

# Guía de permisos, excedencias y conciliación



## Contenido

<b>VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS .....</b>	<b>2</b>
VACACIONES.....	2
“COMPRA DE VACACIONES”. CONVENIO COLECTIVO .....	2
ASUNTOS PROPIOS RETRIBUIDOS.....	2
DÍAS POR COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN .....	2
<b>PERMISOS .....</b>	<b>3</b>
MATRIMONIO.....	3
BAUTISMO Y/O COMUNIÓN DE DESCENDIENTES:.....	3
POR ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE, Y/O HOSPITALIZACIÓN .....	3
FALLECIMIENTO.....	3
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.....	3
PARA REALIZAR EXÁMENES O DEBERES INEXCUSABLES PÚBLICOS Y/O PERSONALES .....	3
FUERZA MAYOR POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES .....	4
NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 45.1. D) DEL E.T .....	4
PERMISO COTIZADO NO RETRIBUIDO .....	4
PERMISO PARA ASISTENCIA A PRUEBAS Y CONSULTAS MÉDICAS.....	5
PERMISO PARA ATENDER TEMAS MÉDICOS POR ENFERMEDAD ONCOLÓGICA .....	5
PERMISO CLIMÁTICO ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE ACUDIR AL TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS EXTREMOS.....	5
FLEXIBILIDAD HORARIA .....	6
REDUCCIÓN DE JORNADA.....	6
<b>EXCEDENCIAS .....</b>	<b>7</b>
EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS.....	7
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES.....	8
EXCEDENCIA PERSONAL: PERMISO ESPECIAL NO RETRIBUIDO.....	8
EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL DE CONVENIO COLECTIVO .....	9
EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/AS .....	9
EXCEDENCIA FORZOSA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/AS .....	9



## VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS

### Vacaciones

24 días laborales/año (proporcional al tiempo trabajado durante el año)

*Nuevo  
2025*

+ 1 día adicional si tienes una antigüedad de 10 años o más en la empresa

Puedes acumular tus vacaciones de un año a otro siempre que las unas al permiso por nacimiento y cuidado de menor o permiso por cuidado del lactante, prorrogando así el tiempo de cuidado de tu bebé.

### “Compra de vacaciones”. Convenio colectivo

Se podrán disfrutar de hasta un máximo de 5 días anuales de vacaciones no retribuidas adicionales a las fijadas por convenio o regulación de empresa. Estos días adicionales se disfrutan con cargo al salario, por lo que serán descontados en la nómina correspondiente al mes siguiente a su disfrute.

Solicitud con una antelación de 10 días al inicio de su disfrute, debiendo ser aprobadas por su responsable.

El precio de cada día de vacaciones contratado es igual al valor del salario anual asignado/365 días. En el concepto de salario anual se incluyen todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador/a en el año inmediatamente anterior.

Los días disfrutados no afectarán al devengo de los días de vacaciones ordinarias.

### Asuntos propios retribuidos

2 días laborales

+ 1 día a los 20 años de antigüedad en la Entidad

+ 1 día a los 25 años de antigüedad en la Entidad



### Días por compensación por formación

COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN	
NUEVAS CERTIFICACIONES	RECERTIFICACIONES
1 DÍA	1 DÍA
<ul style="list-style-type: none"> <li>2 certificaciones mismo año:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ EFF Ahorro Esencial</li> <li>✓ EFF Financiación II o superior</li> <li>✓ LCI</li> </ul> </li> <li>EFF Ahorro Intermedio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 recertificaciones mismo año (una de ellas EFF Ahorro)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ EFF Ahorro</li> <li>✓ EFF Financiación</li> <li>✓ Seguros Tipo B/Nivel 2</li> <li>✓ LCI</li> </ul> </li> </ul>
2 DÍAS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>EFF Alto</li> <li>Seguros Nivel II/Tipo B</li> </ul>	
Siempre tener superada la formación obligatoria a 31 de diciembre	
No se convocará formación entre el 15-junio y 15-septiembre	

Según acuerdo de compensación por formación alcanzado tras conflicto colectivo planteado por CC.OO.

Los días de compensación de la formación se disfrutan en el ejercicio siguiente a su realización.



## PERMISOS

### Matrimonio

15 días naturales en caso de contraer matrimonio o de inscripción en el registro de uniones de hecho. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable que le siga.

El día laborable en que se celebre la ceremonia en los casos de matrimonio de descendientes o colaterales hasta el 3º grado

### Bautismo y/o comunión de descendientes:

Media jornada correspondiente al día laborable en que se celebre la ceremonia por bautismo o primera comunión.

### Por enfermedad grave, accidente, y/o hospitalización

5 días laborables en los casos de Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por 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 de aquella.

Puedes elegir la opción más beneficiosa de la siguiente para hacer el uso de estos días:

- El permiso de 5 días será consecutivo, salvo justificación de la necesidad de fraccionamiento.
- Se podrá optar por el disfrute a tiempo parcial del actual permiso que, al igual que el fraccionamiento el mismo, se autorizará sólo cuando existan causas justificadas para ello.
- El disfrute a tiempo parcial será siempre por la mitad de la jornada (3'5 horas o equivalente en caso de jornadas reducidas) y podrá disfrutarse en esta modalidad de tiempo parcial todo el permiso o parte de él, computando cada día a tiempo parcial como 0'5 días a efectos del plazo máximo de 5 días establecidos para dicho permiso

### Fallecimiento

- Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad 2 días laborables (4 si necesitas desplazamiento)
- Fallecimiento de cónyuge/pareja de hecho e hijos/as 4 días laborables (6 si necesitas desplazamiento)

### Traslado de domicilio habitual

3 días naturales por traslado del domicilio habitual aun cuando sea dentro de la misma localidad

### Para realizar exámenes o deberes inexcusables públicos y/o personales

El tiempo indispensable



## Fuerza mayor por motivos familiares urgentes

4 días retribuidos, equivalentes a 28 horas ya que se puede disfrutar por horas sueltas.

En caso de enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora

## Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1. d) del E.T

18 semanas

*Nuevo  
por ley*

+2 semanas adicionales tras la entrada en vigor del Real Decreto – ley 9/2025 con el 100% del salario para los nacidos/as desde el 2 de agosto de 2024 pudiéndose **solicitar a partir del 1 de enero de 2026** y pudiéndose disfrutar hasta los 8 años de edad

+1 semana más si tu hijo/a presenta alguna discapacidad.

+2 semanas más por parto múltiple

+4 semanas más por familia monoparental

Ampliar información en nuestro [Dossier de Nacimiento](#)

## Permiso Cotizado No Retribuido

32 días laborables pudiendo disfrutarlos en periodos de un mínimo de 5 días por las causas que se detallan a continuación:

- Cuidado de ascendientes/descendientes hasta primer grado de consanguinidad por motivos de enfermedad debidamente justificado por dependencia.
- Por motivos de separación o divorcio.
- Adopción o acogida, reproducción asistida y recuperación psicológica por aborto.
- Siniestros debidamente justificados
- Otras necesidades de conciliación personal debidamente justificadas
- **Cuidado de hijos/as menores de 12 años y de forma excepcional, se valorará la concesión de este permiso en caso de hijos/as de entre 12 y 14 años, cuando concurren circunstancias excepcionales debidamente acreditadas, que justifiquen la necesidad de esta medida para garantizar la atención, cuidado o acompañamiento de los/as menores, ante la existencia de una situación de especial vulnerabilidad.**

*Nuevo por  
plan  
Igualdad*

Este permiso no será considerado como absentismo, a efectos del cálculo del porcentaje de asistencia computará como tiempo efectivo de trabajo para los incentivos anuales. Este permiso se considerará como trabajo efectivo, a efectos del devengo de vacaciones anuales



Mediación por parte de RRHH en aquellos casos donde por motivos organizativos se deniegue la concesión del permiso cotizado no retribuido buscando alternativas que permitan facilitar estas medidas.

*Nuevo por  
plan  
Igualdad*

### **Permiso para asistencia a pruebas y consultas médicas**

Bolsa de 12 horas anuales para visitas médicas propias, hijos/as, cónyuge/pareja de hecho, padres y madres. Requiere preaviso de 48h hábiles y justificante de la asistencia a la cita.

*Nuevo por  
plan  
Igualdad*

### **Permiso para atender temas médicos por enfermedad oncológica**

Permiso retribuido de 21 horas anuales para el acompañamiento a citas médicas/pruebas de padres y madres en tratamiento activo de enfermedades oncológicas.

En caso de hijos/as o cónyuge/pareja de hecho el permiso se ampliará a 35 horas anuales.

Valoración individual para casos especialmente sensibles, relacionados con enfermedades muy graves que afecten a hijos/as o cónyuge/parejas de hecho, debidamente justificadas y valoradas por especialistas internos de la salud, que se encuentren en fase activa de tratamiento médico.

Este permiso requiere de preaviso mínimo de 48h hábiles, salvo circunstancias sobrevenidas.

### **Permiso climático ante la imposibilidad de acudir al trabajo como consecuencia de fenómenos meteorológicos extremos.**



4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave o inminente, incluidas las derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.



## Flexibilidad horaria

El empleado puede solicitar la medida de conciliación Flexibilidad Horaria, por un periodo mínimo de 2 meses

Se establece flexibilidad horaria en jornada continuada de siete horas de duración, con los siguientes criterios:

- Marco horario de compensación: de 7:00 h a 17:00h.
- Tramos de flexibilidad horaria: En periodos de media hora con un máximo de 2 horas (0,5 horas, 1 hora, 1,5 horas, 2 horas).
- Se debe realizar todos los días, no pudiendo ser días alternos.

Podrá solicitarse para los casos que se detallan a continuación, previa justificación:

- Cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad.- Enfermedad grave de familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.
- Hijos/as menores de 14 años (incompatibilidad con reducción de jornada).
- Embarazo o situación de riesgo.
- Acompañamiento de las hijas e hijos en el inicio del curso escolar que estén matriculados en Guardería o en el Ciclo de Educación Infantil de 3 años, o en su caso, durante el periodo de adaptación que cada centro establezca para tal fin.
- Regularizar el mantenimiento de la flexibilidad que se viene disfrutando hasta finalización del curso escolar, aunque haya cumplido los 14 años.
- Posibilidad de que el personal en custodia compartida no tenga que mantener el mismo horario durante todo el periodo, pudiendo adaptarlo con más agilidad (semanal/quincenal), siempre que sea compatible con el servicio. Manteniendo el requisito de continuidad del horario durante un mínimo de 2 meses.
- Solicitud por hijos de 14 a 16 años, se solicita a RRHH cuando concurren circunstancias excepcionales debidamente acreditadas, que justifiquen la necesidad de esta medida para garantizar la atención, cuidado o acompañamiento de los/as menores, ante la existencia de una situación de especial vulnerabilidad.

Nuevo por  
plan  
Igualdad

## Reducción de Jornada

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a 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, con una reducción proporcional en el salario, que oscila entre 1 hora y la mitad de la jornada.



## EXCEDENCIAS

### Excedencias para el cuidado de hijos/as

Excedencia para el cuidado de cada hijo/a de hasta 6 años de edad, constituye un derecho individual de hombres y mujeres, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. La duración total de la excedencia es de 3 años que se podrá disfrutar dentro de los seis primeros años de vida de cada hijo/a, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los 2 primeros años de excedencia podrá solicitar nuevos préstamos sociales con las mismas condiciones y en los mismos términos que si estuviera en activo. Tiene derecho a la reservade su puesto de trabajo, con derecho a reincorporación inmediata y reserva del puesto de trabajo los 2 primeros años. Durante el resto del tiempo de excedencia se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Considerar los 2 primeros años de excedencia por cuidado de menores como tiempo de trabajo efectivo a efectos de:

*Nuevo por  
plan  
Igualdad*

- Antigüedad, ascensos de convenio
- Plan de pensiones
- Productos de financiación (vigentes o nueva financiación supeditada a los requisitos como el resto de la plantilla)
- Consolidación en el sistema retributivo
- Reclasificación funcional
- Promoción de categorías asociadas a sistema retributivo

Se considerará la excedencia por cuidado de menores de duración inferior a 3 meses como tiempo de trabajo efectivo a efectos de incentivos anuales, siempre y cuando el tiempo efectivo año de generación haya sido como mínimo de 3 meses.



## Excedencia para el cuidado de familiares

En los casos de excedencia para el cuidado de familiares podrá ser de hasta 3 años de duración, con derecho a reincorporación inmediata y reserva del puesto de trabajo los 2 primeros años. Durante el resto del tiempo de excedencia se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

*Nuevo por  
plan  
Igualdad*

Considerar los 2 primeros años de excedencia por cuidado de familiares como tiempo de trabajo efectivo a efectos de:

- Antigüedad, ascensos de convenio
- Plan de pensiones
- Productos de financiación (vigentes o nueva financiación supeditada a los requisitos como el resto de la plantilla)
- Consolidación en el sistema retributivo
- Reclasificación funcional
- Promoción de categorías asociadas a sistema retributivo



## Excedencia personal: Permiso especial no retribuido

Con los siguientes requisitos:

- Antigüedad en el Grupo de más de 10 años y un mínimo de 3 años de servicio efectivo inmediatamente anterior a la solicitud
- Plazo. Uno de los siguientes:
  - o Duración de 1 a 3 meses con reserva de puesto, reincorporación antes del vencimiento con un preaviso de 15 días y no admite prórroga
  - o Duración 6 meses con reincorporación inmediata pero sin reserva de puesto, y no podrá reincorporarse antes. La reincorporación se producirá en la vacante disponible que le asigne la entidad de acuerdo a su perfil y a las necesidades organizativas, intentando que se produzca en un puesto con funciones similares a las desempeñadas con anterioridad a la excedencia, y en un centro de trabajo dentro de un radio de 25 kms respecto al centro en el que prestaba sus servicios al inicio de la misma, salvo que no sea posible, en cuyo caso se reincorporará en el más cercano posible.
- Esta excedencia será incompatible con realizar cualquier tipo de trabajo por cuenta ajena o actividad económica.
- Solicitud con 1 mes de antelación y concesión sujeta a posibilidades organizativas, en caso de no ser viable su inicio en la fecha solicitada se consensuará con la persona.
- Solo se podrá solicitar 1 vez durante toda la vida laboral.
- Se mantendrán las mismas condiciones financieras de las cuentas de empleados/as y de los préstamos que tenga en vigor, a la fecha de inicio de la excedencia.

*Nuevo por  
plan  
Igualdad*



## Excedencia voluntaria especial de Convenio Colectivo

- Máximo 3 meses si tienes una antigüedad mayor o igual a 2 años
- Máximo 6 meses si tienes una antigüedad mayor o igual a 5 años
- Esta excedencia tiene derecho a reincorporación inmediata sin reserva de puesto.
- Se puede disfrutar 1 única vez.
- No admite prórrogas.

La solicitud hay que realizarla con al menos un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de inicio.



## Excedencia voluntaria del Estatuto de los trabajadores/as

De 4 meses a 5 años si tienes una antigüedad mínima de 1 año.

- Esta excedencia es sin derecho a reincorporación inmediata ni reserva de puesto.
- Se puede disfrutar nuevamente siempre que hayan pasado 4 años desde la anterior.
- No admite prórrogas.

La solicitud hay que realizarla con al menos un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de inicio.

## Excedencia forzosa del estatuto de los trabajadores/as

Mientras ocupas un cargo público, tendrás una excedencia forzosa la cual te da derecho a:

- La conservación del puesto por lo que tendrás derecho a reincorporación inmediata y reserva del puesto de trabajo.
- Al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

