

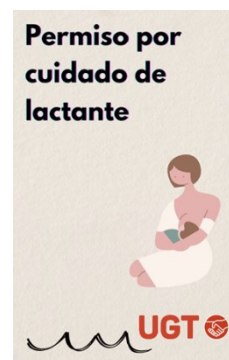
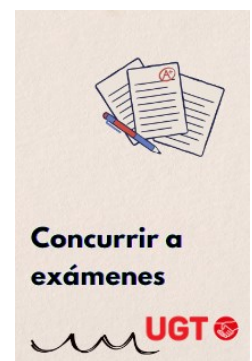
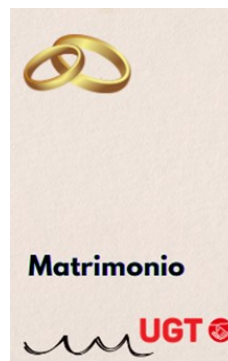
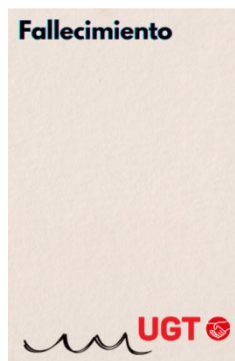
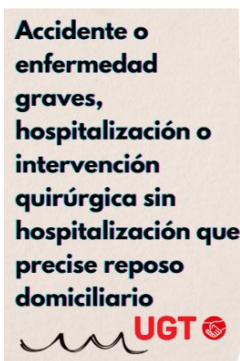
Guía de permisos y conciliación

Notas previas

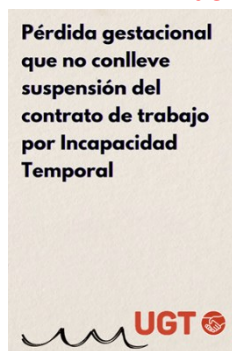
- El Art 4.2 c) ET ha sido modificado por el Art 127.1 del RDL 5/2023 y como resultado de esta modificación se amplía la protección contra la discriminación en el ámbito laboral. Se incluye como causa de discriminación directa o indirecta el trato desfavorable hacia aquellas mujeres u hombres que ejerzan su derecho de conciliación o corresponsabilidad de la vida laboral y familiar. También, se incluye, per se, la prohibición de discriminación directa o indirecta a las personas con discapacidad
- El Art 34.8 ET ha sido modificado por el Art 127.2 del RDL 5/2023 e introduce como causa justificativa del derecho a la adaptación de la jornada a aquellas personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguineidad hasta 2º grado, así como otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y que no puedan valerse por si mismas
- Hay que decir que la DA 1ª del Convenio de Grupo Allianz, reconoce los mismos derechos que el convenio otorga a los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado, y previa justificación mediante certificación del correspondiente Registro de Parejas de Hecho, o cualquier otra admitida que conforme a derecho acrediten esta condición.
- El Art 53.4 ET ha sido modificado por el Art 127.8 del RDL 5/2023 y el Art 55.5 ET ha sido modificado por el Art 127.9 del RDL 5/2023, para proteger contra el despido a las personas trabajadoras que ejercieron su derecho a los permisos, excedencias o adaptaciones de jornada, siendo nula la decisión extintiva basada en estos motivos

índice:

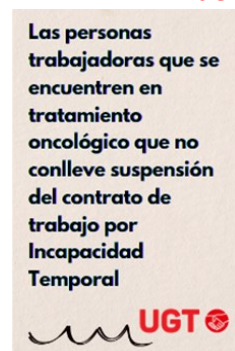
Permisos



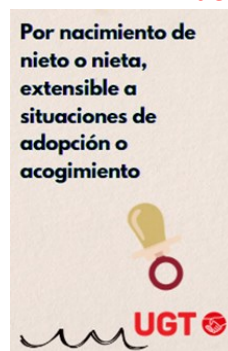
Nuevo



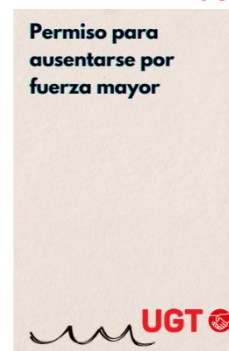
Nuevo

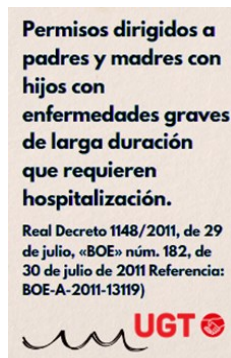
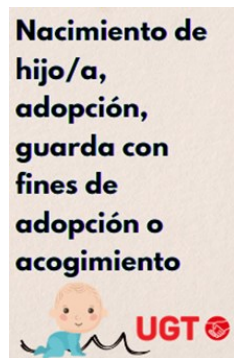


Nuevo

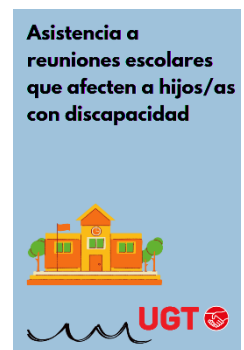
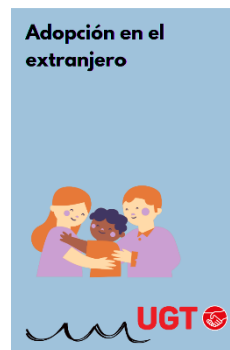
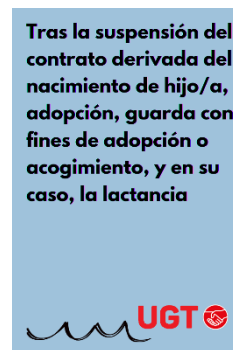
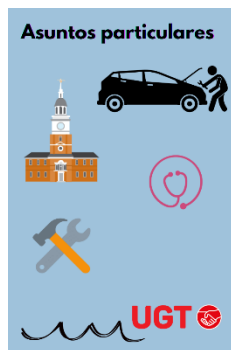
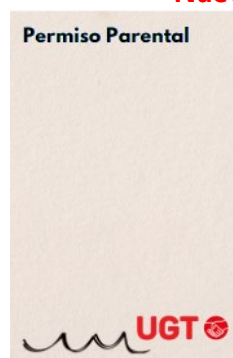


Nuevo





Nuevo



Otras medidas de conciliación

Nuevo

**Protección al
embarazo y
cuidado del
menor**



La persona
trabajadora no
podrá ser trasladada



Adaptación
puesto de
trabajo



Trabajo a
distancia desde
la semana 24 de
embarazo



Jornada
continuada a
partir de la
semana 30 de
embarazo



Salas de
lactancia



Nuevo

**Protección ante
situaciones
oncológicas**



Nuevo

**Medidas
adicionales de
protección ante
situaciones
oncológicas**



Excedencias



**Excedencia para
el cuidado de
cada hijo/a**



**Excedencia para
el cuidado del
conyuge,
familiar hasta
segundo grado**



**Excedencia para
fines de carácter
solidario**



**Excedencia
voluntaria**



**Excedencia
forzosa**



Régimen especial de jornada y horario



**Reducción de
jornada**



**Horario
continuado en
los supuestos de
enfermedad
grave o
accidente
grave.....o por
estar cursando
formación
específica**



**Horario
continuado para
personas
trabajadoras
que tengan
hijos/as con
discapacidad del
33%**



**Horario
continuado para
personas
trabajadoras
que tengan
hijos/as con
discapacidad del
45%**



**Las personas
trabajadoras en
situación de
embarazo**



**Semana jornada
continuada**



**5 días
adicionales de
jornada
continuada**



Violencia de género



**Petición de traslado.
No movilidad geográfica.**



Solicitar reducción de jornada



Ausencias o faltas de puntualidad



Permisos retribuidos para actos administrativos o judiciales



Suspensión de contrato



Extinguir contrato



Ayuda económica



Préstamos y anticipos



Trabajo a distancia



Trabajo a distancia cuatro semanas



Volver a Índice
 Permisos remunerados


Permisos remunerados


Volver a Índice
 Suspensión contrato


Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario


El nuevo redactado del Art 37.3.b) ET modificado por el Art 127.3 del RDL 5/2023, establece (desde 30/06/2023) el permiso en **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo 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 efectivo de aquella.

Volver a Índice
 Permisos no remunerados


Volver a Índice
 Protección al embarazo y cuidado del menor


Volver a Índice
 Protección ante situaciones oncológicas


Volver a Índice
 Excedencias


Volver a Índice
 Régimen especial de jornada y horario


Volver a Índice
 Violencia de género


Volver a Índice
 Trabajo a distancia


Nota para tener en cuenta

El *dies a quo* comienza el día laborable inmediatamente después del hecho causante.

- En el supuesto que el trabajador se marche de su puesto de trabajo, se considerará ese momento como el inicio del permiso.
- Hay que recordar que se tiene derecho al permiso para ausentarse por fuerza mayor relacionados con accidente o enfermedad de un familiar o conviviente y que se puede usar por horas.

Los permisos retribuidos se disfrutan en días laborables, no en días de descanso o días festivos. Excepto el permiso de matrimonio, que se disfruta en días naturales.

En periodo de vacaciones, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o incapacidad temporal no es posible solicitar permisos retribuidos, ni tampoco aplazarlos a un momento posterior.

Ahora el Estatuto de los Trabajadores mejora lo indicado en el Art 14, 1 a) Convenio Grupo Allianz que establece Dos días, laborables, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la **persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.**

Con el objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, el permiso de dos días laborables **para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, podrá disfrutarse por horas**, siempre que no se haya producido ampliación como consecuencia del desplazamiento

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice
Violencia de género



Volver a Índice
Trabajo a distancia



Fallecimiento



Art 14, 1 a) Convenio Grupo Allianz

Dos días, laborables, por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de **cuatro días**.

Cuando el fallecimiento afecte a cónyuge o hijo/a de la persona trabajadora, **el permiso anterior se ampliará en un día adicional**.



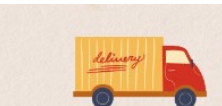
Matrimonio



Art 14, 1 c) Convenio Grupo Allianz

Quince días naturales en caso de matrimonio, acumulables como máximo a un período de diez días de vacaciones anuales cuyo cómputo se iniciará el primer día laborable a raíz del hecho causante.

Ver también Art 37.3.a) ET que incluye en este permiso el registro de parejas de hecho

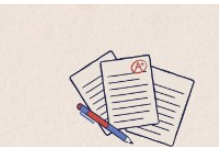


Traslado del domicilio habitual



Art 14, 1 d) Convenio Grupo Allianz

Un día por traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora, **ampliable a dos si** dicho traslado se realiza a más de 70 km. de distancia.



Concurrir a exámenes



Art 14, 1 e) Convenio Grupo Allianz

Por el **tiempo necesario para concurrir a exámenes**, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de las empresas o puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, avisando al efecto con una antelación de 48 horas.

Volver a Índice

Permisos remunerados

Volver a Índice

Suspensión contrato

Volver a Índice

Permisos no remunerados

Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor

Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas

Volver a Índice

Excedencias

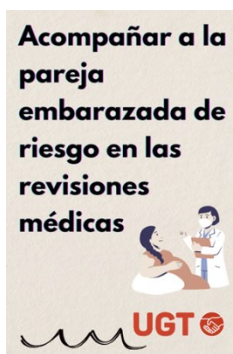
Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario

Volver a Índice

Violencia de género

Volver a Índice

Trabajo a distancia



Art 14, 1 f) Convenio Grupo Allianz

Por el tiempo necesario para la asistencia a visita médica de la propia persona trabajadora, debiendo aportar justificante de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.

Art 14, 1 g) Convenio Grupo Allianz (ver Art37.3 f ET)

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

Debiendo aportar justificante de carácter oficial que acredite tal circunstancia y se deje constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y de salida.

Art 14, 1 h) Convenio Grupo Allianz

Por el tiempo necesario debiendo aportar justificante de carácter oficial que acredite tal circunstancia y se deje constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y de salida de la consulta médica.

Art 14, 1 i) Convenio Grupo Allianz

La persona trabajadora podrá acumular el disfrute del permiso por cuidado del lactante previsto en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, a través de un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, ejercitándolo de forma ininterrumpida a continuación del alta por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Alternativamente, la persona trabajadora podrá voluntariamente sustituir el anterior derecho transformando el tiempo equivalente a los

Volver a Índice

Permisos remunerados



referidos 15 días laborables inmediatamente siguientes a la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en **jornadas de trabajo reducidas al 50% respecto de la que cada día corresponda sin reducción salarial.**

Volver a Índice

Suspensión contrato



La determinación del período de ejercicio del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora, dentro de la jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Volver a Índice

Permisos no remunerados



Dirigidos a padres y madres con hijos/as con discapacidad



Art 14, 1 j) puntos 1 y 2 Convenio Grupo Allianz

Reuniones escolares: Las personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33%, oficialmente reconocida, contarán dentro del año natural con un permiso remunerado para **asistir a 3 reuniones escolares o tutorías** en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as.

Volver a Índice

Protección al embarazo y cuidado del menor



Permiso retribuido para trabajadores/as con hijos/as con discapacidad: los empleados/as que tengan hijos/as con enfermedad grave que exija cuidados especiales o minusvalía no inferior al 33%, acreditado mediante informe médico oficial, tendrán derecho a un permiso retribuido a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o, en su caso, del permiso de lactancia acumulado que se prolongará hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad. Si dos trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá ser disfrutado o bien en su totalidad por uno de ellos o, a voluntad de estos, de forma partida al 50% por ambos progenitores.

Volver a Índice

Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Nuevo

Volver a Índice

Régimen especial de jornada y horario



Pérdida gestacional que no conlleve suspensión del contrato de trabajo por Incapacidad Temporal



Art 14, 1 k) Convenio Grupo Allianz

La trabajadora afectada, para facilitar su recuperación, tendrá derecho a un permiso retribuido de **un día laborable.**

Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Nuevo

Las personas trabajadoras que se encuentren en tratamiento oncológico que no conlleve suspensión del contrato de trabajo por Incapacidad Temporal



Nuevo

Por nacimiento de nieto o nieta, extensible a situaciones de adopción o acogimiento



Nuevo

Permiso para ausentarse por fuerza mayor



Art 14, 1 l) Convenio Grupo Allianz

Tendrán derecho a una **reducción retribuida de hasta un 25% de su jornada laboral** mientras dure el tratamiento, según se establece en el Convenio Colectivo del Sector Seguros.

Art 14, 1 m) Convenio Grupo Allianz

1 día laborable según se establece en el Convenio Colectivo del Sector Seguros.

Art 37.9.ET

Permiso para **ausentarse por fuerza mayor** cuando sea necesario por **motivos urgentes relacionados con el accidente o enfermedad de un familiar o conviviente**, debe acreditarse y **se puede disfrutar por horas** que serán retribuidas, y como máximo el equivalente a **4 días al año**.

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice

Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice

Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice

Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Suspensión contrato



Nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento



En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a **la suspensión del contrato en los términos y duración establecidos en el Estatuto de los Trabajadores Art 48.4, Art 48.5, Art 48.6 ET**

Por el nacimiento de un hijo o una hija 16 semanas después del nacimiento para la madre biológica y el progenitor distinto de la madre biológica.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

De estas, 6 semanas serán de manera ininterrumpidas a continuación al parto, o en su caso a continuación de la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente.

Las 10 restantes se podrán disfrutar:

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
- El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Además:

- Se mantiene la posibilidad de que **la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.**
- **En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.**
- **En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.**
- Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice

Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice

Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice

Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



- En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, **el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.**
- **1 semana para cada progenitor**, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento o adopción múltiple.
- **1 semana para cada progenitor** en caso de discapacidad del hijo/a. En el caso de familias monoparentales la persona progenitora podrá disfrutar de dos semanas **Art 48.6 ET**
- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, **la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.**
- Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, **a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.**

Permisos dirigidos a padres y madres con hijos con enfermedades graves de larga duración que requieren hospitalización.

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, «BOE» núm. 182, de 30 de julio de 2011 Referencia: BOE-A-2011-13119)



Se trata de un **subsidio que garantiza la percepción del 100% de la base reguladora y que se reconoce a uno de los progenitores**, cuando ambos trabajen por la reducción (mínima del 50%) en situaciones muy complicadas que precisan del cuidado del menor a su cargo, que requiere ingreso hospitalario de larga duración por estar afectado de cáncer u otra enfermedad grave.

Nuevo

Permiso Parental



ART 45.1, Art 48 Bis ET

Permiso no remunerado como causa de suspensión de contrato. De hasta 8 semanas y se otorga para el cuidado de hijos/as, niños/as de acogida por más de un año, y hasta los 8 años de edad.

La persona trabajadora especificará la fecha de inicio y de fin del disfrute, pudiendo dividirse en diferentes periodos. La comunicación se hará en un plazo de 10 días o la concertada por los convenios colectivos

Volver a Índice
 Permisos remunerados


Volver a Índice
 Suspensión contrato


Volver a Índice
 Permisos no remunerados


Volver a Índice
 Protección al embarazo y cuidado del menor


Volver a Índice
 Protección ante situaciones oncológicas


Volver a Índice
 Excedencias


Volver a Índice
 Régimen especial de jornada y horario


Volver a Índice
 Violencia de género


Volver a Índice
 Trabajo a distancia


Permisos no remunerados


Al finalizar permisos fallecimiento, hospitalización


Art 14, 2 a) Convenio Grupo Allianz

Una vez finalizados los permisos remunerados contemplados en el Art 14 apartado a) del punto 1 del Convenio de Grupo Allianz (**permisos por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, que precise reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad**) y de manera ininterrumpida a los mismos, podrá ser ampliado hasta un **máximo de dos meses adicionales sin sueldo**.

Asuntos particulares



Art 14, 2 b) Convenio Grupo Allianz

La persona trabajadora, previo aviso al responsable y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares **hasta un máximo de 6 días laborables completos** (computándose en este caso la jornada teórica completa correspondiente a ese día) o alternativamente 48 horas laborables anuales disfrutadas fraccionadamente. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Este permiso está dirigido a dar cobertura a supuestos no cubiertos por permisos retribuidos; con carácter general, no se podrán utilizar junto con las vacaciones y la ausencia deberá estar justificada.

Tras la suspensión del contrato derivada del nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y en su caso, la lactancia


Art 14, 2 c) Convenio Grupo Allianz

Una vez finalizado el período de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y en su caso, el de la lactancia acumulada, las personas trabajadoras podrán solicitar un **permiso no remunerado** de hasta un máximo **de dos meses** sin sueldo para encargarse del cuidado directo de su hijo/a.



Con efectos del 1/1/2023, el disfrute de este permiso no remunerado no afectará al permiso de lactancia, al devengo de vacaciones, ni al permiso por asuntos particulares. Sin perjuicio de la fecha de efectos indicada, aquellas personas trabajadoras a las que, como consecuencia del disfrute de este permiso, se les hubiera aplicado el descuento proporcional del permiso de lactancia y los días de vacaciones devengados en el ejercicio 2022, les será abonado el importe correspondiente a dicho descuento antes del 30/4/2023 bajo el concepto "vacaciones".

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Adopción en el extranjero



Asistencia a reuniones escolares que afecten a hijos/as con discapacidad



Art 14, 2 d) Convenio Grupo Allianz

Permiso no remunerado de hasta un mes de duración. Las personas trabajadoras que pretendan hacer uso de este permiso deberán de comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que las empresas puedan resolver con tiempo sus necesidades organizativas.

Art 14, 2 e) Convenio Grupo Allianz

Finalizado el disfrute de los permisos retribuidos contemplados en el convenio para estas reuniones, las personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33%, oficialmente reconocida, podrán **continuar asistiendo a reuniones escolares o tutorías** en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as, si bien **el tiempo utilizado a partir de la cuarta reunión conllevará su recuperación** por parte de la persona trabajadora.

Otras medidas de conciliación:

Nuevo

Protección al embarazo y cuidado del menor



La persona trabajadora no podrá ser trasladada



Art 14, 3 Convenio Grupo Allianz

Durante los períodos de embarazo y/o lactancia de hijo/a menor de 9 meses, **la persona trabajadora no podrá ser trasladada**, desplazada en comisión de servicio ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo o a petición de la persona interesada.

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice

Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice

Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice

Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Adaptación puesto de trabajo



Trabajo a distancia desde la semana 24 de embarazo



Jornada continuada a partir de la semana 30 de embarazo



Salas de lactancia



Art 14, 3 Convenio Grupo Allianz

Cuando la trabajadora notifique a las empresas su embarazo, alegando una posible incompatibilidad con las condiciones de su puesto de trabajo respecto de su estado, se procederá a la evaluación del mismo adoptando las medidas necesarias para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud o a la del feto.

Art 14, 3 Convenio Grupo Allianz

Las trabajadoras en situación de embarazo podrán **trabajar a distancia** a partir de la semana 24 de embarazo, para evitar riesgos en el desplazamiento, siempre que su puesto sea teletrabajable.

Art 14, 3 Convenio Grupo Allianz

Las trabajadoras en situación de embarazo, podrán acogerse a partir de la semana 30 de embarazo al derecho de realización **de jornada continuada** previsto en el apartado e) del artículo 12.C) del convenio sin reducción salarial.

Art 14, 3 Convenio Grupo Allianz

En los edificios centrales situados en Ramírez de Arellano 35 de Madrid y Tarragona 109 de Barcelona se habilitan salas para facilitar la práctica de la lactancia en condiciones de higiene y privacidad.

Volver a Índice
 Permisos remunerados


Volver a Índice
 Suspensión contrato


Volver a Índice
 Permisos no remunerados


Volver a Índice
 Protección al embarazo y cuidado del menor


Volver a Índice
 Protección ante situaciones oncológicas


Volver a Índice
 Excedencias


Volver a Índice
 Régimen especial de jornada y horario


Volver a Índice
 Violencia de género


Volver a Índice
 Trabajo a distancia


Nuevo

Protección ante situaciones oncológicas


Medidas adicionales de protección ante situaciones oncológicas



Art 14, 4 Convenio Grupo Allianz

Tras un periodo de baja por Incapacidad Temporal derivado de tratamiento oncológico y finalizado el tratamiento, con la finalidad de facilitar la reincorporación, en situaciones de jornada partida y durante un periodo máximo de dos meses, las personas trabajadoras voluntariamente podrán prestar servicios en modalidad de trabajo a distancia en las horas correspondientes a la jornada de tarde. Las empresas podrán autorizar una prórroga del trabajo a distancia en jornada de tarde cuando las circunstancias concretas de la persona trabajadora así lo requieran.

Excedencias



En cuanto no se oponga a la siguiente regulación, el régimen de concesión y disfrute de las excedencias será el regulado en el Convenio General del Sector Seguros.

Excedencia para el cuidado de cada hijo/a


Art 15, 1 Convenio Grupo Allianz

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración **no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia para el cuidado del conyuge, familiar hasta segundo grado


Art 15, 2 Convenio Grupo Allianz (Art 46.3 ET Incluye a las parejas de hecho)

Excedencia, de duración no superior a tres años, de las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o un familiar hasta el segundo 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.

Durante el primer año de excedencia, para cuidado de hijo/a o familiar, tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido el mismo, la reserva queda vinculada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo

Volver a Índice

Permisos remunerados



grupo profesional o categoría equivalente, en un centro de trabajo ubicado en un radio que no suponga traslado geográfico, a contar desde el centro del municipio del anterior centro al que estuviera adscrito la persona trabajadora.

Volver a Índice

Suspensión contrato



No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Volver a Índice

Permisos no remunerados



La excedencia contemplada en los apartados 1 y 2, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor



No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas



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.

Volver a Índice

Excedencias



El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia para atender a cuidado de hijos/as o familiar será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas especialmente con ocasión de su reincorporación.

Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice
Violencia de género



Volver a Índice
Trabajo a distancia



Excedencia para fines de carácter solidario



Art 15, 3 Convenio Grupo Allianz

Para fines de carácter solidario debidamente acreditados, o formativos, para la finalización de estudios superiores, master, doctorado o Curso de Adaptación Pedagógica,

todas las personas trabajadoras con más de dos años de servicio efectivo en las empresas, que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los tres años anteriores, podrán solicitar por estos motivos un período de excedencia no inferior a seis meses y no superior a un año. Durante este período de excedencia la persona trabajadora disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Excedencia voluntaria



Art 15, 4 Convenio Grupo Allianz

Excedencia voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en las empresas de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice

Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice

Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Excedencia forzosa



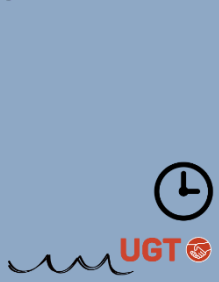
Art 15, 5 Convenio Grupo Allianz

Excedencia forzosa: la excedencia forzosa se regirá por las disposiciones establecidas en el en el Convenio General del Sector Seguros.

Régimen especial de jornada y horario



Reducción de jornada



Art 12, C a) Convenio Grupo Allianz.

Art 37.6 ET Incluye de manera expresa a los familiares hasta 2º grado de consanguinidad de la pareja de hecho.

Art 37.7 (refuerza que la concreción horaria corresponde a la persona trabajadora dentro 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Por lo que se refiere a las situaciones de hospitalización a continuación del parto a las que se refiere el artículo 37.5, del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Ver también el [Art 34.8 ET](#), Que regula el derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, su ordenación y forma de prestación, incluido el teletrabajo. Así mismo amplía este derecho para conciliar con personas dependientes, cuando convivan en el mismo domicilio,

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Horario continuado en los supuestos de enfermedad grave o accidente grave.....o por estar cursando formación específica



Art 12, C b) Convenio Grupo Allianz

Horario continuado en los supuestos de enfermedad grave o accidente grave del cónyuge o familiar de primer grado de la persona trabajadora o en aquellas situaciones de enfermedad de la propia persona trabajadora en las que el facultativo así lo aconseje:

La persona trabajadora podrá realizar un horario continuado de 7:30 horas de duración diaria.

También podrán acogerse a este régimen especial de horario continuado de 7:30 horas diarias, durante un periodo máximo de seis meses, aquellas personas trabajadoras que se encuentren cursando una formación específica relacionada con las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo (master, estudios de postgrado, cursos de especialización, etc..), y así lo requieran para poder conciliar el trabajo con la asistencia a las clases correspondientes, siempre y cuando cuenten con la validación previa de su responsable. Todo ello sin perjuicio de los permisos específicos que afectan a esta materia.

En ambos casos, este horario continuado podrá disfrutarse durante un plazo máximo de seis meses de duración, manteniéndose, no obstante, la obligación de cumplimiento de la jornada anual de 1.682 horas. La realización de este horario podrá solicitarse por la persona trabajadora exclusivamente una vez al año, entendiéndose como tal, el año natural.

Horario continuado para personas trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad del 33%



Art 12, C c) Convenio Grupo Allianz

Las personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33% que acrediten que el otro progenitor trabaja por cuenta propia o ajena, podrán realizar un horario continuado de 7:30 horas de duración diaria hasta que el niño/a cumpla 12 años de edad, pudiéndose prolongar hasta el fin del curso escolar correspondiente a ese año.

También podrán disfrutar de este horario, personas trabajadoras que acrediten conformar una familia monoparental.

La duración de la jornada anual será de 1682 horas de trabajo efectivo.

Esta situación será revisable anualmente por la Comisión Mixta.

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice
Violencia de género



Volver a Índice
Trabajo a distancia



Horario continuado para personas trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad del 45%



Art 12, C d) Convenio Grupo Allianz

Las personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 45% que acrediten que el otro progenitor trabaja por cuenta propia o ajena, podrán realizar un horario continuado de 7:30 horas de duración diaria hasta que el niño/a cumpla 18 años de edad, pudiéndose prolongar hasta el fin del curso escolar correspondiente a ese año.

También podrán disfrutar de este horario, las personas trabajadoras que acrediten conformar una familia monoparental.

La duración de la jornada anual será de 1682 horas de trabajo efectivo.

Esta situación será revisable anualmente por la Comisión Mixta.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo



Art 12, C e) Convenio Grupo Allianz

Como medida de protección a partir de la semana 30 de embarazo podrán realizar una jornada continuada de 6:25 horas diarias sin reducción salarial. A efectos del cómputo del cumplimiento de la jornada anual de 1682 horas, los días de jornada partida en las empresas en los que la empleada realice la jornada continuada de 6:25 horas, tendrán la consideración de una jornada de 8 horas.

Semana jornada continuada



Art 12, A Convenio Grupo Allianz

Las personas trabajadoras podrán disfrutar cada año de una semana adicional de jornada continuada que deberá necesariamente iniciarse en día lunes finalizando en día jueves. Como excepción, el disfrute del período de la semana de jornada continuada adicional completa podrá efectuarse a partir del día siguiente a la fecha de finalización del período estival (10 de septiembre), computándose en tal caso y a estos efectos, los cuatro días siguientes laborables excluyendo de este cómputo, el día viernes.

Art 12, A Convenio Grupo Allianz

Las personas trabajadoras podrán disfrutar cada año de otros 5 días adicionales de jornada continuada que podrán, en este caso, disfrutarse de forma fraccionada.

5 días adicionales de jornada continuada



[Volver a Índice](#)
Permisos remunerados


[Volver a Índice](#)
Suspensión contrato


[Volver a Índice](#)
Permisos no remunerados


[Volver a Índice](#)
Protección al embarazo y cuidado del menor


[Volver a Índice](#)
Protección ante situaciones oncológicas


[Volver a Índice](#)
Excedencias


[Volver a Índice](#)
Régimen especial de jornada y horario


[Volver a Índice](#)
Violencia de género


[Volver a Índice](#)
Trabajo a distancia


Violencia de género


En caso de que una trabajadora acredite documentalmente (mediante sentencia, resolución judicial, informe del Ministerio Fiscal o similar en línea con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género) ser víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso.

Las personas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a solicitar una reducción de jornada o la suspensión de su contrato de trabajo, percibirán íntegramente las aportaciones al plan de pensiones, sin que las mismas se reduzcan proporcionalmente, tal y como se recoge en el art. 30 del Convenio.

Las aportaciones referidas al periodo de reserva del puesto de trabajo se efectuarán siempre que la persona trabajadora se reincorpore de forma efectiva al trabajo tras el periodo de suspensión/excedencia, llevándose a cabo el ingreso de dicha aportación una vez se haya producido la incorporación.

Petición de traslado.
No movilidad geográfica.



Art 34, a) Convenio Grupo Allianz

Tendrán preferencia en la solución de peticiones de traslado: tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que las empresas tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, período durante el cual tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Transcurrido ese período la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo.

En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En el supuesto de movilidad geográfica derivada del ejercicio de la opción preferente de cambio de centro, la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días naturales para organizar su traslado.

Solicitar reducción de jornada



Art 34, b) Convenio Grupo Allianz

Art 37.8 ET

Durante un periodo máximo de 3 meses, podrán solicitar reducción de jornada hasta un máximo del 50% de la misma, sin disminución proporcional del sueldo. A partir del cuarto mes y hasta alcanzar un plazo máximo de un año en total (incluyendo el periodo anterior), podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo, y en los demás términos y condiciones establecidos en el artículo 12.C.a) del presente Convenio de Grupo Allianz sobre reducción de jornada.

Volver a Índice

Permisos remunerados



Volver a Índice

Suspensión contrato



Volver a Índice

Permisos no remunerados



Volver a Índice
Protección al embarazo y cuidado del menor



Volver a Índice
Protección ante situaciones oncológicas



Volver a Índice

Excedencias



Volver a Índice
Régimen especial de jornada y horario



Volver a Índice

Violencia de género



Volver a Índice

Trabajo a distancia



Ausencias o faltas de puntualidad



Permisos retribuidos para actos administrativos o judiciales



Suspensión de contrato



Extinguir contrato



Art 34, c) Convenio Grupo Allianz

La ausencia o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a las empresas a la mayor brevedad.

Art 34, d) Convenio Grupo Allianz

Las trabajadoras víctimas de la violencia género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación.

Art 34, e) Convenio Grupo Allianz

Podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo por un tiempo no superior a seis meses con posibilidad de prórroga, mediando autorización judicial por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Art 34, f) Convenio Grupo Allianz

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Volver a Índice

Permisos remunerados

Volver a Índice

Suspensión contrato

Volver a Índice

Permisos no remunerados

Volver a Índice

Protección al embarazo y cuidado del menor

Volver a Índice

Protección ante situaciones oncológicas

Volver a Índice

Excedencias

Volver a Índice

Régimen especial de jornada y horario

Volver a Índice

Violencia de género

Volver a Índice

Trabajo a distancia

Ayuda económica



Art 34, g) Convenio Grupo Allianz

Las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica, conforme se establece en el artículo 96.2 del Convenio del Sector Seguros.

Préstamos y anticipos



Art 34, h) Convenio Grupo Allianz

Flexibilidad en los criterios de concesión de préstamos y/o anticipos para atender situaciones de necesidad derivadas de circunstancias de violencia de género.

Trabajo a distancia



Trabajo a distancia cuatro semanas



Acuerdo de trabajo a distancia

El régimen de Trabajo a Distancia podrá disfrutarse durante 4 semanas completas, alternas o continuadas, de acuerdo con el responsable, dentro del año natural durante las cuales, dicha modalidad de prestación de servicios podrá llevarse a cabo durante 5 días a la semana en lugar de 2.

La Red Comercial continuará con su régimen específico.