



Asociación  
de familiares  
de enfermos  
**con Alzheimer**  
y otras demencias

AFA Miguel Hernández

# PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Anualidad 2021





En el **Área de conciliación** : En la reunión realizada el 30/12/2020 se informó a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes , permisos , etc.

En el tablón del equipo profesional , el Representante legal de los trabajadores expone y actualiza toda la información referente a las novedades laborales legislativas. Se ha garantizado a través del compromiso escrito con la igualdad de oportunidades reflejado en nuestro plan, que estos derechos sean accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

La formación se ha realizado en gran medida dentro del horario laboral y cuando no ha sido posible se ha facilitado la modalidad on line. Se han establecido permisos para el padre para asistencia en consultas médicas y técnicas de preparación al parto y se han contemplado como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes o familiares ascendientes. Esta anualidad al contar con representante legal de los trabajadores y la formación del comité de igualdad se ha aprobado diferentes mejoras de medidas de conciliación que contempla la legislación actual ( en el punto de “utilización de medidas de conciliación” se especifican las nuevas medidas aprobadas).

Durante esta anualidad 2021 se han aprobado en el comité de Igualdad las siguientes medidas de conciliación y medidas contra la Violencia de Género:

### **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

- Adaptar, sin reducir, la jornada laboral a aquellas personas que tengan menores a su cargo. Hasta 15 minutos, retribuidos y recuperables, a la entrada o a la salida.
- Uso de las 16 horas médicas retribuidas para el acompañamiento de familiares ascendientes mayores de 65 años, descendientes menores de edad o familiares en primer grado de consanguinidad, pareja de hecho o cónyuge dependientes o con diversidad funcional o en caso de enfermedad grave o crónica.
- El tiempo de permiso maternal o paternal computará como tiempo de trabajo a la hora de convertir un contrato por obra y servicio a uno indefinido.

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



- Permiso de asistencia paternal, previo aviso y posterior justificación, para asistir a los exámenes prenatales o cursos de técnicas de preparación al parto, con un máximo de tres permisos.

- Flexibilidad horaria a padres, madres y/o tutores para asistir a tutorías de menores.
- Flexibilidad horaria a padres , madres y/o tutores con menores escolarizados que se encuentren en fase de adaptación al centro educativo.
- Prolongar en 10 minutos el descanso para mujeres que se encuentren de la semana 22 en adelante del proceso de gestación, así como para las madres lactantes.
- Se habilitará un lugar adecuado para la extracción de la leche para madres lactantes.

**Suspensión de contrato por maternidad** En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. 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 esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 esta 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

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



48.7 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 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, de guarda con fines 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 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 cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. 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. De conformidad con el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, no sumando los períodos de ambos. 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. Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



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 los números 7 y 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

**Suspensión de contrato por paternidad** Se estará a lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. A esto se le suma el permiso de 16 semanas. Las primeras 6 semanas son obligatorias en el momento del nacimiento del bebé, las otras 10 se pueden tomar de manera continua o intermitente durante el primer año de vida del bebé.

El personal, previo aviso y justificación, salvo casos de urgencias justificada (en el que se avisará lo antes posible) podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y consideración a todos los efectos de tiempo efectivo de trabajo, 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. 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.

c) **3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a 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

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



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, 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 cinco 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 provincia o de la comunidad autónoma, 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.

i) A un máximo de **16 horas anuales para asistir a consulta médica de atención especializada** (médicos especialistas), siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

### Licencias no retribuidas

**Licencia por asuntos propios:** tres 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 seis 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 tendrán 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. 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 la persona trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 personal 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

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 personal 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 descendiente 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. En los casos de nacimientos de descendientes prematuros 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 12 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 diaria, 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. El progenitor, adoptante, 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 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo,

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).





hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen 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. 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. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

### **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. 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 personal podrá 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. El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



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.

Extraído del " IX CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA." Publicado el 18 de mayo de 2020 en el número 8.813 del Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

### **DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Ausencias o faltas de puntualidad

Si una trabajadora acude tarde a su puesto de trabajo o se ausenta un día del mismo como consecuencia de la violencia de género sufrida, y siempre que lo acrediten los servicios sociales de atención o servicios de salud, será considerado como justificada, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

En este sentido, no se **podrá despedir por causas disciplinarias** a una trabajadora por las ausencias o faltas de puntualidad.

Reducción de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo

Las trabajadoras podrán **reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenar el tiempo de trabajo**, ya sea mediante la existencia de un horario flexible o mediante la adaptación del horario de trabajo.

La concreción de este derecho se ejercerá conforme a lo indicado en el convenio colectivo, en defecto de éste, conforme al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o directamente con los trabajadores afectados.

En defecto de cualquiera de estos acuerdos, se seguirán las reglas de la reducción de jornada por cuidado de un hijo, es decir:

- Corresponde al trabajador la concreción horaria, dentro de su jornada de trabajo.

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



- Se debe preavisar con la antelación fijada en el convenio colectivo, o en su defecto 15 días, notificándolo a la empresa la fecha en que se inicia y en la que, previsiblemente, se finalizará.

Cuando **se produzca un despido de una trabajadora con reducción de jornada**, y éste sea declarado procedente, la indemnización que recibirá será la que debería percibir en caso de que trabajase a jornada completa.

Es decir, no se tiene que tener en cuenta el salario con la reducción de jornada. No obstante, en caso de un **despido improcedente**, las consecuencias del mismo **serían la nulidad** y, por tanto, la empresa está obligada a readmitirla en su puesto de trabajo.

#### Cambio de centro de trabajo

La trabajadora que deba cambiar de lugar de residencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social tendrá **derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo**, dentro del mismo grupo profesional, en otro centro de trabajo que la empresa tenga.

La empresa **está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes** en dicho momento acorde con su grupo profesional, o las que puedan producirse en un futuro. En consecuencia, si no existe una vacante en dicho momento, pero se prevé que exista posteriormente lo adecuado sería suspender el contrato de trabajo de acuerdo al siguiente párrafo.

Además, **existen determinadas subvenciones para cubrir los gastos ocasionados por la movilidad** siempre que se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 Kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior.

Las subvenciones podrán cubrir:

- **Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares.** Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando como referencia para ello la cuantía establecida al efecto en las administraciones públicas como indemnización por uso de vehículo particular.

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



- **Gastos de transporte de mobiliario y enseres.** Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino, en la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples -IPREM- mensual vigente.
- **Gastos de alojamiento.** Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los 12 primeros meses, cuya cuantía máxima será de 10 veces el IPREM mensual vigente.
- **Gastos de guardería y de atención a personas dependientes.** Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes a su cargo, generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM mensual vigente.

Excedencia: suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

A diferencia de otras suspensiones de contratos de trabajo, o excedencias laborales, la trabajadora que suspenda el contrato de trabajo por ser víctima de violencia **tendrá derecho a prestación por desempleo**, siempre que haya cotizado lo suficiente para ello.

Además el tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

El periodo de suspensión tendrá una **duración inicial que no podrá exceder de seis meses**, salvo que de las actuaciones judiciales, requiriese un tiempo mayor. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

Extinción del contrato de trabajo

Las trabajadoras podrán extinguir la relación laboral, es decir proceder a la baja voluntaria de la empresa, pero con la diferencia de que **tendrán derecho a la prestación por desempleo** si es que han cotizado lo suficiente.

De acuerdo con lo establecido por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)), le informamos que sus datos están incorporados en un fichero del que es titular ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNANDEZ DE ORIHUELA, con la finalidad de realizar la gestión profesional, así como enviarle comunicaciones sobre nuestros servicios. Puede consultar el texto completo en [www.afaorihuela.org](http://www.afaorihuela.org). Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición de sus datos en [info@afaorihuela.org](mailto:info@afaorihuela.org).



Además, si posteriormente **formalizan un nuevo contrato** cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y reciba una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un **incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización**, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

Beneficios y facilidades a las empresas contratantes

Las empresas que contraten a trabajadoras víctimas de violencia de género o que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, **tendrán derecho a una bonificación** a las cuotas de la seguridad social.

**Fdo. Representante legal de los trabajadores**

**Ángel Ruiz Martínez**