

Manual de Licencias Convenio Colectivo Sector Ayuda a Domicilio de Andalucía (25 junio 2024)



ONEMOS CARRA
a la Dependencia



federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Andalucía



Anexo. Manual de Licencias Convenio Colectivo Sector Ayuda a Domicilio de Andalucía (25 junio 2024)

Índice

1. Introducción.

2. Permisos retribuidos.

2.1. Días de libre disposición.

2.2. Matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

2.3. Accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

2.4. Hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

2.5. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

2.6. Fallecimiento, del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2.7. Traslado de domicilio habitual.

2.8. Exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales

2.9. Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público ordenado por la autoridad.

2.10. Para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista.

2.11. Realización de Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto.

2.12. Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

2.13. Permiso retribuido por causa de fuerza mayor

2.14. Periodo de lactancia.

3. Licencias.

3.1. Licencia por asuntos propios.

3.2. Permiso parental.





3.3. Permiso por acuerdo con la empresa.

4. Reducciones de jornada.

4.1. Reducción de jornada por razones de guarda legal.

4.1.a) Guarda legal de menores de 12 años.

4.1.b) Guarda legal de persona discapacitada física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida.

4.1.c) Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

4.2. Reducción de jornada para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4.3. Reducción de jornada para víctimas de la violencia de género.

5. Excedencias.

5.1. Forzosa.

5.2. Voluntaria.

5.3. Voluntaria por cuidado de hijos.

5.4. Voluntaria por cuidado de familiares.

6.- Cuadro de parentescos



**¡Volvemos casa
a la Dependencia**





1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este Manual es informar a las personas trabajadoras del régimen de licencias y permisos retribuidos, licencias, reducciones de jornadas y excedencias a los que tienen derecho en virtud del Convenio Colectivo y la legislación vigente en cada momento, así como de establecer un procedimiento y unos modelos normalizados de solicitud a seguir en cada uno de los casos.

A modo de introducción se detalla una definición de cada uno de los casos:

- **Licencias y Permisos retribuidos.** En los que la persona trabajadora, con justificación, podrá ausentarse del trabajo (por períodos de distinta duración según el motivo), con derecho a remuneración en virtud de un número tasado de causas recogidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el presente Convenio Colectivo.
- **Licencias.** En los que la persona trabajadora, mediando preaviso siempre que el hecho causante lo haga posible y con justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario, y por las causas recogidas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.
- **Reducciones de jornada.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral ante la concurrencia de las siguientes circunstancias recogidas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.
- **Excedencias.** Habrá que diferenciar entre la forzosa y las voluntarias.

2. LICENCIAS Y PERMISO RETRIBUIDOS

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los permisos retribuidos se originan cuando se produce un suceso determinado, el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hija o hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este hecho sucediera en día festivo o de descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

En las modalidades de permisos retribuidos regulados en el presente artículo en las que la enfermedad o la hospitalización no se agota en un acto concreto, sino que se trata de hechos causantes que se prolongan en el tiempo, el inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que pueda iniciarse mientras persista la enfermedad, la hospitalización y/o el reposo domiciliario, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

Las personas trabajadoras que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de la persona con rango superior jerárquico y del departamento correspondiente de su empresa con la mayor antelación posible.





Del mismo modo todos los hechos o motivos que originen el derecho a un permiso retribuido de cualquier tipo deberán ser debidamente justificados por la persona trabajadora que vaya a disfrutarlo ante el departamento correspondiente de su empresa.

□ **Aspectos Generales:**

- La persona trabajadora percibirá, durante su ausencia, el mismo salario que percibiría realizando su actividad normal.
- La obligación de avisar a la empresa sobre la necesidad de tomar el permiso, obedece a que aquella pueda reajustar la organización del trabajo; por tanto aquellos permisos que sean programados o en los que sea posible conocer la fecha del hecho causante con antelación como sucede en casos de bodas, exámenes, intervenciones quirúrgicas programadas, traslado de domicilio, cumplimiento de un deber inexcusable, etc, deberán ser solicitadas con la antelación suficiente.

□ **El Proceso reglamentario sería el siguiente:**

○ Solicitud previa de la persona trabajadora según modelo normalizado en la empresa siempre que el hecho causante lo haga posible.

○ Aportación de la documentación pertinente que certifique la causa por la que se concedió el permiso retribuido.

2.1. Días de libre disposición.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.B. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía.

▪ **Requisitos:**

Solicitud normalizada en la empresa

▪ **Duración y características:**

4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. 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, comunicándose a la persona interesada por escrito con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

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.

2.2. Matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.A. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía.

▪ **Requisitos:**

Aportación de Certificado de matrimonio o Certificado de la inscripción en el Registro de parejas de



hecho.

▪ **Duración y características:**

Se concederán 15 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido el día en que se contraiga matrimonio o se practique la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

Si el día del matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho tuviera lugar en un día festivo o de descanso de personal, el permiso podrá empezar a disfrutarse el primer día laborable siguiente al día del matrimonio.

2.3. Accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.D. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.b. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Aportación del justificante del accidente o de la enfermedad grave, así como la necesidad de reposo domiciliario. De igual modo documentación acreditativa de la familiaridad y/o convivencia.

No será necesario acreditar la convivencia en los supuestos de “cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho” y sí en los supuestos de “cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.

▪ **Duración y características:**

5 días laborables.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

El inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad, sino que podrá iniciarse mientras persista la enfermedad y ésta sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

2.4. Hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.D. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.b. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Aportación del justificante de la hospitalización. De igual modo documentación acreditativa de la familiaridad y/o convivencia.



No será necesario acreditar la convivencia en los supuestos de “cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho” y sí en los supuestos de “cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.

▪ **Duración y características:**

5 días laborables.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

El inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la hospitalización, sino que podrá iniciarse mientras persista la enfermedad que originó la hospitalización y ésta sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

El derecho del disfrute de este permiso por hospitalización no finalizará con el alta hospitalaria si subsiste la necesidad de cuidados y/o reposo domiciliario del familiar que deberán ser acreditados.

2.5. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.D. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.b. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Aportación del justificante de la intervención quirúrgica, así como la necesidad de reposo domiciliario. De igual modo documentación acreditativa de la familiaridad y/o convivencia.

No será necesario acreditar la convivencia en los supuestos de “cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho” y sí en los supuestos de “cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.

▪ **Duración y características:**

5 días laborables.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

2.6. Fallecimiento, del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.C. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.b.bis) TRLET.



▪ **Requisitos:**





Aportación del justificante de defunción. De igual modo documentación acreditativa de la familiaridad

▪ **Duración y características:**

- Tres días y cinco días si el personal necesita hacer un desplazamiento, a tal efecto, dentro o fuera de la provincia a más de 50 kilómetros.

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, estos días de permiso se verán incrementados, previa solicitud de la persona trabajadora, en 5 días naturales más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

2.7. Traslado de domicilio habitual.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.E. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.c. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Será necesaria la justificación documental que acredite el traslado de domicilio habitual.

▪ **Duración y características:**

- Un día natural.

2.8. Exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales

▪ **Regulación:**

Artículo 58.G. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía

▪ **Requisitos:**

Aportación de justificación que acredite la realización del examen y el carácter oficial del Centro.

▪ **Duración y características:**

- El día de realización de tales exámenes.

Se considerarán como permiso retribuido cuando se curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales.

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.

● Serán retribuido para exámenes eliminatorios.

2.9. Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público ordenado por la autoridad.

▪ **Regulación:**





Artículo 58.F. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.d. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Aportación dentro de los días siguientes del certificado de asistencia.

▪ **Duración y características:**

- El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento sólo puede realizar ella misma, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, así como los deberes de carácter cívico.

2.10. Para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.I. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía.

▪ **Requisitos:**

Aportación dentro de los días siguientes del justificante de asistencia.

▪ **Duración y características:**

Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a modificar el cuadrante para facilitar ese acompañamiento. La negativa de la persona trabajadora a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

2.11. Realización de Exámenes Prenatales, Técnicas de Preparación al Parto y preparación en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

▪ **Regulación:**

Artículo 58.H. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.f. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Se acreditará justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

▪ **Duración y características:**

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

2.12. Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

▪ **Regulación:**

Artículo 56.1. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 48. TRLET.





▪ **Requisitos:**

Aportación del justificante

▪ **Duración y características:**

El personal podrá disfrutar de este permiso en los siguientes casos:

- Por nacimiento, desde el momento del parto hasta que el/la menor tenga 12 meses.
- Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

La duración de este permiso será de 16 semanas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

1. Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención del hijo/a.

Una vez transcurridas las 6 semanas ininterrumpidas, las siguientes 10 semanas podrán distribuirse, a voluntad del trabajador o trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

2. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Las primeras 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En



ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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 en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo/a debe permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

3. Parto prematuro o supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo/a debe permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período 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 de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle.

4. Fallecimientos

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 periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.





5. Discapacidad

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

2.13. Permiso retribuido por causa de fuerza mayor

▪ Regulación:

Artículo 58.J. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.9. TRLET.

▪ Requisitos:

Aportación dentro de los días siguientes de la acreditación del motivo de ausencia.

▪ Duración y características:

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, por las causas anteriormente expuestas.

2.14. Periodo de lactancia.

▪ Regulación:

Artículo 57. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.4. TRLET.

▪ Requisitos:

Acreditación fehaciente del nacimiento del hijo o hija.

▪ Duración y características:

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá elegir uno de los siguientes supuestos independientemente de que trabaje a tiempo completo o parcial para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla nueve meses:

1. Ausencia de 1 hora diaria.

2. Ausencia de 1 hora diaria distribuida en dos medias horas.

3. Permiso acumulado. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas de sus turnos de trabajo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.





La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Por tanto este permiso podrá ser disfrutado indistintamente o de forma paralela por las personas progenitoras en caso de que ambas trabajen.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La solicitud de este permiso se deberá realizar por escrito ante el departamento de la empresa correspondiente con una anticipación de al menos quince días de la fecha en que se pretende comenzar a disfrutar de la licencia.

Este permiso está catalogado como retribuido a cargo de la empresa por lo que la persona trabajadora no debe ver reducido sus ingresos por conceptos salariales.

El permiso de lactancia es compatible con otros beneficios relativos al cuidado de hijos/as u otras licencias de la persona trabajadora.

3. LICENCIAS

3.1. Licencia no retribuida por asuntos propios

▪ Regulación:

Artículo 59. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía

▪ Requisitos:

Solicitud presentada con al menos 20 días de antelación al previsto para su comienzo. No obstante este plazo podrá no tenerse en cuenta por la Empresa cuando la solicitud obedezca a motivos de urgente necesidad.

▪ Duración y características:

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, 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 permitieran, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

3.2. Permiso parental.

▪ Regulación:

Artículo 59.bis. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 48.bis. TRLET.

▪ Requisitos:

Solicitud presentada con al menos 10 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa

▪ Duración y características:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.





Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3.3 Permiso por acuerdo con la empresa.

▪ Regulación:

Artículo 59.bis. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía.

▪ Requisitos:

Previo aviso y acuerdo con la empresa

▪ Duración y características:

El personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

4. REDUCCIONES DE JORNADA

4.1. Reducción de la jornada por motivos familiares.

▪ Regulación:

Artículo 60 I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.6. TRLET.

▪ Requisitos:

Solicitud de la persona interesada aportando documentación justificativa.

▪ Duración y características:

El personal que 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 tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute 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.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier persona progenitora en caso de que ambas trabajen.

4.2. Reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años.

▪ Regulación:

Artículo 61. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.6. TRLET.

▪ Requisitos:

Solicitud de la persona interesada aportando: Certificado de nacimiento o libro de familia.

▪ Duración y características:

Tendrá derecho la persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo menores de doce años a obtener una reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4.3. Reducción de jornada por guarda legal de personas discapacitadas físicas o psíquicas que no desempeñe otra actividad retribuida.

▪ Regulación:

Artículo 61. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.6. TRLET.

▪ Requisitos:

Solicitud de la persona interesada aportando documentación justificativa.

▪ Duración y características:

Tendrá derecho la persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo una persona discapacitada física o psíquica que no desempeñe una actividad retribuida a obtener una reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas.

4.4. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.





▪ **Regulación:**

Artículo 37.6. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Solicitud de la persona interesada aportando documentación justificativa.

▪ **Duración y características:**

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente 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 aquélla, 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acredite, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier persona progenitora en caso de que ambas trabajen.

4.5. Reducción de jornada para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

▪ **Regulación:**

Artículo 60. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.6. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Solicitud de la persona interesada aportando documentación justificativa.

▪ **Duración y características:**

Tendrá derecho la persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a 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, a obtener una reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas.

4.6. Reducción de jornada para víctimas de la violencia de género.





▪ **Regulación:**

Artículo 45. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 37.8. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Solicitud de la persona interesada aportando documentación justificativa.

▪ **Duración y características:**

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán 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.

5. EXCEDENCIAS

5.1. Forzosa.

▪ **Regulación:**

Artículo 64. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 46. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Ejercer funciones sindicales de ámbito Provincial o superior.

▪ **Duración y características:**

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.

5.2 Voluntaria.

▪ **Regulación:**

Artículo 62. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 46. TRLET.

▪ **Requisitos:**

Tener al menos un año de antigüedad en la empresa y realizar la solicitud correspondiente.

▪ **Duración y características:**

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.

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.

5.3 Voluntaria por cuidado de hijos.

▪ Regulación:

Artículo 63. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 46. TRLET.

▪ Requisitos:

Tener a su cuidado a un hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo y realizar la solicitud correspondiente.

▪ Duración y características:

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 permanente y temporal (no menor de un año) y tutela y de acogimiento 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.

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.

5.4 Voluntaria por cuidado de familiares.

▪ Regulación:

Artículo 63. I Convenio Colectivo Sector Ayuda Domicilio de Andalucía y art. 46. TRLET.

▪ Requisitos:

Tener la persona trabajadora que cuidar 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, y realizar la solicitud correspondiente.

▪ Duración y características:

El personal tendrá 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.

6.- Cuadro de parentescos

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, por consanguinidad y afinidad.

Grados	Titular/Cónyuge o pareja de hecho			
1º	Padre/Madre	Suegro/a	Hijo/a	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nieto/Nieta

El cómputo de los grados de parentesco para la aplicación de los permisos se realizará contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo.

En el caso de parejas de hecho se aplicará por analogía la regla anterior siempre y cuando la pareja se encuentre inscrita en el registro público correspondiente.



**¡LLEVEMOS CABA
a la Dependencia**



**Conemos cara
a la Dependencia**



**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Andalucía**