

# GUÍA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

FEDERACIÒ VALENCIANA D'ASSOCIACIONS DE FAMILIARS I  
AMICS DE PERSONES AMB ALZHEIMER (FEVAFA)

17 DE ABRIL DE 2024



## ÍNDICE

### 1. INTRODUCCIÓN

### 2. BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN

### 3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

3.1. Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo, y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.2. Licencias retribuidas.

3.3. Licencias no retribuidas.

### 4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE FEVAFA

## 1. INTRODUCCIÓN

Según el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, “la conciliación en sentido estricto se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”.

La compatibilización del empleo con las responsabilidades familiares es una exigencia de calidad de vida para toda la sociedad. La familia asume un papel fundamental en la construcción de la sociedad y, al mismo tiempo, el empleo se ha convertido en el principal medio de inclusión social, siendo la herramienta más eficaz para dignificar la vida de las personas. En este contexto, resulta crucial hallar el equilibrio entre el desarrollo económico y la cohesión social, a través de verdaderos medios de conciliación.

## 2. BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Una de las consecuencias más directas de la conciliación es la felicidad. Por eso es importante un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida. Cuando esto ocurre, la plantilla gana en satisfacción y eso tiene su reflejo directo en el éxito de la entidad.

Algunos beneficios son:

- Aumento de la productividad: gracias a una vida más plena, ya que aumenta la energía y concentración de la plantilla en sus horas de trabajo.
- Menos absentismo y rotación: al reducirse el estrés y todas sus consecuencias negativas para la persona, como la ansiedad o la depresión.
- Mayor retención del talento: algo que se consigue cuando el entorno de trabajo es positivo y las condiciones laborales justas.
- Mejores relaciones entre la plantilla, y entre la plantilla y la Junta Directiva.
- Atracción de talento: la entidad es más atractiva para trabajar.
- Mejora de la imagen de la entidad.

### 3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL, FAMILIAR

APLICABLES A TODA LA PLANTILLA DE FEVAFA. SEGÚN EL X CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA (80/01/0118/2022) Y EL RDL 5/2023 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, QUE MODIFICA ARTÍCULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

#### 3.1. Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Denominación	Duración	Supuesto	Normativa	Modo solicitud	Observaciones
Suspensión del contrato por <b>riesgo</b> durante el <b>embarazo o la lactancia</b> .	Durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.	Si existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto.	Art. 32 Convenio.  Art. 45.1.d Estatuto Trabajadores	La trabajadora la gestionará a través de la Entidad Gestora o Colaboradora con la que la FEVAFA tenga asegurado el riesgo.	FEVAFA deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.
<b>Protección integral contra la violencia de género.</b>	Según necesidad	Trabajadora víctima de violencia de género.	Ley orgánica 1/2004, 28 Diciembre.  Art. 33 Convenio.  Estatuto Trabajadores	Presentando la orden de protección, la sentencia que condene al agresor o, informe del Ministerio Fiscal, hasta tanto se dicte la orden de protección.	<b>Derechos: reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.</b> Las <b>ausencias o faltas de puntualidad</b> al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género <b>se considerarán justificadas</b> , dichas ausencias serán comunicadas por la trabajadora a FEVAFA a la mayor brevedad.
<b>Vacaciones</b>	<b>30 días naturales anuales.</b> <u>Retribuido.</u>	Vacaciones	Art. 36 Convenio.	El calendario se realizará antes de la finalización del primer trimestre de cada año. Se realizará por escrito mediante un boletín de vacaciones por cada año y trabajador o trabajadora, el cual se firmará por ambas partes.	Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la FEVAFA y el personal.

Denominación	Duración	Supuesto / Normativa	Modo solicitud	Observaciones
Suspensión de contrato por <b>maternidad y paternidad</b>	<p><b>16 semanas</b>, de las cuales 6 semanas serán ininterrumpidas</p> <p><b>16 semanas, ampliables en 2 semanas más</b> por cada hijo o hija, a partir del segundo, o discapacidad del hijo o hija.</p> <p><b>16 semanas</b></p> <p><b>16 semanas</b> ininterrumpidas</p> <p><b>16 semanas, ampliables en 2 semanas</b> (1 semana para cada progenitor) por cada menor a partir del segundo, o menor con discapacidad.</p> <p><b>16 semanas</b> ininterrumpidas + 2 meses, estos con retribuciones básicas</p>	<p><b>Parto</b></p> <p><b>Parto múltiple o discapacidad del hijo o hija</b></p> <p><b>Parto prematuro</b> o persona recién nacida hospitalizada a continuación del parto por cualquier otra causa</p> <p><b>Adopción</b></p> <p>Adopción o acogimiento <b>múltiple</b></p> <p><u>Adopción internacional</u>, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019</p>	<p>Solicitar en el médico de cabecera un informe de maternidad (llevar el parte de nacimiento del hospital). Si la trabajadora estuvo de baja antes del parto, le dará el alta médica (presentar en FEVAFA en el plazo de 7 días)</p> <p>FEVAFA le facilitará un certificado que indicará el periodo que cubre el permiso por maternidad.</p> <p>La trabajadora rellenará, aportará la documentación necesaria y entregará a la SS el modelo oficial de solicitud.</p>	<p>El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada y hasta que el hijo o hija cumpla los 12 meses y siempre que <b>6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Se preavisará con 15 días de antelación.</b></p> <p>Se podrá disfrutar tanto a jornada completa como parcial.</p> <p><b>El período de suspensión</b> podrá computarse <b>a partir de la fecha del alta hospitalaria.</b> Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Máximo 13 semanas adicionales.</p> <p>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 periodos de suspensión. El periodo de suspensión <b>podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes</b> de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>

Denominación	Duración	Supuesto	Normativa	Modo solicitud	Observaciones
<b>Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares</b>	<b>No superior a 3 años</b> (Podrá disfrutarse de forma fraccionada)	Cuidado de cada hijo o hija (a contar desde la fecha de nacimiento o, en el caso de adopción, de la resolución judicial o administrativa)  Cuidado de un familiar hasta el 2º 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.	Art. 50 Convenio.	Notificación por escrito a FEVAFa con 15 días de antelación, con indicación de la fecha de inicio, de fin y duración. Una vez reconocida (por escrito), ni FEVAFa puede revocarla, ni el trabajador/a solicitar su reincorporación antes de la finalización de la misma.	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. Este período 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 FEVAFa, especialmente con ocasión de su reincorporación. <b>Reserva del puesto de trabajo: durante el primer año</b> (hasta un máximo de 15 meses si pertenece a familia numerosa de categoría general). <b>Después: la reserva será a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente</b> (hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial)

Denominación	Duración	Supuesto / Normativa	Modo solicitud	Observaciones
<b>Adaptación de la jornada por motivos familiares</b> Art. 34.8 ET	<p><b>1 hora</b> de ausencia del trabajo (se podrá dividir en 2 fracciones)</p> <p><b>1 hora</b> de ausencia del trabajo, <b>ó</b> un máximo de <b>2 horas de reducción de jornada</b> <u>con la disminución proporcional del salario.</u></p> <p>Reducción <b>diaria, entre al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de la jornada</b> <u>con la disminución proporcional del salario.</u></p> <p>Reducción de al menos, por <b>la mitad de la duración de la jornada</b></p>	<p><b>Por lactancia de un descendiente menor de 12 meses.</b> Art. 37.4 ET</p> <p>Por nacimientos de descendientes prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</p> <p><b>Cuidado</b> directo algún <b>hijo/a menor de 12 años, hijo/a o cónyuge o pareja de hecho o una persona con discapacidad</b> física, psíquica o sensorial, ó de un <b>familiar</b>, hasta el segundo grado de consanguinidad, <b>así como otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio</b>, que por razones de <b>edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo</b>, y que no desempeñe una actividad retribuida. Art. 37.6 y 7 ET.</p> <p><b>Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo</b> del progenitor/a o adoptante, 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.</p> <p>(Art. 51 Convenio y 37 ET)</p>	<p>El trabajador o la trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá <b>preavisar a FEVAFa con una antelación de quince días</b>, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.</p> <p><b>Solicitar por escrito, FEVAFa tiene un plazo de 15 días para la concesión o no. Si no hay respuesta motivada se entenderá concedida.</b></p>	<p>La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Podrá ser disfrutado por la madre o el padre, <b>trabajen los dos o no.</b></p> <p>Acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario. <b>Máximo, hasta que el o la menor cumpla los veintitrés años. Se podrá mantener hasta que la persona cumpla 26 años si antes de los 23 años acreditara un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.</b></p>

Denominación	Duración	Supuesto	Normativa	Modo solicitud	Observaciones
<b>Excedencia voluntaria</b>	Período <b>no inferior a 4 meses ni superior a 5 años</b>	Por cualquier motivo, siempre que no sea para incorporarse a prestar sus servicios en otras entidades o empresas, realizando concurrencia desleal.	Art. 52 Convenio.  Art. 46 Estatuto de los Trabajadores	<b>Por escrito con una antelación de al menos 30 días</b> a la fecha de su inicio. Debiendo recibir <b>contestación</b> escrita de FEVAFA, en el plazo de <b>cinco días</b> . <b>Solicitud de ingreso por escrito:</b> antes de finalizar la excedencia, y <b>con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización</b> .	Lo puede solicitar la persona que acredite <b>al menos 1 año de antigüedad</b> en FEVAFA. Sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Únicamente tendrá un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. <b>No podrá optar a una nueva excedencia voluntaria hasta transcurridos 2 años de trabajo efectivo</b> , después de agotada la anterior.
<b>Excedencia forzosa</b>	Por todo el tiempo que dure su nombramiento.	Designación o elección de un <b>cargo público</b> .  Elección para un <b>cargo sindical</b> , de ámbito local o superior. Podrá solicitar una excedencia especial.	Art. 53 Convenio.	Por escrito. FEVAFA la tendrá que conceder obligatoriamente.	Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los citados supuestos.

### 3.2. Licencias retribuidas

Supuesto	Duración	Normativa	Modo solicitud	Observaciones
<b>Matrimonio o registro parejas de hecho</b>	<b>15 días naturales</b>	Art. 48 Convenio	Previo aviso, con 15 días antelación, por escrito y justificación documental.	<a href="#">Art. 37.3 ET</a>
<b>Días de libre disposición</b>	<b>4 días</b> a lo largo del año		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 FEVAFA, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera en la fecha solicitada.	Se disfrutarán <b>uno por trimestre</b> , salvo acuerdo expreso entre la FEVAFA y el trabajador o trabajadora. Su disfrute necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.
<b>Ausencia por causa de fuerza mayor</b>	<b>4 días</b> máximo al año (distribuible por horas)	Art. 37.9 ET	<b>Acreditar el motivo de la ausencia.</b>	Por motivos familiares urgentes relacionados con <b>familiares o personas convivientes</b> que, en caso de enfermedad o accidente, sea indispensable su presencia inmediata.



Supuesto	Duración	Normativa	Modo solicitud	Observaciones
Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	<b>3 días naturales</b> (ampliables en 2 días en caso de 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)	Art. 48 Convenio	Previo aviso y justificación.	En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Cuando el hecho causante haya acaecido <b>fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros</b> , los cinco días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros <b>5 días más</b> , estos últimos <u>no retribuidos</u> . Se deberá probar el desplazamiento realizado.
Accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo, del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, también se incluyen convivientes	<b>5 días laborables</b>	Art. 37. 3 b		
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	<b>2 días naturales</b> (ampliables en 2 días por necesidad de 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)		Previo aviso y justificación.	
Traslado del domicilio habitual	<b>1 día</b>		Previo aviso y justificación.	
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.	<b>Por el tiempo indispensable</b>		Previo aviso y justificación.	
Permisos necesarios para concurrir a exámenes	<b>El día natural en que tenga el examen</b> , trabaja en jornada diurna o vespertina. La noche anterior al examen, si trabaja de noche.		Previo aviso y justificación.	Cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales. De estos permisos <u>únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios</u> .

Supuesto	Duración	Normativa	Modo solicitud	Observaciones
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por la trabajadora embarazada			Previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.	
Asistencia a consulta médica de atención especializada	16 horas anuales como máximo		Previo aviso y justificación	Siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

### 3.3. Licencias no retribuidas

Supuesto	Duración	Normativa	Modo solicitud	Observaciones
Asuntos propios	3 meses al año (de una sola vez o fracción), mínimo 1 mes.	Art. 49 Convenio	Con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.	Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, podría ser coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se podrá pactar prórroga, con un máximo de 6 meses.
	7 días al año, como máximo		Previo aviso, justificación y acuerdo con FEVAFA.	Para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.
Permiso parental para cuidado de hijos/as o menores acogidos por más de un año, hasta que el menor cumpla los 8 años	8 semanas máximo	Art. 48 Bis ET	Previa comunicación de 10 días, salvo fuerza mayor.	Las semanas pueden ser continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial

## 4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE FEVAFA

(APLICABLES A TODA LA PLANTILLA)

Denominación	Normativa	Modo de solicitud	Observaciones
Jornada continua	Medidas de conciliación implícitas aplicables en FEVAFA	Mediante acuerdo por escrito entre las partes implicadas.	Siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan.
Elección del horario por parte del trabajador o la trabajadora.			
Reparto de vacaciones a elección del trabajador o la trabajadora.		Se realizará por escrito mediante un boletín de vacaciones por cada año y trabajador o trabajadora, el cual se firmará por ambas partes. El calendario se realizará antes de la finalización del primer trimestre de cada año.	Siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan. En el caso de haber dos o más personas empleadas, estas deberán ponerse de acuerdo en el reparto de fechas para que la entidad siga en funcionamiento en estos días de permiso.

Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.		Información verbal en el momento del hecho al responsable directo de FEVAFA, con posterior justificación por escrito.	El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo <u>sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad</u> ni que le influya en su remuneración.
Formación online o en horario de trabajo.		Mediante acuerdo por escrito entre las partes implicadas.	Siempre que sea posible.
Banco de horas		Cada trabajadora registrará y firmará diariamente la jornada realizada. Una vez que haya horas de más trabajadas (previo aviso a la federación) se podrán compensar por días libres, vacaciones o menos horas en un día laboral.	Las horas de más acumuladas podrán ser intercambiadas por días de vacaciones o realizar en un día laboral menos horas, siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan.
Facilitar la acumulación de la lactancia.	Medidas de conciliación implícitas aplicables en FEVAFA	Mediante acuerdo por escrito entre las partes implicadas, con un preaviso por parte de la trabajadora de 15 días.	Siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan.
Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 24 meses por excedencia de cuidado de dependientes, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.		Mediante acuerdo por escrito entre las partes implicadas	Siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan.
Coincidir al menos 7 días de vacaciones con la de hijos de separados o divorciados.		Mediante solicitud y aceptación por escrito de las vacaciones del año.	Siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan.
Posibilitar acumulación de reducción de jornada en días completos en tratamiento continuado a menor afectado por enfermedad grave con derecho a escoger los días de trabajo.		Mediante acuerdo por escrito entre las partes implicadas.	Siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan.
Flexibilizar el permiso de hospitalización pudiendo ejercerse dentro del período de 15 días posteriores al hecho causante mientras dure la hospitalización.		Mediante acuerdo por escrito entre las partes implicadas.	Siempre que no existan causas económicas, técnicas u organizativas que lo impidan.