

Plan de Igualdad

Acciones vigentes en conciliación

23 de Junio de 2021

Las acciones vigentes en materia de Conciliación en Fundación EDEX son las recogidas en el Convenio del Sector de Intervención Social de Bizkaia vigente, convenio de aplicación en la entidad:

Artículo 28.—Vacaciones

.../...

En todos los casos 3 días podrán ser dispuestos como días de asuntos propios. En este último caso, dichos días deberán ser solicitados con carácter previo a fin de garantizar el funcionamiento de servicio.

.../...

Artículo 37.—Licencias retribuidas

1. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

.../...

h) Un día de libre disposición, considerado a todos los efectos como efectivamente trabajado. Para hacer efectivo su disfrute, se solicitará 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 por escrito, no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada. En todo caso se disfrutará sin necesidad de justificación, antes de finalizar el año.

Artículo 38.—Licencias no retribuidas

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad, podrá solicitar en no más de dos ocasiones por año, hasta un máximo de 30 días de permiso sin sueldo por año. El mínimo a solicitar será un periodo de 3 días, y se le unirán aquellos días anexos a este periodo que correspondan al descanso semanal, festivos o vacaciones.

Deberá serle concedido al solicitante, si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal en las empresas de más de 40 trabajadores/as. Para las empresas de menos de 40 trabajadores/as serán 2 los que simultáneamente podrán disfrutar de este permiso.

Artículo 41.— Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psí-

quica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá pre avisar a la dirección de la organización con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El derecho a la reducción de la jornada diaria, semanal y anual entre un octavo y la mitad de la jornada, por motivo de cuidado de menores de 12 años o familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá tener una distribución que afecte al número de jornadas trabajadas, esto es, la reducción se podrá hacer sobre el número de días trabajados semanalmente sin afectar ni disminuir la jornada diaria.

Esta reducción-acumulación de la reducción diaria de la jornada en jornadas completas u otros periodos deberá acordarse entre la dirección de cada empresa y el trabajador/a, a iniciativa de cualquiera de las partes, sin perjuicio del cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento en materia de trabajo y seguridad social.

Artículo 44.—Excedencia especial para atender a familiares

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años por atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

Cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido,

dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.