



ANEXO I

PROCEDIMIENTO DE ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA EN SITUACIONES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR

A

Acuerdo sobre el desarrollo de mecanismos de conciliación y adaptación de la jornada de trabajo

Reunidos, en el marco de la negociación del Plan de Igualdad 2020 – 2023, la Dirección del Centro de Vigo de Groupe PSA y los Sindicatos firmantes del Convenio, suscriben el presente acuerdo sobre el desarrollo de mecanismos de conciliación y adaptación de la jornada de trabajo conforme a lo que se explicita a continuación:

La Planta de Vigo cuenta, al menos desde 2006, con diversos mecanismos pactados con la representación social por los que se regulan las condiciones de ejercicio de la reducción de jornada de trabajadores/as del Taller por causa de guarda legal, definidos para compatibilizar, del mejor modo posible, la necesidad de garantizar la cobertura de los puestos de trabajo durante la totalidad del tiempo de producción y, asimismo, la de responder a la demanda social de adaptar los esquemas organizativos de los turnos de trabajo para hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de la plantilla.

A En los últimos 14 años, un volumen muy alto de personas se han acogido a estos mecanismos, si bien, en la actualidad, tanto la representación sindical, como la Dirección consideran necesario reforzar este conjunto de esquemas específicos de organización, incluyendo nuevos supuestos de gestión de la actividad en el Taller – reducida o no, según los casos – así como, plasmar otras nuevas iniciativas que, ampliando los beneficios y ayudas sociales anteriores, redunden, globalmente, en un mejor equilibrio entre las necesidades organizativas y las responsabilidades familiares de todos/as los/as trabajadores/as.

 La evolución del marco legal, con la publicación del Real Decreto – Ley 6/2019, donde se modifica la regulación de los supuestos de reducción y adaptación de la jornada de los arts. 34.8 y 37.6 ET; la recepción de un número considerable de peticiones de horarios individualizados, al margen del régimen de trabajo a turnos aplicado en la Planta; el riesgo de afectar a otros/as trabajadores/as de la empresa, no solicitantes de horarios especiales; así como la remisión a la negociación colectiva que realiza el legislador para fijar los criterios para la concreción horaria y para regular los términos del ejercicio de la adaptación de la jornada, son todos ellos factores tenidos en cuenta por las partes para la suscripción de este acuerdo.

En definitiva, se trata de ofrecer alternativas a través de la negociación colectiva que permitan dar respuesta adecuada a las peticiones de concreción horaria, ponderando debidamente los intereses en conflicto y buscando el equilibrio entre las necesidades organizativas y productivas de la Empresa y la respuesta adecuada a aquellas peticiones que en el futuro puedan recibirse, evitando distorsiones a otros/as trabajadores/as.

Con estos objetivos, se establecen los mecanismos organizativos que siguen, en aras a mejorar la conciliación de la plantilla ponderando los impactos en la organización productiva, y se regulan criterios básicos para la concreción de jornada conforme a los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO. – ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Se establece un sistema de organización del tiempo de trabajo para canalizar las peticiones de reducciones de jornada por motivos de conciliación, así como las posibles peticiones de adaptación horaria, con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas de la Empresa en las diferentes áreas/funciones, y en particular en áreas productivas donde los puestos de trabajo deben estar ocupados de manera efectiva durante todo el periodo de apertura, y las necesidades personales y familiares del personal.

Lo anterior se lleva a cabo bajo los criterios de estandarizar soluciones en un entorno con un proceso de producción continuo para la pluralidad de los casos y, para casos específicos, de fijar también criterios de priorización para dar respuestas a las situaciones personales que deben ser objeto de especial protección, ofreciéndoles por ello un trato diferenciador.

SEGUNDO: MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA

De cara a gestionar las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, se establecen dos tipos de medidas:

- Por una parte, los denominados **sistemas estándar de conciliación**, aplicables a la generalidad de las personas que incurran en las situaciones legalmente previstas como de guarda legal que soliciten hacer efectivo tal derecho; se caracterizan por la voluntariedad en el acceso y la vinculación con el Turno de trabajo de adscripción habitual.
- Por otra, los **sistemas especiales de conciliación**, aplicables a las personas que, solicitando hacer uso del derecho de adaptación o reducción de jornada, se encuentren en alguna de las situaciones personales que, de acuerdo con lo previsto en este documento, se consideren como de especial protección.

A continuación, se describe cada uno de ellos:

a) Sistemas estándar de conciliación en turnos de día

En los Turnos rotativos de mañana y tarde los puestos de trabajo de 7,75 horas día/turno – equivalente a 8 horas de presencia– se organizarán de forma que puedan ser ocupados por tres o cuatro trabajadores/as, con una presencia diaria de 4 o 6 horas, según el caso.

Para la puesta en funcionamiento del sistema será preciso que exista el número de candidatos/as necesarios/as para cubrir el puesto asignado durante la totalidad de los horarios descritos y, que dispongan de cualificación profesional para el adecuado desempeño del mismo.

Podrán acceder a este sistema de organización los trabajadores con contrato a tiempo completo o parcial que soliciten la adscripción a los Turnos rotativos de mañana y tarde con jornada de 4 o 6 horas de presencia diaria, lo que implica mantener o reducir su jornada de trabajo realizando 4 o 5'75 horas de trabajo efectivo, según el caso. Los trabajadores realizarán cuantas paradas programadas estén establecidas en su turno de trabajo y percibirán la retribución que corresponda a la actividad efectivamente desarrollada, lo que implica la realización de una jornada anual mínima garantizada de 880 o 1.265 horas/año –parcialidad del 51'6 o 74'2% respectivamente-.

Para la adecuada gestión de este sistema de organización de la jornada en estos turnos es preciso el establecimiento de 1 puesto por cada zona UEP.

a.1) 4 turnos rotativos con relevo a las 10, a las 14 y a las 18 horas.

T	SEMANA / HORA	MAÑANA				TARDE			
		ENT		SAL		ENT		SAL	
		6	10	10	14	14	18	18	22
A1	1	OPERARIO A1		OPERARIO A2		OPERARIO B1		OPERARIO B2	
B1	2	OPERARIO B1		OPERARIO B2		OPERARIO A1		OPERARIO A2	
A2	3	OPERARIO A2		OPERARIO A1		OPERARIO B2		OPERARIO B1	
B2	4	OPERARIO B2		OPERARIO B1		OPERARIO A2		OPERARIO A1	
A1	5	OPERARIO A1		OPERARIO A2		OPERARIO B1		OPERARIO B2	

 TURNO ENTRANTE DE MAÑANA
 TURNO A
 TURNO B

a.2) 3 turnos rotativos semirrotativos con relevo a las 12 y a las 16 horas.

T	SEMANA	MAÑANA				TARDE			
		ENT		SAL		SAL		ENT	
		6	12	12		16	16		22
A	1	OPERARIO A		OPERARIO AB		OPERARIO B			
B	2	OPERARIO B		OPERARIO AB		OPERARIO A			
A	3	OPERARIO A		OPERARIO AB		OPERARIO B			
B	4	OPERARIO B		OPERARIO AB		OPERARIO A			
A	5	OPERARIO A		OPERARIO AB		OPERARIO B			

b) Sistema estándar de conciliación en el turno de noche.

 TURNO ENTRANTE DE MAÑANA
 TURNO A
 TURNO B
 TURNO AB

Teniendo el Turno Especial de Noche un régimen de funcionamiento específico, basado en la distribución irregular de la jornada y la apertura variable, se favorecerá la incorporación a este Turno a todos/as aquellos/as que lo soliciten por causa de reducción o adaptación de la jornada de trabajo, previa novación de jornada a la parcialidad habitualmente practicada en dicho turno – y la firma del correspondiente pacto de horas complementarias.

El sistema de organización habitual implicará la realización de una actividad laboral diaria, semanal y anual idéntica –en horas ordinarias y complementarias, en caso de mantener estas - a la establecida para el Turno de referencia, percibiendo la retribución que corresponda a la actividad desarrollada.

c) Sistemas especiales de conciliación:

c.1) Turnos fijos sin reducción de jornada: Que, en el supuesto de concederse por el procedimiento y en los supuestos establecidos en este documento, implicarán la prestación de actividad a tiempo completo en horario fijo de mañana de 6 a 14 horas, o de tarde, de 14 a 22 horas.

La cobertura de los horarios restantes deberá realizarse con un/a trabajador/a voluntario o, de no existir éste, con una persona específicamente contratada con esta finalidad si la situación de empleo del Centro lo permitiese.

MAÑANA		TARDE	
ENT	SAL	ENT	SAL
6	14	14	22
8 horas		8 horas	

c.2) Turno fijo con reducción de jornada a 4 horas: En este caso, podrá concederse turno fijo para cualquiera de los intervalos horarios de cuatro horas señalados en el cuadro adjunto, de manera que, la cobertura de los intervalos restantes se llevará a cabo con otros/as dos trabajadores/as que, en periodos de quince días, realizarán una actividad media diaria de 6 horas, llevando a cabo 4 horas en la semana en que se combinen con el/la trabajador/a conciliado/a y 8 horas cuando tengan actividad a turno contrario.

MAÑANA				TARDE			
ENT	SAL	ENT	SAL	ENT	SAL	ENT	SAL
6	10	10	14	14	18	18	22
4 horas		4 horas		4 horas		4 horas	

c.3) Horarios especiales en Talleres: Por circunstancias organizativas y de la producción en determinados talleres se pueden habilitar con carácter temporal turnos especiales (turno central, de mañana, etc.) que permitirán ofrecer respuesta a las peticiones especiales de conciliación que pudieren plantearse, como una opción adicional a las existentes en tanto en cuanto se mantenga vigente dicho turno.

c.4) Turno especial de fin de semana: Al igual que en el caso anterior, en tanto el Centro cuente con actividad productiva en régimen de 4º Turno, será posible solicitar el acceso al mismo por razones de conciliación, adoptando la jornada que se practique en dicho turno – con el coeficiente de parcialidad que en cada momento se practique en tal equipo-, previa suscripción de pacto de horas complementarias si fuese el caso.

TERCERO: PLAZAS DISPONIBLES PARA SISTEMAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN

Conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, además de los sistemas estándar de conciliación que vienen aplicándose normalmente en el Taller, desde la firma de este acuerdo se pone a disposición de la plantilla con necesidades específicas de conciliación y/o adaptación de su jornada de trabajo un número limitado de plazas, a comunicar anualmente por la Dirección en el seno de la Comisión de Igualdad, considerándose para su fijación las circunstancias productivas específicas que puedan existir en cada momento.

La concesión de dichas adaptaciones de jornada específicas se llevará a cabo en los emplazamientos del taller en los que por las características organizativas sea posible compatibilizar los horarios solicitados con la gestión de la actividad productiva de la UEP, a fin de evitar los posibles impactos que tales situaciones extraordinarias pudieran generar en materia de calidad, absentismo, indicadores de la UEP, empleabilidad, etc.

CUARTO. – BAREMO DE ACCESO A LOS SISTEMAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN

Si bien las partes consideran deseable que todas las situaciones personales que requieran especial protección sean tenidas en cuenta, establecen que, en el supuesto de que el número de solicitudes de adaptación de jornada supere el número de plazas disponibles, se atenderá de manera prioritaria aquellas peticiones de régimen horario en las situaciones personales y familiares especialmente

sensibles que se citan a continuación, que tendrán prioridad para acceder a los horarios solicitados de conformidad con el siguiente orden de prelación:

- Familia monoparental o trabajadores legalmente separados y/o divorciados que ostenten la custodia del menor -4pts.
- Hijo a cargo con minusvalía igual o superior al 33% - 4 pts
- Minusvalía del cónyuge superior al 65%. – 4 pts.
- Trabajadores con hijos/as < 3 años – 2 pts.
- Personas dependientes a cargo, conviviendo en el domicilio familiar – 1 pto.
- Familia numerosa reconocida – 1 pto
- Familia numerosa especial – 1 pto
- Falta de arraigo familiar o de colaboración en la atención familiar y doméstica por otros familiares 1 pto.
- Solicitudes no atendidas en periodos anteriores. – 1 pto.

A efectos de valoración de los criterios establecidos, únicamente se computarán los/as hijos/as que se encuentren a cargo de los progenitores, teniendo tal consideración aquellos/as respecto a los que se ostente guarda y custodia, total o compartida, ya sea por adopción o nacimiento y cuando permanezcan en régimen de tutela o curatela atribuido mediante resolución judicial o administrativa.

Cada vez que se efectúe una solicitud de adaptación de jornada se deberá aportar la documentación acreditativa de las circunstancias anteriormente descritas, sin perjuicio de que la Empresa pueda solicitar tal documentación durante el curso del ejercicio correspondiente en aras a la comprobación del cumplimiento o mantenimiento de los requisitos establecidos en el Baremo.

QUINTO. - VALORACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE SISTEMAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN

Mientras que, conforme a lo establecido en el Acuerdo segundo de este documento, las solicitudes de sistemas estándar de conciliación resultarán de concesión automática siempre que estén dentro de los supuestos establecidos, aquellas que se reciban para la adscripción a uno de los sistemas especiales de conciliación serán valoradas en el seno de la Comisión de Igualdad, que analizará el cumplimiento de los requisitos legales y ponderará las solicitudes de conformidad con los criterios de prelación establecidos en el baremo.

La Comisión de igualdad será competente, asimismo, para interpretar los supuestos de aplicación del baremo y para formular cuantas aclaraciones e introducción de nuevos supuestos especiales evaluables, en función del total de solicitudes que en cada momento puedan recibirse.

SEXTO .- PLAZO

Los sistemas especiales de conciliación se concederán por el plazo de 1 año, normalmente coincidente con el curso académico, revisándose la situación una vez transcurrido éste. Igualmente, estos horarios específicos decaerán en el momento en que desaparezca la causa que los ampara. En este sentido, los/as trabajadores/as retornarán a su horario anterior – o al del Taller en que en ese momento se ubiquen – al sobrevenir una u otra circunstancias habilitantes.

SÉPTIMO: CONDICIONES GENERALES A TODOS LOS SISTEMAS DE CONCILIACIÓN

La incorporación a alguno de los sistemas de organización de la jornada se realizará a petición del/la trabajador/a y tendrá carácter voluntario para todos/as los/as que participen en el mismo, salvo que en el caso de aquellos/as que se hubiesen contratado específicamente a tal fin; de manera que no se pondrá en marcha la conciliación hasta que no se cumpla esta condición de voluntariedad de todos/as sus ocupantes.

La concesión de estos horarios implicará la ubicación del trabajador en el puesto disponible en función de sus circunstancias personales y profesionales, si bien, por razones organizativas, se favorecerá el emplazamiento en un puesto similar al de procedencia.

 El acceso a este sistema de organización en caso de cuidado de hijo se extenderá tanto al supuesto de adopción, como al acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de la correspondiente resolución judicial o administrativa.

 La adscripción a estos horarios especiales tendrá una vigencia de un año, pudiendo renovarse si existen trabajadores para cubrir el puesto de trabajo durante la totalidad del tiempo de producción. Su puesta en funcionamiento ha de coincidir con el inicio del mes natural. El solicitante podrá renunciar a la aplicación de este sistema en cualquier momento mediante comunicación con 30 días de antelación a su fecha de efectos.

Para los puestos ocupados por personal con oficios diferentes al de operario polivalente de UEP, se tratarán las peticiones de forma individualizada, teniendo en cuenta las necesidades y organización del Taller al que el trabajador esté adscrito y las profesionales y personales del solicitante.

OCTAVO: CASOS ESPECIALES

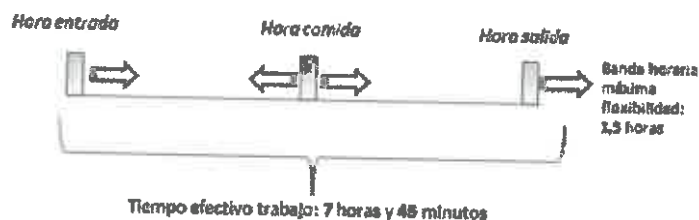
Por su carácter perentorio y excepcional, no se tramitarán de acuerdo con este procedimiento los supuestos de adaptaciones al puesto de trabajo por prescripción médica, ni tampoco aquellos que se deriven de una situación de violencia de género acreditada.

Para estas últimas la persona interesada podrá optar por el horario que favorezca una respuesta satisfactoria a su situación personal –teniendo en cuenta los sistemas de trabajo de la Empresa- de conformidad con el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo contenida en el Plan de Igualdad que recoge las previsiones legales de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

NOVENO. - MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA EN PUESTOS NO VINCULADOS CON LA LÍNEA DE PRODUCCIÓN.

9.1/ Jornada Flexible – durante el año

El régimen de flexibilidad en la jornada de trabajo consistirá en una banda horaria máxima de hora y media, que podrá aplicarse retrasando la hora de entrada, salida o desplazando la hora de comer. Con este régimen no se altera la jornada diaria de 7 horas y 45' de trabajo efectivo.



- A
- **Objetivo:** Facilitar que los/as trabajadores/as que tengan personas a su cargo (hijos menores de 0 a 3 años o en edad escolar obligatoria - hasta 16 años inclusive- o personas dependientes) puedan adecuar en la medida de lo posible su horario laboral con la atención especial que requieren estas personas.
 - **Destinatarios:** Todos/as los/as trabajadores/as con un puesto de trabajo no vinculado directamente con la producción, con horario en turno central (turno central de 8:00 a 16:30 horas) y con hijos hasta los 16 años inclusive a su cargo o personas dependientes que convivan con ellas. A estos efectos, se entenderá por situación de dependencia, según lo dispuesto en la ley 39/2006 de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.

- **Duración:** La concesión de la jornada flexible se hará por un año prorrogable por iguales periodos previa justificación de las necesidades que la motivaron y, como máximo, hasta que los hijos sean mayores de 16 años.

Procedimiento de solicitud: El/la trabajador/a interesado/a solicitará al departamento de Recursos Humanos la aplicación de la jornada flexible presentando el correspondiente impreso de solicitud debidamente cumplimentado (con indicación de la franja horaria de entrada y salida, periodo de aplicación- por un año prorrogable-), acompañado de los documentos que justifiquen la necesidad de acogerse a dicha jornada. Una vez validada por la jerarquía, el Responsable de Personal dará respuesta al solicitante.

9.2/ Jornada Continua en periodo estival

Entre los meses de **junio y septiembre**, inclusive, los/las trabajadores/as con horario en turno central y cuyo trabajo no esté vinculado directamente con la producción podrán solicitar la modificación de su horario de trabajo para realizarlo de forma continua, iniciando su jornada laboral a las 07:00 horas de la mañana, de lunes a viernes. La concesión de la jornada continua quedará supeditada a la disponibilidad y necesidades del servicio.

Procedimiento de solicitud: El/la trabajador/a interesado/a solicitará al departamento de Recursos Humanos (Responsable de Personal) la aplicación de la jornada continua de verano, **antes del 30 de abril**, presentando el correspondiente **impreso de solicitud** debidamente cumplimentado. El/la trabajador/a realizará su jornada de forma continua, desde las 7:00 horas, de lunes a viernes. Una vez validada por la jerarquía, el Responsable de Personal dará respuesta al solicitante con al menos **un mes de antelación** a la fecha de aplicación.

9.3.- Trabajo a distancia

Sin menoscabo del sistema de teletrabajo implantado en el Centro de Vigo, los/as trabajadores/as (no ligados directamente a la producción) dispondrán de 30 jornadas al año (máximo 8 días al mes y) para teletrabajar desde su domicilio habitual u otra residencia.

Previo petición y acuerdo con su jerarquía el/la trabajador/a podrá consumir las jornadas de teletrabajo en jornada completa. El régimen y fechas de consumo se comunicará al responsable de personal con 15 días de antelación a la primera jornada de teletrabajo.

Para hacer uso de este sistema de organización del trabajo, es preciso disponer de los medios requeridos para el teletrabajo (teléfono móvil, portátil y conexión de internet).

9.4/ Disposiciones comunes:

Tanto la jornada flexible como la jornada continua en periodo estival se constituyen como derechos individuales. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generan estos derechos por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

Así mismo, tanto si la jornada es flexible como continua, por circunstancias organizativas del servicio, en cualquier momento se podrá retornar a la jornada ordinaria inicial, previa comunicación al/la trabajador/a con un mes de antelación por parte de su Responsable de personal, a solicitud de la jerarquía del/la trabajador/a

DÉCIMO: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y ORGANIZACIÓN DISPONIBLES PARA TODA LA PLANTILLA

10.1/ Excedencia de verano para la atención de hijos/as hasta los 16 años

Los/as trabajadores/as, con hijos hasta los 16 años (inclusive) tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria del **15 de junio al 15 de septiembre** de manera que puedan compatibilizar su trabajo con sus obligaciones familiares en un periodo en el que los hijos disponen de vacaciones

Requisitos:

- El/la trabajador/a deberá tener una **antigüedad mínima en la empresa de un año**.
- Se podrá solicitar para el cuidado de hijos/as **hasta los 16 años** (incluidos estos), tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aun cuando estos sean provisionales.
- Durante el tiempo que dura la excedencia desaparecen las principales obligaciones del contrato de trabajo, el trabajador/a no presta sus servicios en la empresa y el empresario/a no retribuye. La empresa ha de causar la baja en la seguridad social y no tiene obligación de cotizar por el trabajador/a. El/la trabajador/a disfrutará las vacaciones de verano en el periodo de excedencia con carácter previo a cursar baja por excedencia. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.
- La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generan este derecho

por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Se trata de una medida de carácter voluntario por el empresario y supeditado a las necesidades del servicio y de naturaleza reversible si por circunstancias de la Empresa no resulta posible su mantenimiento.

Procedimiento: La solicitud de excedencia deberá presentarse por el/la trabajador/a – al departamento de Recursos Humanos (Responsable de Personal), mediante la presentación de correspondiente impreso, debidamente cumplimentado y junto con documentación requerida, antes **del 30 de abril de cada año**. Una vez validada, el Responsable de Personal dará respuesta al solicitante con al menos **un mes de antelación** a la fecha de aplicación.

10.2/ Donación solidaria de tiempo

Las personas trabajadoras que tengan un cónyuge o pareja de hecho o hijo/a a cargo en situación de enfermedad grave, limitación o accidente especialmente grave y previsión de larga duración que haga indispensable dispensarle cuidados continuos, podrá solicitar a su favor tiempo remunerado a cuenta del banco de tiempo solidario.

Cada persona podrá hacer uso de un máximo de 20 días laborables al año, por días consecutivos o sueltos, establecidos en su solicitud. Las horas solidarias se asimilarán a tiempo de trabajo efectivo a efectos de generación de vacaciones y solo podrán solicitarse si con antelación se han consumido ya los derechos de descanso y permisos retribuidos que el interesado pudiese tener a su favor.

- **Saldo del banco de tiempo solidario:** Al inicio de cada año, la Empresa dotará el fondo con 1.000 horas. Si bien, dicho Banco de tiempo se nutre, también, de las donaciones de derechos de descanso realizadas por cualquier trabajador/a de la plantilla.
- **Donación de horas / días:** Se pueden donar derechos de descanso hasta un máximo de 5 días/año por trabajador/a, pudiendo dicha donación ser anónima y realizarse sin contrapartida. No se podrán donar al fondo los derechos de vacaciones anuales o los derechos de descanso asociados a distribución irregular o prolongación de jornada; en cambio, podrán donarse los días de permiso retribuido; los días de adecuación y los días del saldo de bolsa
- **Tramitación de solicitudes:** La solicitud se realizará ante del Departamento Social, con un plazo mínimo de preaviso de 7 días, y deberá ser aprobada por la Comisión Paritaria Social, en sesión ordinaria o extraordinaria. Se aportará un certificado médico que justifique la particular gravedad y la exigencia de cuidados y presencia sostenidos, indicando, si fuese posible, el tiempo estimado de tratamiento

10.3/ Permiso acumulado por cuidado del lactante

Los/as trabajadores/as, para el cuidado de los hijos/as lactantes menores de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo durante la jornada que podrán dividir en dos fracciones, si bien se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, según la práctica que ya resulta habitual en la Empresa hasta la fecha, no pudiendo transferirse el ejercicio de este derecho al otro progenitor.

En el supuesto de que ambos progenitores pertenezcan a esta Empresa y soliciten el ejercicio de este derecho por el mismo hijo/a, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Los/as trabajadores/as del Centro podrán sustituir el disfrute diario del derecho por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo. La duración de este permiso dependerá del periodo que reste desde la fecha de reincorporación del padre o de la madre tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor, y las vacaciones, en su caso, hasta la fecha en que el hijo/a cumpla los nueve meses o finalice el contrato del titular de este derecho si esta fecha fuese anterior

Se disfrutará en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, o las vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad respecto a la misma.

Para acogerse a la opción de lactancia acumulada, el/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. A tal efecto, la solicitud presentada por el/la trabajador/a tendrá efectos para la totalidad del período de lactancia.

Si con posterioridad a la firma de este Acuerdo se produjera una reforma legislativa, Acuerdo de Empresa o similar que modificase el régimen legal o las condiciones de aplicación del permiso por cuidado del lactante aquí regulado, el presente Acuerdo quedará sin efecto, no pudiendo entenderse que los/las trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación hayan adquirido o consolidado derecho alguno derivado del mismo. En todo caso, a fin de acordar las modificaciones o adaptaciones que procedan, las partes se reunirán en el mes siguiente a que ello suceda.

En prueba de conformidad, firman las partes, en Vigo, a 10 de febrero de 2020

Por LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA



Sonia Fernández Barciela



José Manuel Cernadas Arcas



José Antonio Conde Casal



Mª Isabel Fontano Blanco



José A. Freire Castroseiros



Miguel Ángel Heras Iglesias



Jesús Iglesias Costas



Pablo Ramos Basoa



Pedro Mª Rodríguez Rodríguez



Diego Rivas Paz



Paula Rodríguez Rivera



Ramón Torres Bua

Por el SINDICATO S. I. T.-F. S. I.



Daniel Álvarez Lage



José Ramón Cameselle Rodríguez



José Antonio Fontenla Vieitez



Alberto Jordan Alonso López



Juan José Muñoz Castro



José Antonio Nimo Filgueira



Ana Mª Reigosa Priego