



[www.grupoaldesa.com](http://www.grupoaldesa.com)

**GUÍA INFORMATIVA  
DE LAS MEDIDAS DE  
CONCILIACIÓN DE  
LA VIDA PERSONAL,  
FAMILIAR Y LABORAL  
DEL GRUPO  
ALDESA, S. A.**





# Índice

A. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL?	03
B. PERMISOS POR NACIMIENTO DE MENOR	04
C. ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA	06
D. REDUCCIÓN DE JORNADA	07
E. EXCEDENCIAS	09
F. PERMISOS Y LICENCIAS	10
G. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RECOGIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD	12



## A. ¿Qué entendemos por conciliación personal, familiar y laboral?

---

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral va ligada de manera directa al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. Esta conciliación se consigue a través de la reestructuración y reorganización de los diferentes sistemas, laborales, educativos, sociales, que tiene como fin la consecución de la introducción de la igualdad de oportunidades en el empleo y la variación de los roles y estereotipos tradicionales.

Desde una perspectiva económica existen también estudios que afirman que de la aplicación de medidas de conciliación en las empresas se derivan beneficios que superan a los costes si se atienden a la reducción de costes que puede derivarse de: la reducción de los costes de rotación de personal, de sustitución y de reincorporación de nuevo personal, así como el derivado de la reducción del absentismo laboral.

El impulso de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar requiere que las empresas faciliten a las personas trabajadoras el conocimiento de las medidas que prevé la normativa laboral, el Convenio Colectivo y las propias políticas de empresa, así como que promuevan su ejercicio de modo que permitan conciliar la vida personal y familiar con la laboral y las necesidades organizativas de la empresa.

La persona trabajadora puede disponer de tiempo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de las previsiones normativas fundamentales en esta materia establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y las mejoras que ha introducido la Compañía en el Plan de Igualdad.

Todas las personas trabajadoras podrán hacer uso de las medidas de conciliación contempladas en la normativa vigente, incluido el Plan de Igualdad de la empresa, sin que, por el hecho de acogerse a cualquiera de estos derechos, vayan a ver frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución. Y ello como muestra del compromiso de Grupo Aldesa, S. A. con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



## B. Permisos por nacimiento de menor

Modalidad	Causa	Derecho
<b>Permisos de la madre por nacimiento y cuidado del menor.</b>	Supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.	<p>Permiso por nacimiento: 16 semanas ininterrumpidas en partos normales, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.</p> <p>- La distribución de estas semanas se harán a opción de la interesada, siempre que sean 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a jornada completa o parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De manera continuada al periodo obligatorio.</li> <li>• De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.</li> </ul> <p><b>MEJORA ACORDADA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA:</b> Este permiso será acumulable a las vacaciones tanto del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p>
<b>Permisos del padre por nacimiento y cuidado del menor.</b>	Supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.	<p>- La suspensión de su contrato será de 16 semanas, de las cuales las seis primeras deberán disfrutarse de manera ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a jornada completa o parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De manera continuada al periodo obligatorio.</li> <li>• De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.</li> </ul> <p>En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.</p> <p><b>MEJORA ACORDADA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA:</b> Este permiso será acumulable a las vacaciones tanto del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p>



Modalidad	Causa	Derecho
<p><b>Permiso riesgo embarazo.</b></p>	<p>Cubre el riesgo durante el embarazo cuando la trabajadora, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio no sea técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.</p>	<p>Suspensión del contrato desde que se produce la causa hasta el día anterior al inicio de la suspensión por maternidad o el de la reincorporación a su puesto de trabajo u otro compatible con su estado.</p>
<p><b>Permiso riesgo lactancia.</b></p>	<p>Cubre riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.</p>	<p>Suspensión del contrato desde que se extingue el período de descanso por maternidad hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses o la madre se reincorpore a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.</p>



## C. Adaptación de la duración y distribución de la jornada

Modalidad	Causa	Derecho
<b>Flexibilidad horaria</b>	Hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral	<p><b>MEJORA ACORDADA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA:</b> La persona trabajadora cuenta con una flexibilidad horaria de entrada y salida de hasta una hora, en función de las características del centro.</p> <p>Dicha flexibilidad podrá ampliarse temporalmente, en caso de necesidad justificada, a un máximo de 1,5h para personas trabajadoras con menores de 12 años o personas dependientes con discapacidad 33% a su cargo.</p>
<b>Adaptación de la duración y distribución de la jornada</b> (Art. 34.8 ET).	Hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral	<p>Podrán solicitarse las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona y finalizado el mismo, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p>



## D. Reducción de jornada

Modalidad	Causa	Derecho
<b>Lactancia y corresponsabilidad en el cuidado del bebé lactante.</b>	Nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento por lactancia de un hijo/a hasta que cumpla 9 meses.	- Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una hora de ausencia.</li> <li>• Esta hora podrá dividirse en dos fracciones.</li> <li>• Reducción de la jornada en una hora o sustitución de esta por de un periodo de tiempo equivalente a la suma de cada una de las horas diarias.</li> </ul> Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores.  En el supuesto de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante, el permiso de reducción de la jornada en media hora se extenderá hasta que el lactante cumpla 12 meses, con la reducción proporcional del salario a partir de los 9 meses. Cuando ambos progenitores tuvieran derecho al disfrute de este permiso, solo se le concederá a uno de ellos.
<b>Neonatos hospitalizados.</b>	Cuando por nacimiento prematuro por cualquier otra causa el hijo/a debe permanecer hospitalizado a continuación del parto.	Tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.  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 previsto en el apartado 7 de este artículo 37.  En estos casos el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.  En los casos hospitalización del neonato a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.





Modalidad	Causa	Derecho
<p><b>Guarda legal cuidado de un menor.</b></p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <p>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 una actividad retribuida.</p>	<p>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 aquella.</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><b>Cuidado de un menor con cáncer o enfermedad grave.</b></p>	<p>Cuando implique ingreso hospitalario de larga duración y que requiera cuidado directo, continuo y permanente por parte de progenitores, adoptantes o acogedoras.</p>	<p>Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.</p>



## E. Excedencias

Modalidad	Causa	Derecho
<b>Excedencia voluntaria .</b>	Excedencia voluntaria.	<p>Duración por un plazo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. El trabajador tiene que tener una antigüedad en la empresa de, al menos, un año.</p> <p>Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa</p>
<b>Excedencia por cuidado de hijo.</b>	Atender al cuidado de cada hijo/a menor de 3 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.	<p>Duración máxima 3 años a contar desde el nacimiento del hijo. Tiene derecho a reserva de puesto durante el primer año y el resto del tiempo reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p>
<b>Excedencia por cuidado de familiares.</b>	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>Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años.</p> <p>Reserva de puesto durante el primer año y el resto del tiempo reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente</p>
<b>Excedencia forzosa .</b>	Cuando se accede a un cargo de carácter público.	<p>La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el/la trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos.</p> <p>El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.</p>



## F. Permisos y licencias

Modalidad	Causa	Derecho
<b>Permiso por hospitalización y fallecimiento.</b>	<p>Cuando se produzca un 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.</p>	<p>Dos días.                      Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p><b>MEJORA ACORDADA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Este permiso podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización o el reposo domiciliario del hecho causante.</li> <li>• Estos permisos se podrán disfrutar por las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro que corresponda en los mismos términos reconocidos al cónyuge.</li> </ul>
<b>Permiso por matrimonio.</b>	Matrimonio	15 días naturales .
<b>Permiso por traslado del domicilio habitual.</b>	Traslado del domicilio habitual.	Un día natural.
<b>Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal.</b>	<p>Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. .</p>	<p>Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.</p>
<b>Permiso para exámenes prenatales</b>	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Por el tiempo indispensable.
<b>Crédito de horas sindicales.</b>	Crédito para la representación de los trabajadores/as.	15 h/año



Modalidad	Causa	Derecho
<b>Deber inexcusable para miembros de una mesa electoral.</b>	Designación como presidentes, vocales e interventores de una mesa electoral	El día de la votación más 5h la jornada siguiente.
<b>Permiso para atender emergencias familiares.</b>	Situaciones de emergencia familiar debidamente acreditadas.	Por el tiempo indispensable para atender la situación de emergencia acaecida, debiendo recuperar el tiempo invertido en el tiempo acordado con la empresa.
<b>Crédito de horas personales.</b>	Crédito para el acompañamiento justificado a consultas médicas de menores de 12 años, mayores de 65 años o personas dependientes.	Por el tiempo indispensable, con un máximo de 8h anuales.  Superadas esas horas, este permiso tendrá carácter recuperable o no retribuido.



## G. Otras medidas de conciliación recogidas en el Plan de Igualdad

Modalidad	Causa	Derecho
<b>Cambio de turno o centro de trabajo.</b>	Padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor.	Cambio de turno o centro de trabajo de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.
<b>Vacaciones.</b>	Personas trabajadoras que por sentencia firme o convenio regulador tengan establecidos unos determinados períodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con período laboral.	Entre los criterios de asignación de vacaciones será tenida en cuenta la situación de las personas trabajadoras que por sentencia firme o convenio regulador tengan establecidos unos determinados períodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con período laboral.

## Cuadro de grados de parentesco

<b>1º</b>	<b>GRADO</b>	Conyuge	Padres	Suegros	Hijos	Yerno / Nuera
<b>2º</b>	<b>GRADO</b>	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos	Abuelos políticos Cónyuges de los nietos
<b>3º</b>	<b>GRADO</b>	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos	
<b>4º</b>	<b>GRADO</b>	Primos	Tíos Abuelos	Sobrino-Nietos		

Consanguinidad  
 Afinidad





Chile

Colombia

Dinamarca

Eslovaquia

España

Guatemala

Hungría

India

México

Noruega

Perú

Polonia

Portugal

Rumanía

Uruguay



[www.grupoaldesa.com](http://www.grupoaldesa.com)