

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PERMISOS	DERECHO LABORAL RECONOCIDO	OBSERVACIONES
Matrimonio propio	18 días naturales	A petición del trabajador/a, los 18 días podrán repartirse entre las fechas anteriores y/o posteriores a la del matrimonio, así como al disfrute de las vacaciones caso de celebrarse el matrimonio durante dicho periodo.
Matrimonios familiares	1 día natural	Se concederá en caso de matrimonio de padres/madres, padres/madres políticos/as, hijos/as y hermanos/as, siempre y cuando éste se realice en día laborable.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural	Se deberá presentar documentación acreditando dicho traslado: Factura del camión de traslado, documento de padrón o contrato de alquiler.
Guarda legal	Mínimo un octavo y máximo la mitad de su jornada.	Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales 4 días si requiere desplazamiento	Cuando los 2 días coincidan con Fiestas Oficiales o Domingos, uno de ellos pasará al primer día laborable. Podrán disfrutarse de forma discontinua los días u horas de permiso correspondientes a hospitalización o enfermedad grave de familiares, siempre y cuando dure la hospitalización o la enfermedad y se comunique previamente a RRHH.
Nacimiento de hijos/as	3 días laborables	En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
Gestación	Tiempo indispensable	Permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
Maternidad	16 semanas. En el supuesto de parto múltiple se ampliarán en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo inclusive. Se ampliará igualmente en 2 semanas, en el supuesto de discapacidad del hijo/a.	6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto. En el caso que ambos progenitores trabajen, a partir de la séptima semana, la madre, 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. 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.
Paternidad	13 días naturales. Se ampliarán 2 días por cada hijo/a a partir del segundo/a inclusive.	Se disfrutará ininterrumpidamente durante el permiso por maternidad, o bien inmediatamente después de finalizado dicho permiso.

Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A

PERMISOS	DERECHO LABORAL RECONOCIDO	OBSERVACIONES
Permiso Lactancia	1 hora diaria hasta que el bebé cumpla 9 meses. Se podrá dividir en dos fracciones de media hora cada una, o una reducción en media hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma. Se podrá también acumular este permiso en jornadas completas, preavisando con al menos 30 días de antelación, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la negociación colectiva.	Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderá a quien lo solicite, dentro de su jornada ordinaria de trabajo.
Excedencia por cuidado de hijos/as	Período de excedencia no superior a 3 años para 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.	Ambas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada constituyendo un derecho individual del personal contratado, hombres o mujeres. Se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el 1er. año de excedencia. Excepciones: 15 meses familias numerosas de categoría general y 18 meses familias numerosas de categoría especial. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
Excedencia por cuidado de familiares	Período de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Los períodos de excedencias por estas causas serán computados a efectos de antigüedad. Quienes disfruten de este tipo de excedencias, tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Deberán ser convocados por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	Derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, la mitad de la misma con la disminución proporcional del salario y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá este derecho 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. 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.