta se encuentre comprendida en el período de disfrute del citado permiso.1.2. Adicionalmente, podrán hacer uso de esta licencia las parejas de hecho inscritas en el Registro habilitado al efecto, así como la persona que conviva “more uxorio”, siempre que pueda acreditarlo por algún medio fundado en Derecho. En este último caso, este permiso sólo podrá ser concedido otra vez si hubiera transcurrido, al menos, veinticuatro meses, desde la solicitud anterior.2. Dos días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijos/as. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante, si éste se produce en horario coincidente con la jornada laboral. En caso contrario, se contará a partir del día siguiente al del nacimiento u adopción.<ol style="list-style-type: none">2.1. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 80 kilómetros, el permiso siempre que éste pueda acreditarse.2.2. Si el nacimiento tuviera lugar mediante cesárea, el permiso se ampliará en un día laborable.3. Dos días laborables en caso de “accidente o enfermedad graves”, “hospitalización” o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.<ol style="list-style-type: none">3.1. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 80 kilómetros, el permiso será de cuatro días naturales, siempre que éste pueda acreditarse.4. Dos días laborables por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.<ol style="list-style-type: none">4.1. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 80 kilómetros, el permiso será de cuatro días naturales, siempre que éste pueda acreditarse.
---	--

	<p>4.2. Adicionalmente, la persona podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo estrictamente necesario para asistir al sepelio u honras fúnebres de parientes de tercer y cuarto grado.</p> <p>(...)</p> <p>9. Un día por enfermedad infectocontagiosa de hijo menor de 10 años.</p>
Artículo 32. Excedencias.	<p>Se concederá excedencia forzosa o voluntaria en los casos y términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En relación a la excedencia para cuidado de descendientes y/o familiares se estará al régimen previsto en el presente Convenio en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.</p>
Artículo 62. Principios básicos.	<p>La representación social y el equipo de dirección de la Fundación son conscientes y especialmente sensibles a la necesidad de potenciar y fomentar un conjunto de medidas y acciones que, bajo la denominación de “<i>condiciones de trabajo para la conciliación</i>”, permitan a todo el personal conciliar su vida privada y/o familiar con su prestación de servicios, contribuyendo a la creación de un ambiente laboral más propicio para la calidad de vida de los trabajadores.</p> <p>Por este motivo, en la ordenación del régimen jurídico-laboral del personal con responsabilidades familiares respecto de personas dependientes (ascendientes, descendientes, cónyuge o pareja con la que se conviva en análoga situación de afectividad) han sido tomados en consideración los principios, derechos y normas reconocidas en el ordenamiento comunitario, estatal y autonómico, relativos a la conciliación de la vida profesional y familiar.</p> <p>A estos efectos, fruto de la sensibilidad de ambas representaciones en esta materia, ha sido consensuada una serie de derechos, medidas o acciones tendentes a la mejora sustancial del marco normativo de referencia.</p> <p>Para la traslación y plasmación de estos derechos en el presente texto articulado se ha seguido una sistemática basada en la agrupación de las diversas medidas en función del bien jurídico protegido y/o en el hecho causante que determina su nacimiento.</p> <p>No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el legislador dictara nuevas normas que implicaran modificaciones y/o mejoras del régimen jurídico actual en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderá que dichos cambios o mejoras son aplicables al personal de la Fundación de manera automática, con la consiguiente derogación o, en su caso, adaptación, de las cláusulas convencionales que resulten contrarias o incompatibles con aquéllas. Al objeto de garantizar la divulgación más inmediata de los contenidos del nuevo régimen legal, ambas representaciones se comprometen a trasladar la nueva regulación al contenido de la norma convencional. Este compromiso de traslación inmediata deberá llevarse a cabo en un plazo razonable y, en todo caso, sin necesidad de esperar a</p>

	<p>la renegociación del convenio por su denuncia y/o pérdida de vigencia.</p> <p>Asimismo, se crea una <i>Comisión de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral</i>, de composición paritaria, habida cuenta de que la complejidad y trascendencia de las medidas de conciliación justifican que la representación social y la Dirección de Personal realicen un seguimiento continuo del grado de implantación y eficacia de las mismas, promoviendo, en su caso, las iniciativas necesarias para la efectividad de la política de conciliación en la empresa.</p>
<p>Artículo 63. Medidas de conciliación durante el periodo de gestación.</p>	<p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29, el cónyuge o pareja con la que se conviva en análoga situación de afectividad, tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo necesario para acompañar a la mujer embarazada a consulta médica, bien para la realización de exámenes prenatales, o bien para la asistencia a cursos de preparación al parto.</p> <p>Para la efectividad de este derecho es necesario acreditar documentalmente, mediante certificado expedido por el correspondiente centro médico u hospitalario, que no es posible la asistencia a tales consultas en horario no coincidente con la jornada de trabajo. Por razones organizativas, el Área de Personal podrá limitar el ejercicio de este derecho en los casos en los que ambos progenitores, esto es, el cónyuge o pareja y la mujer gestante, trabajen en la Fundación.</p> <p>En los supuestos en los que sea necesario someterse a técnicas de reproducción asistida para la concepción, el trabajador/a podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo estrictamente necesario a dicho fin. Será requisito necesario para el ejercicio de este derecho que se acredite documentalmente la imposibilidad de realizar estas terapias fuera del horario de trabajo. Si ambos progenitores trabajarán en la Fundación, el derecho se concederá a los dos, siempre y cuando se acredite médicamente la necesaria presencia de forma simultánea.</p> <p>A este respecto, el Área de Personal garantizará el ejercicio de estos derechos con las debidas garantías de confidencialidad y el respeto al derecho a la intimidad del personal.</p>
<p>Artículo 64. Medidas de conciliación en caso de nacimiento de hijos/as prematuros.</p>	<p>En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o, en su caso, cónyuge o pareja no gestante, tendrá derecho a ausentarse del centro de trabajo durante dos hora diarias.</p> <p>La concreción horaria de disfrute del derecho, así como la posibilidad de fraccionarlo en varios intervalos de menor duración horaria, corresponderán a la persona trabajadora.</p> <p>Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador tenga o pueda tener concedido por causa análoga.</p>

<p>Artículo 65. Medida de conciliación para garantizar el disfrute de las vacaciones en periodos coincidentes con la situación de maternidad y/o paternidad.</p>	<p>El personal tiene derecho a disfrutar íntegramente de su permiso de maternidad y/o paternidad en los términos previstos legal y convencionalmente.</p> <p>Cuando el permiso de maternidad y/o paternidad sobrevenga una vez iniciado el periodo de disfrute de las vacaciones, o acontezca antes pero se prolongue en el tiempo coincidiendo con éste, las vacaciones pendientes se disfrutarán en un nuevo periodo pactado entre el trabajador/a y la Dirección de Personal, siendo posible, a estos efectos, que puedan ser disfrutadas dentro del año natural siguiente a su devengo.</p>
<p>Artículo 66. Medida de conciliación en relación a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por maternidad.</p>	<p>Para las mujeres trabajadoras de la Fundación, tras el parto, la suspensión de su contrato de trabajo por causa de su maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, siendo las comprendidas entre la septuagésima semana y vigésima semanas a cargo de la Fundación.</p> <p>El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior y, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultanea, o bien sucesivamente con el de la madre.</p> <p>El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta causara situación de incapacidad temporal.</p>

	<p>En caso de que la madre trabajara, pero no tuviese derecho a prestaciones de la Seguridad Social, de conformidad con las normas que regulan dicha contingencia, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto:</p> <p>a) el periodo de suspensión 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 seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>b) si la hospitalización se extiende por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará, conforme a lo previsto en el Sistema de Seguridad Social, en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>En todos los casos previstos en este artículo, la suspensión del contrato por maternidad tendrá, por disposición convencional, una duración adicional de cuatro semanas; durante este periodo, la trabajadora tendrá derecho a percibir, con cargo a la Fundación, las retribuciones que le corresponderían de estar efectivamente prestando servicios.</p>
<p>Artículo 67. Medida de conciliación en relación a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por adopción o acogimiento.</p>	<p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho a una licencia no retribuida de un mes de duración, pudiendo ser ampliado dicho periodo cuando, conforme a la normativa del país de adopción, se requiera una estancia previa de mayor duración.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el periodo de suspensión por maternidad previsto legalmente podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>En cuanto a la duración del permiso por maternidad, se aplicará el régimen jurídico establecido en el artículo anterior. De este modo, en los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, de las que las cuatro últimas serán a cargo de la Fundación.</p> <p>Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los</p>

	límites señalados.
Artículo 68. Medida de conciliación en relación a la suspensión del contrato por paternidad	<p>La suspensión del contrato por paternidad, en los términos establecidos legalmente, podrá disfrutarse, a elección de la persona beneficiaria, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, siendo, a estos efectos, de trece días o de veintiséis días ininterrumpidos, respectivamente.</p> <p>En caso de elección del disfrute del permiso de paternidad a tiempo parcial, será necesario comunicar esta decisión con, al menos, quince días de antelación. De forma excepcional, la Dirección de Personal podrá denegar dicho derecho, cuando por exigencias o necesidades del servicio debidamente acreditadas fuera aconsejable su disfrute a jornada completa.</p> <p>En el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples, este permiso se ampliará en dos días más (cuatro en caso de disfrute a tiempo parcial) por cada hijo a partir el segundo.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido es de la finalización del permiso por nacimiento e hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad conforme a las normas de Seguridad Social, o inmediatamente después de dicha suspensión.</p>
Artículo 69. Medida de conciliación en relación al derecho a la ausencia del trabajo por lactancia.	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este Convenio. A estos efectos, si la trabajadora optara por su acumulación, tendrá derecho a un periodo máximo de ausencia al trabajo de 18 días laborables.</p> <p>Si se optara por la acumulación, la trabajadora tendrá que comunicar su decisión al Área de persona con, al menos, quince días de antelación.</p> <p>No obstante las menciones previstas en los párrafos anteriores en relación a la mujer y/o trabajadora, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>
Artículo 70. Medida de	<p>El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la</p>

<p>conciliación por cuidado de hijos menores y otras personas dependientes.</p>	<p>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.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y/o del cónyuge o persona con la que conviva en análoga situación de afectividad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.</p> <p>No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo, cuando dicho disfrute afectara o pudiera causar algún perjuicio en el funcionamiento de la actividad productiva.</p> <p>En todo caso, se deberá preavisar al Área de Personal con, al menos, quince días de antelación, al inicio, modificación o finalización de la reducción de jornada.</p>
<p>Artículo 71. Excedencia por cuidado de hijos.</p>	<p>El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p>
<p>Artículo 72. Excedencia por cuidado de familiares.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o al cónyuge o persona con la que se conviva en análoga situación de afectividad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p>
<p>Artículo 73. Régimen aplicable a las excedencias por cuidado de descendientes y/o familiares.</p>	<p>La excedencia por cuidado de descendiente y/o familiares, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.</p> <p>No obstante, si dos o más personas que trabajasen en la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Si 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.</p>

	<p>El periodo en el que se permanezca en el situación de excedencia 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 la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, sólo se ostentará un derecho preferente al reingreso en puesto similar.</p>
<p>Artículo 74. Flexibilización horaria en caso de hijo con minusvalía o persona víctima de violencia de género.</p>	<p>El personal que tenga un hijo a su cargo con alguna minusvalía física, psíquica o sensorial tendrá derecho a adaptar el horario de su jornada ordinaria cuando precise eventualmente la asistencia a reuniones, cursos u otras actividades relacionadas con la discapacidad que sufre su hijo/a.</p> <p>Asimismo, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a flexibilizar su horario cuando tuviera que acudir a terapia médica que coincidiera con su jornada ordinaria de trabajo. En los mismos términos, y siempre que existiera vacante, tendrán derecho preferente al traslado a un centro de trabajo de otra localidad.</p>
<p>Artículo 75. Comisión de Igualdad y elaboración del Plan de Igualdad.</p>	<p>Para la implantación de las medidas y acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, se constituirá una <i>Comisión de Igualdad</i>, de composición paritaria, que velará, en el ámbito del presente Convenio, por evitar cualquier condición o circunstancia personal y/o social, especialmente aquéllas vinculadas al sexo o al género, así como a promover la igualdad de trato.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, dicha Comisión de Igualdad tendrá que elaborar un <i>Plan de Igualdad</i> en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la citada norma legal, consensuando así un conjunto ordenado de medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminen cualquier indicio de discriminación por razón de sexo.</p> <p>Para la elaboración del Plan, los miembros de la Comisión trabajarán conjuntamente con una Consultora especializada en esta materia, la cual tutorizará y dirigirá el referido proceso, prestando asistencia técnica en las fases de diagnóstico, diseño e implementación.</p> <p>Adicionalmente, la Comisión de Igualdad elaborará sendos Protocolos en materia de “acoso sexual o por razón de sexo” y “acoso moral y mobbing”; estos documentos recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la empresa y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.</p>

	La instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad del personal afectado.
Artículo 76. Principios básicos.	En el marco de la promoción de la cultura de la responsabilidad social corporativa, que realiza el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, la Fundación Red Andalucía Emprende asume, en el seno del primer Convenio Colectivo, su compromiso con una actuación socialmente responsable. Desde el concepto de la nueva cultura de la empresa, se impone la necesidad del absoluto respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras, así como de sus familias, la ética en la definición de estrategias, objetivos y actuaciones, dirigida a garantizar no sólo el desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en la entidad, sino en su relación con la comunidad con la que interacciona en un marco de ciudadanía global.
Artículo 77. Dimensión interna de la Responsabilidad Social.	<p>Los grandes pilares sobre los que se asienta la Responsabilidad Social de la Fundación en su dimensión interna son los siguientes:</p> <p>a) Las personas que trabajan en la Fundación, quienes prestan un servicio ajeno y aquéllas a quienes se dirige la actuación diaria: personas emprendedoras, ciudadanas y ciudadanos andaluces, constituyen los bienes susceptibles de protección más importantes de este compromiso social.</p> <p>b) El cumplimiento de la ley y de las normas aplicables a la actuación de la Fundación en todos los ámbitos es el punto de partida de la responsabilidad social. En su concepción interna, la gestión de los recursos humanos se basará en el respeto del marco normativo así como de los acuerdos que se adopten con las personas trabajadoras y/o sus representantes. La solución de conflictos de interpretación queda residenciada en el sistema alternativo al judicial, en primer término, como apuesta decidida por los instrumentos de conciliación y/o mediación públicos como expresión más acorde con la potenciación de la autonomía colectiva en las relaciones laborales.</p> <p>c) Los derechos fundamentales de las personas trabajadoras conforman el pilar básico sobre el que se asienta la política de recursos humanos, teniendo especial relevancia en una empresa como la Fundación el reconocimiento expreso de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. En este sentido, durante el primer semestre del año 2008, se realizará un diagnóstico de situación y se diseñará un Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que permita garantizar este derecho de la forma más idónea y consensuada.</p> <p>d) La integración de personas con discapacidades, así como de cualquier colectivo en riesgo de exclusión social, tendrán especial tratamiento en las convocatorias que se realicen para la contratación de personal laboral. Sobre este particular, la Dirección de Personal adopta expresamente el compromiso de reservar y alcanzar, de forma progresiva, una cuota del 5% para</p>

y en la contratación de personas que presenten alguna minusvalía física, psíquica o sensorial.

e) La Comisión Paritaria del Convenio constituirá una *Comisión o Mesa de Trabajo para la Responsabilidad Social* que determinará las medidas concretas que puedan adoptarse al respecto.

f) Con la firma de este Convenio, tras la celebración de elecciones sindicales en todas las provincias andaluzas, la Fundación pasa de un sistema de relaciones laborales individualizadas a uno de naturaleza colectiva. El respeto por la representación legal de las personas trabajadoras y las Organizaciones Sindicales presentes en la empresa encuentran un mayor reflejo en la ampliación de sus derechos y garantías.

g) La empresa promoverá cuantas acciones sean posibles para garantizar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras, en términos de estabilidad y flexibilidad laborales. En cuanto al necesario equilibrio entre la vida laboral y la privada, se establece un amplio elenco de medidas, que abordan la conciliación de ambos aspectos de la vida de las personas trabajadoras.

h) A la finalización de la duración pactada del presente Convenio, la empresa presentará un documento social, en el que se evaluará objetivamente el impacto del mismo en las dimensiones social, económica y medioambiental.

i) El desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras en la Fundación serán compromisos prioritarios de la política de recursos humanos en relación con la innovación y la mejora continua de la profesionalidad que les caracteriza. El reciclaje continuo se garantizará a la totalidad el personal de la empresa, lo cual permitirá una correcta y ágil adaptación a los posibles cambios que se produzcan. La especialización de las personas con responsabilidad en la evaluación del rendimiento y el desempeño se centrará en técnicas de entrenamiento personal, que permitan a todas las personas trabajadoras desarrollarse, conseguir los objetivos previstos y posicionarse en el Plan de Carrera.

j) La Fundación establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Se garantizará que todas las personas trabajadoras reciban de forma periódica y documentada instrucciones sobre salud y seguridad laboral. En relación con la prevención, anualmente se diseñarán sistemas para detectar, evitar o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todo el personal. En esta materia, la *Comisión o Mesa de Trabajo para la Responsabilidad Social* sensibilizará al personal sobre las consecuencias del tabaquismo y de la vida sedentaria, colaborando con las Asociaciones Española contra el Cáncer y de Enfermedades Cardiovasculares, con la finalidad de buscar para aquellas personas que lo requieran la posibilidad de iniciar programas de mejora de la calidad de vida.

k) Se potenciará la creatividad y la autonomía en el desempeño del trabajo diario, dentro de los límites de las líneas estratégicas, objetivos e instrucciones más generales de la empresa. La participación activa del personal en el reconocimiento de los éxitos de la Fundación se hace esencial para compartir momentos de unión en los que se refleje el esfuerzo global realizado. Anualmente, al menos, se celebrará una reunión de todo el personal en la que se recuerden los principios básicos que nos inspiran y las principales consecuciones sociales que se derivan de la actuación de la empresa en la comunidad, a las

	que todas y todos los trabajadores contribuyen.
Artículo 78. Dimensión externa de la Responsabilidad Social.	<p>La Responsabilidad Social de la Fundación, en su dimensión externa, se proyecta en los siguientes ámbitos de actuación:</p> <p>a) En su relación con interlocutores externos (proveedores, autoridades, instituciones, organizaciones etc....), la Fundación velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia en su gestión.</p> <p>b) Asimismo, se adopta el compromiso de integración en el tejido social desde una perspectiva más solidaria, incorporando a las habituales relaciones, representación de colectivos en riesgo de exclusión social durante la vigencia del presente Convenio.</p> <p>c) En la conciencia de la necesidad de contribuir a un desarrollo económico más sostenible que garantice la protección del medio ambiente, la Fundación asume un compromiso con la reducción del deterioro medioambiental. En este sentido, el reciclaje del papel y los consumibles informáticos desechables, el control de gasto de papel y tinta, así como la utilización de iluminación y climatización de ahorro energético serán expresamente objetivos a conseguir en los dos años de vigencia del Convenio para todas las instalaciones de la Fundación.</p> <p>d) Como aportación a colectivos con especiales dificultades de acceso y/o permanencia al mercado laboral, así como a niños en edad escolar, se donarán los equipos informáticos en desuso pero en perfecto estado de funcionamiento.</p> <p>Las entidades a las que se entregarán los citados equipos serán acordadas en el seno de la <i>Comisión o Mesa de Trabajo de Responsabilidad Social</i>.</p> <p>e) Como financiación solidaria a favor de una o varias causas, las personas trabajadoras de la Fundación podrán donar parte de sus retribuciones, de forma voluntaria, a través del cauce o procedimiento que la <i>Comisión o Mesa de Trabajo de Responsabilidad Social</i> establezca.</p> <p>f) Se valorará, en las licitaciones de contrataciones de servicios con proveedores externos: la integración de personas con discapacidades, así como de cualquier colectivo en riesgo de exclusión social.</p>

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PÚBLICA HOSPITAL DE PONIENTE DE ALMERÍA

BOJA 17-2-2009

<p>Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.</p>	<p>Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Promover el principio de igualdad de oportunidades.b. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.c. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. <p>Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad.</p> <p>El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none">- Acceso al empleo.- Clasificación profesional.- Promoción.- Formación.- Retribuciones.- Ordenación del tiempo de trabajo.- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
Artículo 14. Período de prueba.	<p>(...) b) La situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su contingencia, la de permiso por maternidad y situaciones asimiladas, paternidad, permisos retribuidos y, con carácter general, toda circunstancia o incidencia derivadas de suspensiones o excedencias que suponga reserva de puesto de trabajo que sobrevenga durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, el cual se reanudará a partir de la de la fecha de la reincorporación efectiva en el trabajo.</p>
Artículo 30. Adaptación de puestos de trabajo durante período de embarazo y lactancia.	<p>Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el periodo de embarazo o lactancia deberá desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su situación.</p> <p>Si los resultados de la evaluación de su puesto de trabajo revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora, la EPHP deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la citada trabajadora.</p> <p>Cuando la adaptación de condiciones o tiempo de trabajo no resultase posible y así lo acredite el Servicio de Prevención esta desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.</p> <p>El cambio de puesto o funciones se llevarán a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto que anteriormente venía ocupando.</p> <p>En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional con la voluntariedad de la trabajadora, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>En esta materia serán aplicables las reglas establecidas en el Artículo 26 (Protección de la maternidad) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Si durante este periodo se produjera una modificación en las condiciones retributiva del grupo profesional de el/la trabajador/a le serán de aplicación. De igual modo, para el cálculo de incentivos devengados, durante este periodo se considerará el porcentaje máximo de cumplimiento.</p>

	<p>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 maternidad biológica 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, previo informe del Servicio de Prevención en todo caso.</p>
<p>Artículo 37. Calendario individual del/de la trabajador/a.</p>	<p>(...) Por cuidados de un familiar y si se cursan con regularidad estudios para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el Artículo 29 ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento, y para facilitar la realización de dicha formación, el/la trabajador/a tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo dentro del sistema establecido.</p> <p>A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por cuidado de un familiar aquél trabajador que necesite encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quién conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.</p> <p>En los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifique, cabrá dispensar la realización de la jornada en turnos rotatorios. Tal situación será comunicada preceptivamente a la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe previo no vinculante.</p>
<p>Artículo 39. Sistema de guardias. Artículo 39.1. Guardias médicas.</p>	<p>(...) La realización de guardias, tanto de presencia física como de localización, será obligatoria para todo el personal facultativo, salvo en los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifiquen. En tales casos cabrá dispensar la realización de las expresadas guardias.</p>
<p>Artículo 40. Horas de actividad complementaria.</p>	<p>(...)La realización de actividad complementaria habrá de ser ofertada a todos/as los/las profesionales del área o unidad afectada, excepto aquellos/as que se encuentren en situación de reducción de jornada o que no participen en el sistema de guardias de presencia física o localizadas del área o unidad, salvo en los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifiquen.</p>

Artículo 42.
Suspensiones de
contrato.
Artículo 42.1.
Suspensión de
contrato por
maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo/a. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido de suspensión de contrato por paternidad.

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 periodo de suspensión 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 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrollen las normas laborales de aplicación.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o de la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión

	<p>administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este Apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los periodos a los que se refiere el presente Apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección, en los términos establecidos en el apartado 4 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este Apartado, así como en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del Artículo 45 [decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género] el período 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.</p> <p>Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.</p>
Artículo 42.2.	

<p>Suspensión de contrato por paternidad.</p>	<p>En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el Artículo anterior.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto en este Convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este Artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador y al desarrollo reglamentario del Estatuto de los Trabajadores</p>
<p>Artículo 43. Permisos retribuidos.</p>	<p>a. En caso de matrimonio del/la trabajador/a: Quince días naturales. En todo caso el día de la celebración del acto civil o religioso estará incluido dentro de dicho período.</p> <p>b. Por fallecimiento de familiares de primer grado: Tres días hábiles, cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a. Si el fallecimiento lo es del cónyuge o hijos/as: diez días naturales.</p> <p>c. Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a.</p> <p>d. Por nacimiento, adopción legal de un hijo/a, o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor: tres días hábiles, que se incrementarán a cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde la localidad o el lugar de residencia del/la trabajador/a.</p> <p>El permiso se disfrutara consecutivamente desde el día del nacimiento, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa que acuerde la adopción o el acogimiento. En el supuesto de la adopción internacional el permiso se iniciará en la fecha de inscripción de la adopción en el registro civil o consular competente.</p> <p>e. Por accidente, enfermedad grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra</p>

a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a, cinco días.

f. Por hospitalización (enfermedad o accidente grave) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a, cinco días. Cuando la enfermedad grave suponga hospitalización por más de siete días: un día más de permiso Si dicho ingreso supone una intervención quirúrgica, el día de la intervención, pudiéndose fraccionar a elección del/la trabajador/a la totalidad del permiso. El cómputo de este permiso se iniciará a elección del/la trabajador/a durante el período de hospitalización del pariente. En el supuesto de alta hospitalaria sin haber agotado los días de permiso, el/la trabajador/a deberá disfrutar los días restantes a continuación de dicho alta.

g. El tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siempre y cuando coincida con la jornada laboral y se trate de primera consulta o urgencia, bien sea para el propio trabajador, su cónyuge, hijo menor de edad, o familiar de primer grado que tenga limitada su autonomía física o psíquica.

Igualmente, por el tiempo indispensable para que el trabajador pueda acudir a consulta médica de procesos de enfermedad que cursen sin baja médica, siempre que se justifique la necesidad de realizarla durante su jornada laboral.

h. Por traslado de domicilio habitual, y siempre que el traslado no se produzca por finalización o suspensión de la relación laboral, un día natural, dos si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a.

i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. Asimismo, en el supuesto de que el/la trabajador/a 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 por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber. Se entiende por deber de carácter inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades y Tribunales.

j. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

k. Por concurrir exámenes finales, o que eliminen materia, para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el Artículo 29 ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento, el día de su realización, hasta la tercera convocatoria como máximo, avisando al efecto con una antelación de setenta y dos horas debiendo ser justificado mediante certificado de asistencia a la prueba expedido por el Centro. Si hubiera duda respecto a la naturaleza final o no del examen se estará al programa curricular de la enseñanza.

	<p>l. Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse el tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.</p> <p>m. En el supuesto de parto, se estará a lo establecido en el Artículo 42.1 del presente Convenio. Una vez agotado este permiso, la madre tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. En el supuesto en el que ambos progenitores trabajen podrá disfrutar de este derecho tanto la madre como el padre en los términos establecidos en el párrafo 2.º del Artículo 42.2 de este Convenio. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, la parte restante.</p> <p>n. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo sus retribuciones íntegramente (...).</p>
<p>Artículo 44. Reducciones de jornada. Artículo 44.1. Jornada especial por razones de guarda legal de un hijo o familiar.</p>	<p>El/l trabajador/a, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un discapacitado físico, psíquico 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. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.</p> <p>El/la trabajado/a solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, durante el tiempo de reducción de jornada. En el caso de reducción la jornada de un cuarto, un tercio o la mitad de la misma, el trabajador/a percibirá un 85%, 80% y 60% respectivamente de la totalidad de sus retribuciones ordinarias (salario base, complemento funcional y trienios). Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.</p> <p>La empresa podrá denegar la citada reducción fundada en causas o motivos de índole organizativos salvo en aquellos supuestos contemplados en la ley con carácter imperativo.</p> <p>Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y acredite que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeña actividad retribuida.</p> <p>Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacitación, según los informes médicos correspondientes.</p> <p>Estas mejoras en la retribución se aplicarán únicamente en el supuesto de que se realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar y se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o</p>

	<p>mercantiles.</p> <p>Las reducciones de jornada que se autoricen respecto a jornada llevarán aparejadas una reducción en las guardias en la misma proporción.</p> <p>La concesión de las reducciones de jornada previstas en los dos apartados anteriores para el supuesto de trabajadores/as que vengan desempeñando actividades reguladas en la normativa sobre incompatibilidades llevará aparejada una reducción en la actividad privada autorizada equivalente al periodo de reducción de jornada solicitada. La acreditación de dicha situación se llevará a cabo en los términos establecidos en el Artículo 12 del presente Convenio.</p> <p>Las reducciones de jornada se podrán solicitar por el/la trabajador/a, con una periodicidad trimestral, bien por horas, días, meses y años, en virtud de los derechos que le asiste según el presente Artículo, debiendo comunicar el/la trabajador/a a la empresa esta circunstancia con la suficiente antelación (un mes mínimo) para que en ningún caso esta decisión pueda afectar a la organización del servicio. Si no se presentase la solicitud con un mes de antelación, o ésta afectase a la organización del servicio, la empresa ostentará la prerrogativa de determinar la forma de su concesión.</p>
<p>Artículo 44.2. Lactancia de un hijo menor de nueve meses.</p>	<p>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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por el disfrute de un número de días naturales consecutivos de permiso retribuido.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>El permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del descanso por maternidad, salvo que el trabajador se encuentre de vacaciones, o Incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del contrato. La solicitud del permiso se hará al menos con quince días de antelación al inicio propuesto del disfrute.</p>
<p>Artículo 44.3. Víctimas de violencia de género.</p>	<p>La 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 Empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerde entre la Empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6 del</p>

	<p>Artículo 37 del ET en orden a la resolución de discrepancias.</p> <p>La trabajadora solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, en los términos recogidos en los apartados precedentes del artículo 44.1 durante el tiempo de reducción de jornada siempre que se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles durante el período de reducción.</p>
Artículo 45. Excedencia por cuidado de familiares.	<p>Con independencia del estado civil los/as trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a nueve años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los/las trabajadores/as para atender al cuidado 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.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento organizativa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante los tres primeros años, en el caso de excedencia para atender al cuidado de hijos, y dos años en el caso de la excedencia para atender al cuidado de un familiar, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido el plazo máximo, en el caso de excedencia por cuidado de hijos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, preferentemente en su centro de origen. En el supuesto de agotamiento del período máximo de excedencia para atender al cuidado de un familiar, el trabajador/a podrá solicitar, en su caso, el pase a situación de excedencia voluntaria.</p> <p>El reingreso deberá solicitarse en un plazo mínimo de quince días hábiles anteriores a la finalización del período disfrutado. Transcurrido el mismo sin que el/la interesado/a hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente</p>

	<p>extinguida la relación laboral.</p> <p>Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el/la trabajador/a deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con quince días hábiles de antelación, como mínimo, a la fecha en que, en su caso hubiera de comenzar a surtir efectos.</p>
Artículo 46. Flexibilidad horaria.	<p>Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de los/as trabajadores/as que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los cuales ha de garantizarse, como mínimo, la flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. A estos efectos se dispondrá de hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria que podrá concederse en cualquier momento de la jornada.</p>
Artículo 47. Vacaciones.	<p>(...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la madre coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 42.1 se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p>Como norma general, las vacaciones no pueden ser retribuidas, sino que han de disfrutarse en el año natural para garantizar el descanso de los profesionales, salvo en los supuestos de permiso por maternidad en los términos fijados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad. Sin embargo excepcionalmente podrán ser sustituidas por la retribución oportuna en los supuestos de cese de nombramientos temporales (...).</p> <p>Las ausencias por permisos retribuidos, descansos por maternidad y por IT son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de las vacaciones, siempre y cuando estén dentro del año natural, mientras que las ausencias por permisos sin retribución y demás suspensiones del contrato de trabajo previstas no son consideradas como de trabajo efectivo en orden a tal cómputo (...).</p>
Artículo 69. Acoso moral en el trabajo.	<p>Se considera acoso moral en el trabajo toda conducta reiterada en un periodo de tiempo mas o menos prolongado efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo.</p> <p>Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que concurran.</p>

Artículo 70. Acoso sexual.	<p>Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad por lo que se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.</p> <p>Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre.</p> <p>Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que concurran.</p>
Disposición Adicional Tercera.	<p>La EPHP desarrollará un Plan de Igualdad con la finalidad de garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p> <p>Este Plan de Igualdad, contemplará, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>Para facilitar la negociación, seguimiento y continuidad de la aplicación del Plan de Igualdad, la EPHP tiene constituida una comisión paritaria de igualdad integrada por la representación de la Empresa y representantes sindicales, cuyo régimen de funcionamiento se rige por un reglamento interno.</p>

SOCIEDAD ANDALUZA PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN, S.A. (SADESI)

BOJA 16-4-2009

<p>Artículo 13. Conciliación de la vida laboral y familiar.</p>	<p>En materia de conciliación de la vida laboral y familiar regirá lo dispuesto por el propio Estatuto de los Trabajadores, tras su reforma llevada a cabo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y, posteriormente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante y en concepto de mejora se establece lo siguiente:</p> <p>a) En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del primero. Dicha suspensión será de dos semanas más sobre lo previsto o sobre lo que pueda establecer la legislación laboral que sea de aplicación.</p> <p>b) Se permite, de acuerdo con la nueva regulación del art. 37.4 del ET, disfrutar del permiso por lactancia acumulando las horas en jornada completa.</p> <p>c) Se establece, además, una gratificación extraordinaria, única, de 700 euros, para los supuestos de maternidad/paternidad, por hijo, Se aplicará con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2007.</p> <p>En esta línea se ha constituido la comisión de Igualdad que, dentro del Plan Igualet, realizará estudio de la situación actual de la empresa y propondrá las medidas que estime. Una vez aprobadas éstas, se incluirán como anexo en el presente convenio.</p>
--	--