

# rtve

GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  
DE CRTVE 2015  
Revisión 2018



COMISIÓN DE IGUALDAD

Actualización 16 noviembre 2018

## INTRODUCCIÓN

Esta guía informativa que ahora os presentamos, se ha elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad de CRTVE, compila las principales medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en el vigente Convenio Colectivo de CRTVE, y se ha redactado en cumplimiento del Plan de Igualdad de CRTVE que busca la divulgación de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a todas las personas que trabajamos en CRTVE.

El objetivo es facilitar a toda la plantilla un acceso rápido y sencillo a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes, así como un conocimiento de los trámites y requisitos necesarios para su solicitud. Desde 2015 vamos incluyendo modificaciones normativas, así se ha incluido en esta guía la última modificación legislativa introducida en agosto de 2015, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, sobre permisos para la asistencia a pruebas de diagnóstico de embarazo y preparación al parto, así como asistencia para realizar los trámites previos de adopción y acogimiento.

En la actualización de enero de 2017 se incluyó la modificación de la duración del permiso de paternidad que se amplía a cuatro semanas desde el 1 de enero de 2017, de acuerdo al artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Este año 2018 tenemos como principal novedad el incremento del permiso de paternidad que desde el 5 de julio de 2018 se incrementa en 1 semana más pasando a ser un **permiso de 5 semanas**, ante la variedad de supuestos que se plantean se ha hecho un esquema específico para facilitar la comprensión de las características de este permiso y algunas novedades doctrinales que modifican el cómputo de algunos permisos cortos que podréis leer en el anexo II.

Este documento está sujeto a permanente mejora y a las futuras actualizaciones normativas que se puedan producir, por lo que la Comisión revisará periódicamente esta guía.

Esperamos que os sea de utilidad e interés y os facilite un mayor conocimiento de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que están a vuestra disposición.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE RTVE  
[comision.igualdad@rtve.es](mailto:comision.igualdad@rtve.es)

Última actualización: 16 de noviembre de 2018

## ÍNDICE

<b>1. LICENCIAS RETRIBUIDAS</b>	<b>pág.6-10</b>
■ Matrimonio/Inscripción de parejas en el registro	pág.6
■ Fallecimiento parientes	pág.6
■ Enfermedad grave parientes	pág.6
■ Nacimiento/adopción	pág.7
■ Permiso de paternidad	pág.7
■ Permiso de maternidad	pág.8
■ Cuidado de menores enfermedad grave	pág.8
■ Lactancia	pág.8
■ Deber público	pág.8
■ Motivos particulares	pág.9
■ Asistencia a exámenes	pág.9
■ Traslado domicilio habitual	pág.9
■ Visita médica	pág.10
■ Asistencia pruebas diagnóstico embarazo/preparación parto	pág.10
■ Asistencia trámites previos adopción	pág.10
■ Asistencia trámites previos acogimiento	pág.10
■ Visita médica parientes	pág.11
● Acompañando familiar trabajador/a	pág.11
● Padres situación dependencia	pág.11
● Hijo/a menor de 12 años	pág.11
● Hijo/a menor de 6 años	pág.11
● Hijo/a situación dependencia	pág.11
● Hijo/a menor de 12 años familias monoparentales	pág.11
<b>2. EXCEDENCIAS</b>	<b>pág.12-13</b>
■ Voluntaria (interés particular)	pág.12
■ Voluntaria (servicio para prestar servicio sector público)	pág.12
■ Especial por cuidado de familiares	pág.13
● Hijo/a menor de 12 años	pág.13
● Familiar hasta 2º grado de consanguinidad	pág.13
● Familiar hasta 2º grado de afinidad	pág.13
● Adopción internacional	pág.13

<b>3. LICENCIA SIN SUELDO</b>	<b>pág.14-15</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Voluntaria por asuntos propios</li> <li>■ Suspensión voluntaria por motivos especiales</li> </ul>	<p>pág.14</p> <p>pág.14,15</p>
<b>4. ADAPTACION DE JORNADAS</b>	<b>pág.16-17</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Por lactancia</li> <li>■ Para trabajadores con jornada ordinaria <ul style="list-style-type: none"> <li>● Guarda legal menor de 12 años</li> <li>● Persona mayor que requiera especial dedicación</li> <li>● Cuidado persona con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida</li> <li>● Hospitalización y tratamiento de menor (cáncer o enfermedad grave)</li> </ul> </li> <li>■ Hospitalización para personal con jornada de especial <ul style="list-style-type: none"> <li>● Guarda legal menor de 12 años</li> <li>● Persona mayor que requiera especial dedicación</li> <li>● Cuidado persona con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida</li> <li>● Hospitalización y tratamiento de menor (cáncer o enfermedad grave)</li> </ul> </li> </ul>	<p>pág.16</p> <p>pág.16</p> <p>pág.16</p> <p>pág.16</p> <p>pág.16</p> <p>pág.17</p> <p>pág.17</p> <p>pág.17</p> <p>pág.17</p> <p>pág.17</p> <p>pág.17</p>
<b>5. JORNADA FLEXIBLE</b>	<b>pág.18</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Personal con jornada ordinaria <ul style="list-style-type: none"> <li>● Hijo/a menor de 12 años</li> <li>● Personas mayores a su cargo</li> <li>● Personas con capacidad disminuida a su cargo</li> <li>● Familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad</li> </ul> </li> <li>■ Trabajadores/as con circunstancias especiales</li> <li>■ Personal con hijo/a con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida (sup. 33%)</li> <li>■ Tratamiento en tratamiento de fecundación</li> <li>■ Personal con complemento de disponibilidad <ul style="list-style-type: none"> <li>● En periodo de lactancia</li> <li>● Con embarazo de riesgo</li> <li>● A partir del 6º mes de embarazo</li> </ul> </li> </ul>	<p>pág.18</p> <p>pág.18</p> <p>pág.18</p> <p>pág.18</p> <p>pág.18</p> <p>pág.18</p> <p>pág.18</p> <p>pág.20</p>

<b>6. DISPOSICION DE BOLSA DE HORAS ANUAL. CAUSAS</b>	<b>pág.19</b>
■ Personal con capacidad disminuida superior al 33%	pág.19
■ Personal con capacidad disminuida superior al 65%	pág.19
<b>ANEXOS</b>	<b>pág.20-24</b>
■ Árbol informativo de grados de parentesco	pág.20
■ Información complementaria para reducción de jornada para cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave. (Fte. Ministerio de Empleo y Seguridad Social)	pág.21
■ Resumen de las actualizaciones de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de CRTVE.	pág.23

GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE CRTVE		
LICENCIAS (ART.58 C.C y ART. 48.7 E.T )		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Matrimonio</b> / Inscripción de parejas en el registro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>15 días naturales</b></li> </ul>	No es posible disfrutar de un nuevo permiso de 15 días, en caso de coincidencia de los componentes de las uniones.  (3) Anexo II. Ver Acta nº17 de la Comisión Paritaria. Si el día del hecho causante es inhábil se computa esta licencia a partir del día que sea laborable para el trabajador
<b>Fallecimiento de parientes</b> hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3 días</b> en la misma localidad.</li> <li>• <b>5 días</b> si supone desplazamiento de residencia.</li> </ul>	Se da igual tratamiento para parejas inscritas en Rº oficial de parejas.  (1) Anexo II. Ver referencia doctrina Tribunal Supremo cómputo de días (4) Anexo II. Ver Acta nº 17 de Comisión Paritaria
<b>Enfermedad grave de parientes 2º de consanguinidad o afinidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3 días</b> en la misma localidad.</li> <li>• <b>5 días</b> si supone desplazamiento de residencia</li> </ul>	Se debe aportar justificación médica. Igual tratamiento para parejas inscritas en Rº oficial de parejas.  (1) Anexo II. Ver referencia doctrina Tribunal Supremo cómputo de días
<b>Nacimiento</b> de hijo/a. <b>Adopción</b> de hijo/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3 días naturales</b> al padre.</li> <li>• <b>5 días</b> al padre si supone desplazamiento de residencia.</li> </ul>	El uso de este permiso es independiente del permiso de paternidad.

<p>Permiso de <b>paternidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>4 semanas</b> ininterrumpidas.</li> <li>+ <b>1 semana adicional</b> (esta última semana requiere acuerdo entre empresa y trabajador)</li> </ul> <p>(En vigor desde 5 de julio de 2018 art. <b>48.7 E.T.</b>)</p>	<p>Se amplía en <b>2 días más</b> por cada hijo/a a partir del 2º en caso de parto, adopción, guarda o acogimiento múltiple.</p> <p>El disfrute de este permiso se toma, en su caso, desde la finalización de los 3 días de permiso por nacimiento de hijo/a.</p> <p>La semana 5 se puede utilizar en los 9 meses siguiente desde nacimiento de hijo/a, resolución judicial o la decisión administrativa.</p> <p>Se puede disfrutar dentro del periodo del permiso de maternidad, o inmediatamente después del mismo.</p> <p>(1) <b>Anexo II. Ver Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018</b></p>
-------------------------------------	--	--

LICENCIAS (ART. 58 C <sup>o</sup> C <sup>o</sup> )		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Permiso de <b>maternidad</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>16 semanas</b> ininterrumpidas.</li> <li>• 2 semanas adicionales ininterrumpidas por cada hijo/a a partir del 2º hijo/a.</li> </ul>	Existe la posibilidad de cesión tiempo de la madre al otro progenitor si trabaja (salvo las 6 primeras semanas posteriores al parto)
Cuidado de <b>menores</b> con cáncer o enfermedad grave.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulación especial.</li> </ul>	<p>Se puede solicitar reducción de jornada del 50% mínimo por un progenitor y se da una prestación por la Seguridad Social.</p> <p>Se regula en el RD 1148/2011 de 29 de julio.</p> <p>(1) <a href="#">Ver desarrollo en anexo I</a></p>
<b>Lactancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 hora diaria</b></li> <li>• <b>ó</b></li> <li>• <b>4 semanas</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se toma tras la suspensión por maternidad. Es un permiso parental (disfrute de padre o madre)</li> <li>• La hora diaria es por lactancia para menores de 12 meses.</li> </ul>
<b>Deber público.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por el <b>tiempo necesario</b> para el cumplimiento de este deber.</li> </ul>	Tiene que ser personal e inexcusable.



LICENCIAS (ART. 58 C°C°)		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Motivos <b>particulares.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3 días</b> al año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se genera 1 día por cuatrimestre en activo.</li> <li>▪ Su concesión se supedita a las necesidades del servicio.</li> </ul>
Asistencia a <b>exámenes</b> de estudios oficiales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por el <b>tiempo imprescindible.</b></li> </ul>	Se debe justificar documentalmente
<b>Traslado de domicilio</b> habitual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 día</b></li> </ul>	Recordar que se debe comunicar a la dirección de recursos humanos el nuevo domicilio.
<b>Visita médica</b> del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por el <b>tiempo imprescindible.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre que sea posible se realizarán fuera de jornada. Se debe aportar justificante si coincide con la jornada laboral.</li> <li>▪ La rehabilitación exige justificante con indicación del horario y preinscripción médica.</li> </ul>

LICENCIAS (ART. 37 E.T.) <sup>1</sup>		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Asistencia a pruebas diagnóstico <b>embarazo/preparación al parto.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tiempo indispensable.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permiso para personal de plantilla que vayan a ser madres o padres, incluso si los dos trabajan en CRTVE.</li> <li>Se debe aportar justificante con horario inicio y fin.</li> </ul>
Asistencia trámites previos <b>adopción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tiempo indispensable.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</li> </ul>
Asistencia trámites previos <b>Acogimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tiempo indispensable.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</li> </ul>

<sup>1</sup> Ley 26/2015 Disposición final 3ª modifica el art. 37 E.T. y mejora las licencias para la preparación al parto y trámites de adopción y acogimiento. Modifica art. 58 n) del II C.C. CRTVE.

LICENCIAS (ART. 58 CºCº)		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Visita médica parientes:</b>		
Acompañando familiar del trabajador (en general)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por el tiempo imprescindible.</li> <li>• Se recupera el tiempo utilizado dentro del mes natural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe aportar justificante de la visita médica.</li> </ul>
<b>Padres</b> con acreditada situación de <b>dependencia</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolsa de <b>14 horas año</b>.</li> <li>• 4 horas diarias máximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estas 14 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.</li> </ul>
Hijo/a <b>menor de 12 años</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolsa de <b>14 horas año</b>.</li> <li>• 4 horas diarias máximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estas 14 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.</li> </ul>
Hijo/a <b>menor de 6 años</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolsa de <b>22 horas año</b>.</li> <li>• 4 horas diarias máximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estas 22 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.</li> </ul>
<b>Hijo/a</b> con acreditada situación de <b>dependencia</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolsa de <b>22 horas año</b>.</li> <li>• 4 horas diarias máximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estas 22 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.</li> </ul>
<b>Hijo/a menor de 12 años</b> en familia <b>monoparental</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolsa de <b>22 horas año</b>.</li> <li>• 4 horas diarias máximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estas 22 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.</li> </ul>

EXCEDENCIAS (ART. 97 y siguientes C°C°)			
TIPO	PLAZO	REQUISITOS	OBSERVACIONES
<b>Voluntaria</b> (por interés particular)	Entre <b>4 meses</b> y <b>10 años</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Antigüedad 1 año en la empresa.</li> <li>○ Petición motivada del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para solicitar nueva excedencia voluntaria tras reingreso, deben prestarse 4 años de servicio efectivo.</li> <li>▪ No tiene reserva de puesto.</li> <li>▪ No computa a efectos de antigüedad.</li> <li>▪ Para reingresar es necesario participar en un proceso selectivo de cobertura de vacantes.</li> </ul>
<b>Excedencia voluntaria</b> (para prestar servicio en sector público)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mientras se mantenga la situación que la motiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antigüedad 2 años en la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se exceptúan las empresas del sector público de radiodifusión, de producción o emisión de programas radiotelevisivas, agencias informativas y empresas periodísticas.</li> <li>▪ No computa a efectos de antigüedad.</li> <li>▪ Plazo para pedir reingreso un mes desde cese en el puesto.</li> <li>▪ Tiene reserva de puesto.</li> </ul>

EXCEDENCIAS (ART. 97 y siguientes C°C°)			
TIPO	PLAZO	REQUISITOS	OBSERVACIONES
<b>Especial</b> por cuidado de familiares:			
Hija/o menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máximo 3 años y medio.</li> </ul>	Para atender cuidado hija/o menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tras la finalización de licencia por maternidad/paternidad y lactancia.</li> <li>Tiene reserva de puesto, grupo, ámbito ocupacional y destino geográfico.</li> <li>Computa únicamente a efectos de trienios.</li> </ul>
Familiar hasta 2º grado de consanguinidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máximo 3 años y medio.</li> </ul>	Motivada en razones de edad, accidente o enfermedad del familiar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluye padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos del trabajador, así como el cónyuge.</li> <li>Tiene reserva de puesto, grupo, ámbito ocupacional y destino geográfico.</li> <li>Computa únicamente a efectos de trienios.</li> </ul>
Familiar hasta 2º grado de afinidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máximo 3 años.</li> </ul>	Motivada en razones de edad, accidente o enfermedad del familiar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluye suegros, yerno, nuera y cuñados</li> <li>Tiene reserva de puesto, grupo, ámbito ocupacional y destino geográfico.</li> <li>Computa únicamente a efectos de trienios.</li> </ul>
Adopción internacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máximo 3 años y medio.</li> </ul>		Al igual que la excedencia especial para cuidado de hijas/os, se permite su disfrute 10 semanas antes de que recaiga la resolución de la adopción.

LICENCIAS SIN SUELDO (ART 58.2 y 92.7 C°C°)			
TIPO	PLAZO	REQUISITOS	OBSERVACIONES
<b>Licencia voluntaria (por asuntos propios)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máximo 3 meses al año.</li> </ul>	Petición del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se retribuye el periodo de licencia. Se cotiza por mínimos.</li> <li>Se puede fraccionar en dos periodos. Los profesores de orquesta y coro pueden fraccionar esta licencia en 5 periodos. Se concede la licencia si las necesidades del servicio lo permiten.</li> <li>Este periodo no computa a efectos de antigüedad ni para cómputo de vacaciones.</li> <li>Se puede interrumpir la licencia por la empresa por imperiosas necesidades del servicio.</li> </ul>

<p><b>Suspensión voluntaria</b> por motivos especiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre <b>1 mes y 12 meses</b> (con posibilidad de prórroga 12 meses)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para realizar estudios en el extranjero.</li> <li>• Por desplazamiento por temas familiares</li> <li>• Por colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro.</li> <li>• Por prácticas humanitarias en org. civiles o religiosas.</li> <li>• Para actividad profesional en organismo público de carácter nacional de algunos de los países miembros de UER.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No tiene derecho a retribución alguna.</li> <li>▪ Tiene reserva de puesto.</li> <li>▪ Este periodo no computa a efectos de antigüedad y a ningún otro efecto.</li> <li>▪ Causa baja en Seguridad Social.</li> </ul>
---	--	--	--

<b>ADAPTACIÓN JORNADAS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART.42 Cº)</b>		
TIPO	JORNADA	OBSERVACIONES
Por <b>lactancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se puede reducir <b>1 hora diaria o 4 semanas</b> para hijos menores de 12 meses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es opcional reducir la jornada o acumular 4 semanas de permiso.</li> <li>Tiene igual tratamiento la adopción legal.</li> <li>Incremento proporcional en parto múltiple.</li> </ul>
<b>Para trabajadores con jornada ordinaria:</b>		
Por <b>guarda legal</b> menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción jornada (ET.37.5 <b>1/8 a 1/2</b> de jornada).</li> </ul>	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.
Por <b>persona mayor</b> que requiera <b>especial dedicación</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción jornada (ET.37.5 <b>1/8 a 1/2</b> de jornada).</li> </ul>	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.
Por <b>cuidado</b> de persona <b>con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción jornada (ET.37.5 <b>1/8 a 1/2</b> de jornada).</li> </ul>	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.
Por <b>hospitalización</b> y tratamiento de <b>menor</b> (cáncer o enfermedad grave).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción jornada (ET.37.5 <b>1/8 a 1/2</b> de jornada).</li> </ul>	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.



ADAPTACIÓN JORNADAS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART.42 C°°)		
TIPO	JORNADA	OBSERVACIONES
<b>Para trabajadores con jornada especial:</b>		
Por <b>guarda legal</b> menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se produce reducción económica del complemento que corresponda y compense la jornada especial en su caso.</li> <li>Posibilidad de acumulación de la reducción de jornadas si el tratamiento lo aconseja.</li> </ul>
Por <b>persona mayor</b> que requiera <b>especial dedicación</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada).</li> </ul>	
Por <b>cuidado</b> de persona <b>con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada).</li> </ul>	
Por <b>hospitalización</b> y tratamiento de <b>menor</b> (Cáncer o enfermedad grave).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada.</li> </ul>	

JORNADA FLEXIBLE (ART. 42 C°C°)		
TIPO	JORNADA	OBSERVACIONES
<b>Para personal con jornada ordinaria con:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hijos/as menores de 12 años</li> <li>▪ Personas mayores a su cargo.</li> <li>▪ Personas con capacidad disminuida a su cargo.</li> <li>▪ Familiar con enfermedad grave hasta 2° grado de consanguinidad o afinidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de hasta <b>1 hora entrada y salida.</b></li> </ul>	Debe solicitarse y se pacta con la empresa de mutuo acuerdo.
Para <b>personal con circunstancias especiales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de 2 horas en <b>entrada y salida.</b></li> </ul>	El jefe debe hacer un informe y lo autoriza RR.HH. de forma excepcional. Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Para personal <b>con hijos/as con capacidad física, psíquica o sensorial disminuida</b> (superior al 33%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de <b>2 horas</b> en <b>entrada y salida.</b></li> </ul>	A fin de conciliar horarios de los centros educativos.
Para personal en <b>tratamiento de fecundación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a <b>ausencia del trabajo.</b></li> </ul>	Justificación documental
<b>Para personal con complemento de disponibilidad:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En periodo de lactancia</li> <li>▪ Con embarazo de riesgo</li> <li>▪ A partir del 6° mes de embarazo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a hacer <b>jornada normal</b> sin variaciones.</li> <li>• Derecho a hacer <b>jornada normal</b> sin variaciones</li> </ul>	Pueden solicitar suspensión del régimen de disponibilidad.  Pueden solicitar suspensión del régimen de disponibilidad.

BOLSA DE HORAS ANUAL (ART. 42.i C°C°)		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Personal con <b>capacidad disminuida superior al 33%</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bolsa <b>anual</b> de <b>30 horas</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de uso con 24 horas de antelación por escrito.</li> <li>Máximo 3 horas por día</li> <li>Cálculo de horas proporcional a la jornada asignada.</li> </ul>
Personal con <b>capacidad disminuida superior al 65%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bolsa <b>anual</b> de <b>110 horas</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de uso con 24 horas de antelación por escrito.</li> <li>Máximo 3 horas por día</li> <li>Cálculo de horas proporcional a la jornada asignada.</li> </ul>

## ANEXO I

(1) Árbol de parentescos:



(2) ¿Qué tiene que hacer un trabajador/a de CRTVE para obtener el subsidio por reducción de jornada para el de cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave?

1. Escrito de solicitud especificando qué porcentaje de jornada se quiere reducir, (como mínimo se puede reducir un 50% y como máximo un 99.9%. Hay que indicar la fecha a partir de la cual se reduce la jornada.
2. Acompañar informe médico del menor afectado por la enfermedad
3. Declaración jurada de que el cónyuge/progenitor está afiliado en algún régimen público de seguridad social o mutualidad de previsión social y de que no disfruta de este subsidio.

¿Dónde se tramita esta solicitud?

Las gestiones las efectúa la Mutua concertada por CRTVE, la unidad de Seguridad Social de Recursos Humanos ayuda y asesora a los trabajadores en las gestiones a realizar con la Mutua.

Por su interés y porque da una información sencilla y útil recomendamos visitar la página de Ministerio de Empleo y Seguridad Social para conocer los trámites que se deben realizar en la solicitud de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, allí encontrarás ampliación de la información general que abajo se reproduce.

Te indicamos el link:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/cancerenfergrave2k11/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/cancerenfergrave2k11/index.htm)

## Información General

<b>Objeto:</b>	Es un subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren los trabajadores progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y su salario para cuidar de manera directa, continua y permanente del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente.
<b>Cuando se inicia la prestación:</b>	El derecho a la prestación nace a partir del mismo día en que se inicia la reducción de jornada, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo la reducción. Si la solicitud se presenta fuera de este plazo, los efectos económicos tendrán una retroactividad máxima de tres meses.
<b>Duración:</b>	El periodo inicial de reconocimiento será de un mes, prorrogable por periodos de dos meses, cuando subsista la necesidad del cuidado del menor, que deberá acreditarse mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud (SPS) u órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del menor.
<b>Causantes:</b>	<p>Hijo/as o menores en acogida, a cargo del beneficiario, menores de 18 años, que precisen cuidado directo, continuo y permanente por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Padecer cáncer o enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, o</li> <li>• Precisen continuar con el tratamiento médico en el domicilio tras el diagnóstico y la hospitalización.</li> </ul>
<b>Beneficiarios:</b>	<p>Los trabajadores por cuenta ajena o propia, cualquiera que fuera su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo, al menos en un 50 % de su duración, para el cuidado del menor.</p> <p>Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores, tengan derecho al subsidio, sólo podrá reconocerse a uno de ellos.</p>
<b>Requisitos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras dentro de cada unidad familiar, deberán estar afiliadas y en alta en algún régimen público de la Seguridad Social o Mutualidad de Previsión Social establecida por el correspondiente colegio profesional.</li> <li>• Tener el período de cotización exigido: Menores de 21 años: no se exige periodo mínimo de cotización Cumplidos 21 años y menores de 26: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral. Mayores de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.</li> <li>• Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.</li> </ul>
<b>Cuantías:</b>	Subsidio equivalente al 100% de la <a href="#">base reguladora</a> establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, o la de contingencias comunes cuando no se haya optado por la cobertura de aquellas, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

<b>Gestión/Pago:</b>	Se llevará a cabo por la correspondiente entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales o, cuando no haya cobertura de riesgos profesionales, con la que tengan cubiertas las contingencias comunes.
<b>Plazos:</b>	La Entidad Gestora o la mutua dictarán resolución expresa y notificarán en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud.
<b>Impresos y Documentación:</b>	Se aportará la <a href="#">solicitud</a> en el modelo aprobado a tal efecto y los <a href="#">documentos necesarios</a> para la acreditación de la identidad y de las circunstancias determinantes del derecho.
<b>Suspensión/Extinción:</b>	<p>La prestación quedará en suspenso por cualquier causa de suspensión de la relación laboral o, en el supuesto de alternancia en el percibo del subsidio, cuando se le reconozca al otro progenitor. La prestación se extinguirá por:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La incorporación plena de la persona beneficiaria al trabajo.</li><li>• Cesar la necesidad del cuidado del/ la menor.</li><li>• Cuando uno de los progenitores cesa en su actividad laboral.</li><li>• Cumplimiento de los 18 años del/la menor.</li><li>• Fallecimiento del/la menor o la persona beneficiaria de la prestación.</li></ul>

## ANEXO II

**ACTUALIZACIONES DE LA GUIA DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE RTVE 2018**

Este año tenemos como principal novedad el incremento del permiso de paternidad que, desde el 5 de julio de 2018, se incrementa en 1 semana más pasando a ser un permiso de **5 semanas**. Ante la variedad de supuestos que se plantean se ha hecho un esquema específico para facilitar la comprensión de las características de este permiso y también se han incluido algunas novedades doctrinales que modifican el cómputo de algunos permisos cortos (enfermedad familiar grave, nacimiento etc.)

**(1) Nuevo cómputo de permisos por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**

El Tribunal Supremo por sentencia núm. 145/2018 de 13 de febrero ha unificado doctrina en relación a los permisos por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El Tribunal Supremo entiende que la consideración de “permisos retribuidos nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja”.

En relación al cómputo de los días del permiso, se indica que “el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso”.

La Audiencia Nacional en sentencia 104/2018 de 20 de junio en línea con esta doctrina indica que para estos casos, por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad “ la mención a días , prevista para los permisos de corta duración debe interpretarse necesariamente como días laborables, ya que si la intención del legislador o de los negociadores del Convenio hubiera sido equiparar ambos permisos, habría utilizado también el adjetivo de días naturales”. Y continúa indicando “que es lógico, por el contrario que los días de permiso previstos para los periodos cortos, sean días laborables, puesto que la finalidad del permiso es atender a las múltiples contingencias, que puedan producir los supuestos previstos, que no podrán realizarse normalmente en días inhábiles,

siendo razonable, por tanto, que se activen con carácter general en el primer día hábil desde que se produzca el hecho causante”.

Por tanto, los permisos retribuidos por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad **no se computan como días naturales y su uso se realiza en días laborables al tener la consideración de permisos retribuidos.**

**(2)** La Ley de Presupuestos Generales del Estado 6/2018 de 3 de julio modificó el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores amplia el **permiso de paternidad a 5 semanas**, estableciéndose el uso de 4 semanas ininterrumpidas y 1 semana a utilizar mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a.

### **(3) Permiso por matrimonio**

En el Acta nº 17 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo CRTVE de 29 noviembre de 2016 se acordó:

“ En las solicitudes que se presenten de licencia por matrimonio o registro de pareja de hecho previstas en el artículo 58-1-a) del II Convenio Colectivo , **el inicio del cómputo de dichas licencias cuando el día del hecho causante sea inhábil para el trabajador/a, se producirá desde el primer día en que el trabajador/a tuviera obligación de prestar servicios,** si el trabajador/a tuviera intención de enlazar varios tipos de licencia, deberá solicitar en primer lugar la licencia por matrimonio inscripción de pareja de hecho según corresponda”.

### **(4) Permiso por fallecimiento**

En el Acta nº 17 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo CRTVE de 29 noviembre de 2016 se acordó en relación al cómputo de la licencia por fallecimiento de familiar lo siguiente:

“A partir de la firma de la presente acta, las solicitudes que se presenten de licencias por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad contempladas en el art. 58-1-b) del II Convenio Colectivo, **comenzarán a computarse a partir del día siguiente al que se produzca el hecho causante en el caso de ese día el trabajador/a ya hubiera realizado su jornada laboral.** “

En el Acta nº28 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo CRTVE de 22 de mayo de 2018 se acordó en relación al cómputo de la licencia por fallecimiento de parientes lo siguiente:



“La Dirección está de acuerdo en aplicar esta nueva doctrina (Sentencia del Tribunal Supremo del 13 de febrero de 2018) a las solicitudes que se formulen a partir de la fecha del acta (22 de mayo de 2018), computándose el inicio del disfrute de este permiso **desde el primer día laborable** que siga al que se produjo el hecho causante.”

Comisión de Igualdad RTVE, 16 de noviembre 2018