

# **GUIA INFORMATIVA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN VES RENEWABLE**

## **Introducción**

Esta guía informativa ha sido elaborada con el fin de reunir las principales medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en:

- Los Convenios Colectivos aplicables.
- El Plan de Igualdad de VESR
- La legislación vigente en materia laboral y de igualdad, incluyendo:
  - ✓ El Estatuto de los Trabajadores.
  - ✓ La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - ✓ La normativa de Seguridad Social relacionada con prestaciones y situaciones protegidas.
  - ✓ El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que amplía los derechos de conciliación e introduce nuevos permisos no retribuidos.

Nace en el seno de la Comisión de Igualdad, con el objetivo de difundir los derechos de conciliación y ponerlos a disposición de todas las personas que prestan sus servicios en VESR.

El propósito de esta guía es facilitar un acceso rápido, sencillo y actualizado a las medidas de conciliación vigentes, así como mantener informada a toda la plantilla sobre novedades, actualizaciones y cambios normativos relacionados con permisos, licencias y derechos laborales.

Asimismo, en el marco de los compromisos de la organización con la transparencia y la participación, se recuerda que la normativa laboral vigente contempla distintos mecanismos de comunicación y acceso a la información para las personas trabajadoras. Entre ellos, la legislación prevé la posibilidad de que la plantilla disponga de estructuras de participación y representación cuando así lo decidan los propios trabajadores, en los términos establecidos legalmente.

La empresa, por su parte, continuará garantizando los cauces de información y participación que resulten aplicables en cada momento, asegurando el cumplimiento de las obligaciones normativas en esta materia.

La Comisión de Igualdad actualizará este documento cuando se produzcan cambios normativos o modificaciones en el convenio o en el Plan de Igualdad.

La guía se estructura en **cuatro apartados**:

1. Cuadro de parentescos
2. Permisos retribuidos
3. Permisos por nacimiento y Cuidado del Menor
4. Excedencias

### **1. Cuadro de Parentescos**

El Cuadro de parentescos permite identificar el grado de relación familiar para determinar el acceso a permisos y derechos de conciliación.

<b>Grado</b>	<b>Consanguinidad</b>	<b>Afinidad</b>
<b>1° grado</b>	Padres, madres, hijos, hijas	Suegros, suegras, yernos, nueras
<b>2° grado</b>	Abuelos, abuelas, nietos, nietas, hermanos, hermanas	Cuñados, cuñadas, abuelos/as políticos, nietos/as políticos
<b>3° grado</b>	Tíos, tías, sobrinos, sobrinas	—
<b>4° grado</b>	Primos, primas	—

## 2. Permisos Retribuidos

En este apartado recogemos el **mínimo común aplicable** en materia de permisos retribuidos, tal y como establece el **Estatuto de los Trabajadores**.

Dado que en la organización conviven distintos **convenios colectivos**, es importante tener en cuenta que cada uno de ellos puede **mejorar** estos mínimos. Por tanto, cuando el convenio de aplicación de cada persona trabajadora recoja **condiciones más favorables**, serán esas mejoras las que **prevalezcan**.

TIPO DE PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Matrimonio o pareja de hecho</b>	15 días naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si el acto es un sábado, domingo o festivo, el cómputo del plazo comienza a contar desde el primer día hábil siguiente.</li> <li>✓ Las licencias no serán acumulables cuando exista coincidencia ente los componentes de las uniones.</li> </ul>
<b>Fallecimiento cónyuges progenitores o hijos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 días laborables</li> <li>• 4 días naturales cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si el hecho causante es durante la jornada de trabajo, se considerará el permiso a partir del día siguiente al hecho causante.</li> <li>✓ Se da igual tratamiento a las parejas inscritas en el registro de Uniones de Hecho.</li> <li>✓ Se da igual tratamiento a las parejas inscritas en el registro de Uniones de Hecho.</li> </ul>
<b>Fallecimiento de familiar Hasta 2º grado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 días laborables</li> <li>• 4 días naturales cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si el hecho causante es durante la jornada de trabajo, se considerará el permiso a partir del día siguiente al hecho causante.</li> </ul>
<b>Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar hasta 2º grado o persona conviviente que requiera cuidado efectivo.</b>	5 días	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los días de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua a lo largo del mes siguiente del hecho causante, siempre y cuando la circunstancia que dio origen al permiso permanezca en el momento de solicitud y disfrute del mismo.</li> <li>✓ En caso de tratamientos por enfermedad grave (quimioterapia, diálisis..) el tiempo de permiso retribuido se podrá disfrutar por horas hasta el agotamiento del mismo.</li> <li>✓ Se da igual tratamiento a las parejas inscritas en el registro de Uniones de Hecho.</li> </ul>
<b>Mudanza: Traslado de domicilio habitual</b>	1 día	No requiere distancia mínima y debe comunicarse nuevo domicilio a <a href="mailto:rrhh.vesr@omexom.com">rrhh.vesr@omexom.com</a>
<b>Deber inexcusable de carácter público o personal</b>	Tiempo indispensable para cumplimiento del deber	asistencia a juicio, mesa electoral. Trámites administrativos obligatorios que no pueden hacerse fuera del horario laboral
<b>Exámenes</b>	Por el tiempo indispensable	Cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
<b>Permiso por fuerza mayor (cuidado de familiar)</b>	<b>Hasta 4 días al año</b> (por horas o días completos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Para atender motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con enfermedad o accidente.</li> <li>✓ Puede disfrutarse por horas o por días completos.</li> <li>✓ Debe justificarse la causa. - Es retribuido según la normativa vigente.</li> </ul>

### 3. Permisos por Nacimiento y Cuidado del Menor

TIPO DE PERMISO	DISFRUTE (OBLIGATORIO / VOLUNTARIO)	DURACIÓN	DETALLE / OBSERVACIONES
Permiso por nacimiento y cuidado del menor – semanas obligatorias	Obligatorio	6 semanas inmediatamente posteriores al nacimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Deben disfrutarse de forma ininterrumpida.</li> <li>✓ Son de disfrute obligatorio para ambos progenitores.</li> <li>✓ Deben disfrutarse a jornada completa. - Tienen como finalidad la recuperación posparto y el cuidado inicial del menor.</li> </ul>
Permiso por nacimiento y cuidado del menor – semanas voluntarias	Voluntario	10 semanas adicionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pueden disfrutarse continuas o interrumpidas.</li> <li>✓ Pueden tomarse a tiempo completo o parcial (previo acuerdo).</li> <li>✓ Deben disfrutarse hasta que el menor cumpla 12 meses.</li> <li>✓ 2 de estas semanas pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años y son retribuidas, porque forman parte del permiso por nacimiento y cuidado del menor.</li> <li>✓ Pueden dividirse en periodos semanales.</li> </ul>
Permiso por nacimiento en caso de parto múltiple	Obligatorio + voluntario	Igual que en parto simple (16 semanas por progenitor)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No se amplía automáticamente por número de hijos.</li> </ul>
Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Obligatorio + voluntario	16 semanas por progenitor	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mismas condiciones que el permiso por nacimiento.</li> <li>✓ Las 6 primeras semanas son obligatorias tras la resolución judicial o administrativa.</li> </ul>
Permiso por nacimiento para familias monoparentales	Obligatorio + voluntario	16 semanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puede haber mejoras por convenio o sentencia judicial.</li> </ul>
Permiso por lactancia (cuidado del lactante)	Voluntario	1 hora diaria hasta los 9 meses (acumulable)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puede dividirse en dos fracciones.</li> <li>✓ Puede acumularse en días completos según convenio.</li> <li>✓ Puede disfrutarse por ambos progenitores.</li> </ul>
Permiso por nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido	Obligatorio	Ampliación por hospitalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se amplía el permiso por el tiempo de hospitalización del menor, hasta un máximo de 13 semanas adicionales.</li> </ul>
Permiso parental (8 semanas)	Voluntario	8 semanas (continuas o discontinuas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puede disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años.</li> <li>✓ Puede tomarse a tiempo completo o parcial.</li> <li>✓ No es transferible entre progenitores.</li> <li>✓ Debe solicitarse con antelación y puede organizarse por semanas.</li> <li>✓ <b>Es un permiso NO retribuido</b></li> </ul>

#### 4. Excedencias

TIPO	PLAZO	REQUISITOS	OBSERVACIONES AMPLIADAS
<b>Excedencia voluntaria</b>	De <b>4 meses a 5 años</b>	Antigüedad mínima de <b>1 año</b> en la empresa.  No haber disfrutado otra excedencia voluntaria en los <b>últimos 4 años</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No existe <b>reserva del puesto de trabajo</b>.</li> <li>✓ Se mantiene un <b>derecho preferente al reingreso</b>, condicionado a vacantes de igual o similar categoría.</li> <li>✓ No se cotiza durante la excedencia.</li> <li>✓ Puede solicitarse sin necesidad de justificar causa.</li> <li>✓ La empresa no está obligada a reincorporar si no existe vacante adecuada.</li> </ul>
<b>Excedencia Forzosa</b>	Mientras se mantenga la situación que la motiva	Mientras se mantenga la situación que la motiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiene reserva del puesto.</li> <li>✓ Computa a efectos de antigüedad.</li> <li>✓ El plazo para solicitar reingreso es de un mes desde el cese de actividad en el sector público</li> </ul>
<b>Excedencia por cuidado de hijos/as</b>	Hasta <b>3 años</b> por cada hijo/a	Ser padre, madre, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente.  Puede solicitarse en cualquier momento dentro de los 3 primeros años del menor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Reserva del puesto</b> durante el primer año.</li> <li>✓ A partir del segundo año, reserva de un <b>puesto del mismo grupo profesional</b>.</li> <li>✓ Computa a efectos de <b>antigüedad</b>.</li> <li>✓ Puede disfrutarse de forma <b>fraccionada</b>.</li> <li>✓ Protección reforzada frente al despido.</li> <li>✓ La reincorporación debe solicitarse con antelación (normalmente 15-30 días según convenio).</li> </ul>
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>	Hasta <b>2 años</b>	Familiar hasta <b>2º grado</b> por consanguinidad o afinidad  El familiar debe <b>no poder valerse por sí mismo</b> y no desempeñar actividad retribuida.  Debe acreditarse mediante <b>informe médico o documentación oficial</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reserva del puesto durante el primer año.</li> <li>✓ Computa a efectos de antigüedad.</li> <li>✓ Puede disfrutarse de forma fraccionada.</li> <li>✓ La empresa puede solicitar documentación justificativa.</li> </ul>
<b>Excedencia por violencia de género</b>	Duración variable según necesidad	Acreditación de la situación mediante los medios legales previstos (orden de protección, informe de servicios sociales, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reserva del puesto durante <b>6 meses</b>, prorrogable hasta <b>18 meses</b> si persiste la necesidad de protección</li> <li>✓ Situación <b>asimilada al alta</b> a efectos de Seguridad Social.</li> <li>✓ Protección reforzada frente al despido.</li> <li>✓ Puede combinarse con reducción de jornada, movilidad geográfica o reordenación del tiempo de trabajo.</li> </ul>