

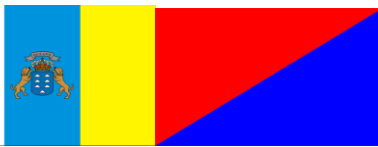
# S.A.E

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

# INFORMA



# U.S.A.E



27 de Febrero de 2017



## ~ SADIV ~

### Servicio de Ayuda a Domicilio Islas de los Volcanes

#### Grupo C: Auxiliar Ayuda a Domicilio

##### Sueldo Base

947,22 €

##### Festivos / Domingos

18,00 €

##### Disponibilidad

20,00 €

##### Festivos Especiales

31,39 €

##### Paga extra

947,22 € + Antigüedad

1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio

1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre

##### Antigüedad

18,03 € x1

##### Horas Nocturnas

1,89 €

##### Hora Extra

13,07 €

##### Kilometraje

0,18 €

#### Permisos de Licencias retribuidas

15 Días por Matrimonio.

4 Días de libre disposición a largo del año.

3 Días Naturales por nacimiento o adopción por hijos

3 Días por fallecimiento familiar.

3 Días por enfermedad grave u hospitalización de familiares 1º y 2º Grado, si es en la isla, 5 Días si es fuera de la isla, si requiere más días, se descontara de los festivos abonables y/o vacaciones. 5 Días más si es desplazamiento es internacional.

2 Días por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares 1º y 2º Grado, si es en la isla, 5 Días si es fuera de la isla, si requiere más días, se descontara de los festivos abonables y/o vacaciones.

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Tel. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

## Tu sindicato profesional

## ¡Afiliate!



1 Día por traslado de domicilio.

1 Día por exámenes de carácter oficial.

Tiempo indispensable por deber inexcusable.

Trabajadoras embarazadas, podrá ausentarse por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

### Permisos de Licencias no Retribuidas

3 Meses sin sueldo.

7 Días no retribuidos.

### Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

3 Años por cuidados de hijos.

3 Años por cuidados de familiar dependiente de 1º y 2º Grado.

### Reducción de jornada

Lactancia de un hijo menor de 12 meses, una hora de ausencia.

Por parto prematuro, dos horas de ausencia.

Por guardia legal, por familiares dependientes puede reducir hasta el 1/8 de su jornada, con su correspondiente disminución del sueldo.

### Excedencias

Voluntaria, con un año de antigüedad, de 4 meses hasta 5 años, sin sueldo.

Forzosa, por cargo público o cargo sindical.

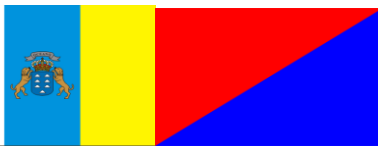
Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Tel. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afíliate!**



## JORNADA

- Jornada anual de 1755 horas de trabajo efectivo.
- No se supera la jornada completa de 9 horas.
- Jornada partida, con una hora al día de descanso entre la mañana y la tarde.
- Jornada 12 horas, con previo acuerdo sindical o trabajador.
- Jornada diaria superior a 6 horas, descanso de 15 minutos, considerado tiempo efectivo en la jornada.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente, con previa negociación sindical.

Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio: Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

- A. Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.
- B. La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.
- C. El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.
- D. La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.
- E. En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.
- F. Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

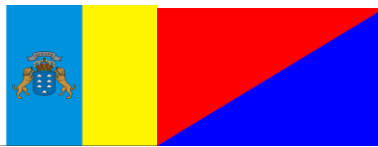
Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afílate!**



**F.1 Jornadas completas:** Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas. Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

**F.1.1 Jornadas continuadas:** Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

**F.1.2 Jornadas partidas:** Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo. Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.

**F.2 Jornada a tiempo parcial:** La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas. La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con objeto de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo regulado en el artículo 15 del presente convenio sobre contrataciones.

**F.3 Jornadas especiales:** Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas. Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afiliate!**

## ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La estructura retributiva queda como sigue:

- A. Salario base:** Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- B. Plus de antigüedad:** Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- C. Plus de nocturnidad:** Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.
- D. Plus de domingos y festivos:** Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas. Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.
- E. Plus de disponibilidad:** Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según anexo I.
- F. Horas extraordinarias:** Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 43 y anexo I.
- G. Gratificaciones extraordinarias:** Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

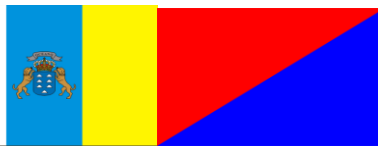
**Tu sindicato profesional**

**¡Afílate!**

INFORMA







devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación sindical.

**H. Gastos de desplazamiento:** La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

- ~ A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.
- ~ La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.
  - El abono se hará de una de las siguientes formas:
    - ~ Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
    - ~ Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
    - ~ Abonando a 0,18 € por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

**Incremento retribuciones.** Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones serán las contempladas en el anexo I del mismo, donde ya consta un incremento anual del 0,3% para cada uno de los ejercicios sobre los conceptos reflejados en las tablas salariales a excepción del complemento de antigüedad, domingos y festivos (normales y especiales) y plus de disponibilidad.

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afílate!**

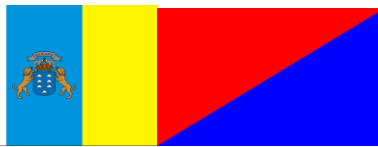
# S.A.E.

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

# INFORMA



# U.S.A.E.



27 de Febrero de 2017



**Horas extraordinarias.** Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida.

**Festivos de especial significación.** Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales. En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo. Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

**Plus de disponibilidad.** Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir. El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa. En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar. La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio. El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afíliate!**

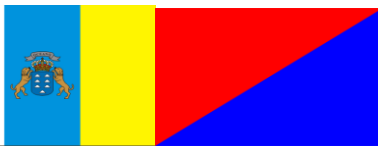
# S.A.E

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

# INFORMA



# U.S.A.E



27 de Febrero de 2017



en el artículo 43 del presente convenio. La representación sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

**Recibos de salarios.** Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo. Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

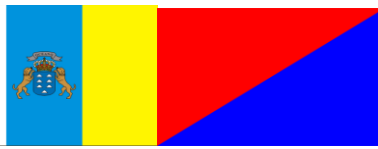
Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

## Tu sindicato profesional

## ¡Afíliate!





## LICENCIAS, PERMISOS,...

**Suspensión de contrato por maternidad.** Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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. 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 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 o hija, 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.

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 período 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 período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre 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 en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada 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 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 la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a

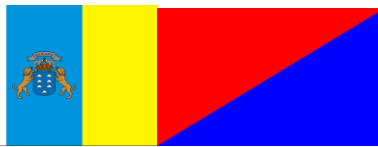
Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](#) • [www.fundacionfae.org](#) • [www.nosocomio.org](#)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afiliate!**



continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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 trabajadora, 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 definitiva 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 las personas interesadas, que podrán disfrutarlo 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 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

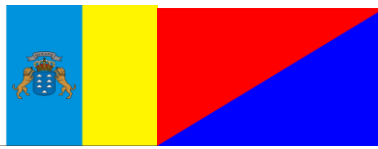
Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afiliate!**



Los trabajadores y 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 los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

**Suspensión de contrato por paternidad.** Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, 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 o hija, a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, 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 de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

**Licencias retribuidas.** El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

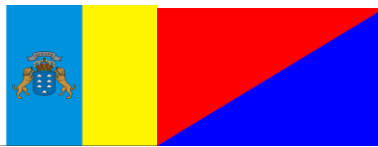
Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afíliate!**



En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera

- C. 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

- D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

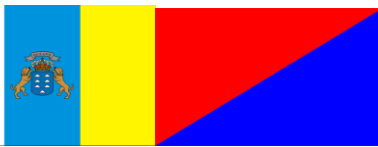
Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afílate!**





provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

- E. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

**Licencias no retribuidas.** Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente. Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

**Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.** El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o 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.

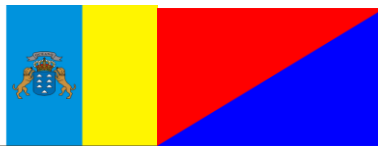
Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Telf. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afíliate!**



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, 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.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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.

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

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

**Reducción de la jornada por motivos familiares.** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 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 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

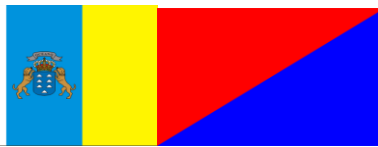
Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Tel. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](#) • [www.fundacionfae.org](#) • [www.nosocomio.org](#)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afílate!**



En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Excedencia voluntaria.** El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Más Información [DELEGACIÓN INSULAR SAE LANZAROTE](#)

Tel. 693 662 635 • 638 926 793 • @ lanzarote@sindicatosae.com

[www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) • [www.fundacionfae.org](http://www.fundacionfae.org) • [www.nosocomio.org](http://www.nosocomio.org)

**Tu sindicato profesional**

**¡Afílate!**



Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

**Excedencia forzosa.** La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- A. Designación o elección de un cargo público.
- B. El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma