



CYRASA

**ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE
LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL
PERSONAL DE CYRASA SEGURIDAD**

Cuenca, Noviembre de 2020

ÍNDICE

1.- PREÁMBULO	4
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3.- VIGENCIA	4
4.- PERMISOS	4
4.1.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.....	4
4.2.- Permiso por técnicas prenatales	4
4.3.- Permiso por maternidad biológica	5
4.4.- Permiso por adopción o acogimiento de menores	5
4.5.- Permiso por lactancia	5
4.6.- Permiso por paternidad.....	6
4.7.- Permiso médico y asistencial.....	6
4.8.- Permiso por fallecimiento	6
4.9.- Permiso por enfermedad grave y hospitalización	6
4.10.- Permiso por traslado de domicilio habitual.	7
4.11.- Permiso por deber inexcusable	7
4.12.- Permiso por funciones representativas y formación	7
4.13.- Permiso por razón de violencia de género.....	8
4.14.- Permisos por Formación.....	8
4.14.1.- Asistencia a acciones formativas.....	8
4.14.2.- Licencias y permisos por formación	8
5.- FIESTAS Y REDUCCIÓN HORARIA	8
5.1.- Fiestas locales.....	8
6.- VACACIONES ANUALES.....	8
7.- SERVICIOS MÍNIMOS	10
7.1.- Servicios mínimos.....	10

7.2.- Personal con destino en unidades con puestos de trabajo en jornada de festivos	10
8.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN	10
9.- REDUCCIONES DE JORNADA.....	10
10.- JORNADA DE TRABAJO	11
11.- HORARIO DE TRABAJO.....	11
11.1.- Horario General.....	11
11.2.- Jornada Continuada.....	12
11.3.- Recuperación de horas	12
11.4.- Flexibilidad horaria	12
11.5.- Pausa diaria.	13
11.6.- Cumplimiento del horario de trabajo.....	13
11.7.- Horarios especiales por razón de la actividad	13
11.8.- Justificación de ausencias.....	13
DISPOSICIÓN ADICIONAL	14
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	14
ANEXO I.- Grados de parentesco y Definiciones	15
ANEXO II.- Acreditaciones	17

ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE CYRASA SEGURIDAD.

1.- PREÁMBULO

El Acuerdo para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de Cyrasa Seguridad, firmado por Gerencia, RRHH y la Representación Legal de los Trabajadores.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal, en la provincia de Cuenca.
2. El acuerdo será de aplicación sin perjuicio de lo que pudiera establecer el convenio colectivo que regule sus condiciones laborales, y en lo que aquél mejore el contenido aquí expresado no tendría efecto. En caso de discrepancia prevalecerá lo aprobado en convenio colectivo.

3.- VIGENCIA

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación y firma.

4.- PERMISOS

Sin perjuicio del contenido que aquí se expresa, en lo que mejore será de aplicación el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo.

4.1.- Permiso por celebración de matrimonio.

1. El personal tendrá derecho a quince días naturales en caso de matrimonio. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio.
2. Este permiso puede acumularse al período vacacional, y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero como máximo se podrá disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

4.2.- Permiso por técnicas prenatales.

Se concederán permisos a las trabajadoras por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

4.3.- Permiso por maternidad biológica

1. En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más, por cada hijo, en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

Conforme a lo establecido en el RD Ley 6/2016, la aplicación gradual del permiso de paternidad se desarrollará en los términos allí contenidos.

2. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

3. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre.

Asimismo, el padre podrá seguir disfrutando del permiso de paternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

5. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

6. Mientras dure la hospitalización posterior al parto previsto en este artículo, la madre o el padre podrán reducir su jornada hasta dos horas diarias, y en tanto permanezca esta situación y previa justificación, reduciéndose en igual medida y proporción las retribuciones que perciba.

4.4.- Permiso por adopción o acogimiento de menores

Corresponden mismos derechos que en el caso anterior de Permiso por maternidad biológica.

4.5.- Permiso por lactancia

1. El personal, por lactancia de un menor de 9 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

2. Por acuerdo individual con la empresa, se podrá pactar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo equivalente.

3. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

4.6.- Permiso por paternidad

1. Para 2020 se tendrá derecho a un permiso por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y por un total de 12 semanas. La duración de este permiso para el 2021, y salvo nueva regulación, será de 16 semanas.

2. El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

4.7.- Permiso médico y asistencial no retribuidos

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo a:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.

2. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados durarán el tiempo indispensable para su realización.

3. Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas.

4.8.- Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento de cualquier familiar hasta segundo grado de consanguinidad, se tendrá derecho a un permiso retribuido de 2 días naturales si es en la misma ciudad de su centro de trabajo y 4 días si se encuentra en otra ciudad diferente a su centro de trabajo habitual.

2. Este permiso se tomará a partir del hecho causante.

4.9.- Permiso por enfermedad grave y hospitalización

1. Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 2 días (sin que

puedan solaparse con días de descanso) por hospitalización en la misma ciudad donde se encuentra su centro habitual de trabajo, y 4 días si se encuentra en una ciudad diferente a la de su centro de trabajo, y en tanto se mantenga tal hospitalización.

2. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad, teniendo en cuenta que se trata de un permiso por cada situación de hecho y familiar, esto es que si se trata del mismo familiar por el mismo hecho o acto médico sólo se podrá disfrutar de un permiso.

3. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

4. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior. Este permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de las referidas anteriormente.

5. En virtud del R.D. 1148/2011 de 29 de Julio para la aplicación y desarrollo en el Sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, el trabajador, podrá solicitar una prestación en naturaleza de subsidio, para compensar la pérdida de ingresos que sufra la persona interesada al tener que reducir la jornada con la consiguiente disminución de salarios ocasionada por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente de los hijos menores a su cargo.

Este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los cónyuges.

4.10.- Permiso por traslado de domicilio habitual.

1. El personal dispondrá de un día natural por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

4.11.- Permiso por deber inexcusable.

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, por el tiempo indispensable.

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial, siempre que no pueda realizarse por ninguna otra persona.

4.12.- Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente, o según acuerdo llevado a cabo con la empresa.

4.13.- Permiso por razón de violencia de género

Las faltas de asistencia del personal víctima de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, en los términos que establezca en cada momento la legislación existente.

4.14.- Permisos por Formación

El personal estará sujeto en cuanto a permisos de formación a lo autorizado/pactado con la empresa, siempre que no suponga menoscabo o dejación de funciones.

4.14.1.- Asistencia a acciones formativas

El personal con al menos un año de antigüedad, computará un máximo de 20 horas anuales de formación, mediante la realización de cursos de formación realizados fuera del horario de trabajo, incluida la formación on-line, siempre que la realización de los mismos se registre telemáticamente.

La puesta en marcha de estos cursos de formación será previamente negociada con la representación legal de los trabajadores.

4.14.2.- Licencias y permisos por formación.

a) Licencia retribuida por estudios y exámenes: La Gerencia a través del servicio de Recursos Humanos podrá conceder a los trabajadores y personal, permiso para la formación en materias directamente relacionadas con su trabajo, así como exámenes para la obtención de títulos oficiales.

5.- FIESTAS Y REDUCCIÓN HORARIA.

5.1.- Fiestas locales

El personal quedará exento de la asistencia al trabajo las fiestas oficiales que, con motivo de las fiestas locales, se dispongan en el calendario laboral.

Se exceptúa de lo anterior los servicios de Urgencias técnicas, Central Receptora de Alarmas y Vigilancia.

6.- VACACIONES ANUALES

1. El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Para el personal de la CRA (operadores y vigilantes) computarán todos los días de la semana, de lunes a domingo son hábiles, respetando los días de descanso semanales correspondientes.

Si por necesidades de la empresa, fuera necesario trabajar algún día festivo por parte del personal que no lo trabaja habitualmente, ese día será compensado por descanso o económicamente, según acuerdo con la persona trabajadora. En caso de no existir acuerdo en tal sentido se considerará que se compensa por descanso.

2. Las vacaciones anuales se deberán disfrutar previo acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta la empresa la elección personal del trabajador, pero siempre que no altere el normal funcionamiento de la empresa.

3. Las vacaciones deben consensuarse con cada responsable de departamento. Se notificarán a continuación al departamento de RRHH y éste a Gerencia.

4. En el caso de que por razones justificadas se desee alterar su periodo de vacaciones ya consensuado, podrá solicitarse un cambio, pero estará supeditado a las posibilidades que permita el resto de calendarios ya cerrados del resto de trabajadores.

5. En el caso de las personas trabajadoras contratadas temporalmente, cuya relación laboral concluya o causen baja por cualquiera de las situaciones previstas en la normativa vigente, se procurará que disfruten previamente a la extinción contractual el periodo de vacaciones que en proporción les corresponda. Si ello no fuera posible, se les abonarán dichos días.

El personal tendrá derecho:

La situación de incapacidad temporal acaecida antes del inicio del periodo de vacaciones y que por su duración impida al interesado/a disfrutar total o parcialmente de éstas durante el año natural, habilitará al interesado o interesada al disfrute de las mismas durante el año inmediatamente posterior al que se hubiera devengado.

La situación de incapacidad temporal sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones interrumpe las mismas, por lo que los días de vacaciones en los que se permanezca en dicha situación podrán disfrutarse posteriormente.

Si coincide la situación de maternidad, paternidad y lactancia acumulada con el tiempo de vacaciones preestablecido, éstas quedan suspendidas y se reanudarán una vez disfrutados dichos permisos.

Se podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados de adopción o acogimiento, maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia acumulada o paternidad, se podrá disponer del período vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

7.- SERVICIOS MÍNIMOS

7.1.- Servicios mínimos.

- 1 TECNICO.
- 2 OPERADORES.
- 1 VIGILANTE

Los servicios mínimos siempre deben ser cubiertos.

El responsable de departamento, organizará los turnos entre el personal afectado, atendiendo a la voluntariedad del trabajador y a las necesidades del servicio.

7.2.- Personal con destino en unidades con puestos de trabajo en jornada de festivos.

El personal destinado en unidades o servicios, que preste sus servicios en jornada distinta de la ordinaria de lunes a viernes, deberá realizar las mismas horas de trabajo que el personal con jornada ordinaria, acogiéndose a lo establecido en el calendario laboral con las peculiaridades que conlleve el propio servicio.

En todo caso, la recuperación de horas que pudiese ser necesaria se hará únicamente en los días considerados como laborales para este personal.

8.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

El trabajador podrá solicitar excedencia sin retribución, convenida con la empresa en tiempo y forma, en los términos establecidos en el RDLeg. 2/2015.

9.- REDUCCIONES DE JORNADA

1.- Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún menor de 12 años, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, con una minusvalía igual o superior al 33%, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario

mínimo interprofesional.

Tendrá el mismo derecho el personal que 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, o que sea declarado persona dependiente y que no desempeñe actividad retribuida.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades.

2.- Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

3.- El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4.- Las reducciones de jornada serán concedidas por la Gerencia. La denegación será debidamente motivada, comunicándolo a estos efectos a la interesada o al interesado.

10.- JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada general de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma será la necesaria para el cumplimiento de sus funciones, no sobrepasando las horas establecidas y los descansos pertinentes semanales.

2. Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el personal podrá ser requerido para realizar una jornada superior a la establecida. Una vez desaparezca la necesidad urgente por la que fue requerido, el exceso de horario será compensado (a falta de acuerdo por descanso equivalente). Para ello se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio.

11.- HORARIO DE TRABAJO

11.1.- Horario General.

El horario de trabajo del personal será el adecuado a sus funciones, con

carácter general:

- Administración, en turno de mañanas, de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas, se permite un intervalo flexible de 5 minutos en la entrada y salida.
- Administración, en turno de tardes, de lunes a viernes, de 16:00 a 19:00 horas. horas, se permite un intervalo flexible de 5 minutos en la entrada y salida.
- Operadores y Vigilantes las 24 horas al día los 365 días del año, con alternancia de turnos de mañanas, tardes y noches, incluidos fines de semana y festivos, respetando siempre los descansos semanales pertinentes.

11.2.- Jornada Continuada.

El personal con jornada que tenga asignado el complemento específico de dedicación completa podrá realizar jornada continuada, sin necesidad de realizar una jornada de tarde o de mañana a la semana, cuando con la conformidad de la Gerencia se garantice el adecuado funcionamiento del Servicio, y previo informe del responsable de la unidad.

En su defecto el Servicio podrá organizar la rotación del personal para atender las necesidades del mismo.

11.3.- Recuperación de horas

1. La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación bimestral. Esta recuperación de horas deberá comunicarla a su superior a efectos del seguimiento de su cumplimiento. Al igual que debe de comunicar previamente la ausencia de horas de trabajo por el motivo que estipule, previa consulta al RRHH y aceptación del mismo.

2. Para la recuperación de horas de trabajo por el personal se convendrá entre ambas partes. Caso de desacuerdo la empresa indicará los días de recuperación.

3. En labores de seguridad a través de vigilantes sometidos a turnos de trabajo, se establece que los posibles excesos de jornada que puedan existir se compensarán a la finalización del semestre natural, mediante un acuerdo entre empresa y trabajador o, para el caso de compensación económica a través de un complemento salarial de actividad, y que se abonará en dicho semestre natural, o en los 60 días siguientes.

11.4.- Flexibilidad horaria

1. El personal podrá acogerse a la modalidad de horario flexible previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, con justificación correspondiente.

2. El personal que, por sus especiales características, tenga derecho a una flexibilidad horaria dentro del tramo obligatorio, lo deberá comunicar de manera expresa y por escrito al responsable de la unidad, quien informará al respecto correspondiendo su autorización a la Gerencia. La denegación será debidamente motivada y se notificará por escrito a la interesada o al interesado.

3. Cuando se modifiquen las características de la prestación del Servicio, el horario flexible podrá ser revisado entre el responsable de la Unidad y el empleado afectado.

El responsable de la Unidad deberá coordinar la asignación de turnos en horario flexible para que queden cubiertas las necesidades del servicio, teniendo en cuenta siempre criterios de equidad y en la medida de lo posible las preferencias del personal.

11.5.- Pausadiaria.

1. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de quince minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo a efectos de la jornada laboral, para aquellas personas que realicen un horario continuado de, al menos, 6 horas.

2. A los efectos del punto anterior, el personal se organizará en turnos, con la aprobación del correspondiente jefe o jefe de servicio o responsable de la unidad, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

11.6.- Cumplimiento del horario de trabajo.

1. En cada Unidad se regularán los horarios del personal destinado en las mismas, a los efectos de mantener los horarios habituales de apertura de las Unidades y Centros y de garantizar la prestación del servicio, de acuerdo con sus características.

2. El horario figurará de forma clara y, en su caso, los periodos de tiempo en los que se realizará cada tipo de jornada. Esta hoja de horarios se actualizará cada vez que se produzca una variación, incluidas las reducciones de jornada concedidas a la persona trabajadora, así como las contempladas en el calendario laboral, y las vacaciones, y deberá de ser firmada junto con la nómina, por ambas partes, por el trabajador y el empresario, y ello sin perjuicio de la implantación de sistemas de registro de jornadas laborales, de forma informática o telemática.

11.7.- Horarios especiales por razón de la actividad.

1. Se excluye de los horarios generales establecidos aquellos horarios especiales que deban realizarse por interés del servicio y/o por razón de la actividad desempeñada.

2. En todo caso, el cómputo anual del horario no podrá exceder del que se establece de forma general para el resto del personal.

11.8.- Justificación de ausencias.

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

- a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal, órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, siendo necesario parte de baja médico, expedido por el facultativo competente. Se descontarán los días de vacaciones correspondientes.

b) Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición. Los partes de confirmación deberán ser entregados al RRHH, en cuanto el médico haya expedido la baja al trabajador. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquiera de las partes, y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En el supuesto de que la normativa de carácter básico estatal o de ámbito autonómico, establezca condiciones de trabajo distintas a las previstas en este Acuerdo, se efectuarán los correspondientes ajustes para observar el marco legislativo. Caso que un eventual cambio en la legislación permitiera una mejora de las condiciones laborales, se negociara en el ámbito de la Mesa de Negociación una posible modificación del presente acuerdo, al objeto de, en su caso, incorporarlas

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Durante la vigencia de este acuerdo quedan sin efectos todas las normativas propias que se opongan a lo dispuesto en el mismo.

Gerencia:	Por RRHH:	Por la Representación legal de los trabajadores:
M ^º Coral Aguilar Castillejo	Susana de la torre Martínez	Santiago Macharal de la Fuente

ANEXO I.- Grados de parentesco y Definiciones

De conformidad con lo establecido en el Código Civil, los grados de parentesco son los siguientes:

1.- Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad:

- Padres
- Padres políticos
- Hijos o hijas.
- Cónyuge o pareja de hecho del hijo o la hija

2.- Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad:

- Hermanos del trabajador y sus cónyuges o parejas de hecho (Afinidad conforme a Sentencia Tribunal Supremo N° 1071/1998)
- Abuelos
- Nietos
- Hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho (afinidad)

A los efectos de lo dispuesto en este acuerdo y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 3.3. a los efectos de este decreto, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o del hijo.

d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos, nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.

e) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

h) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

i) 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.

ANEXO II.- Acreditaciones

1. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la Comunidad competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

A los efectos de este acuerdo, los términos minusválido, discapacitado y disminuido se entienden términos equivalentes.

2. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del registro civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

3. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

4. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

5. La situación de dependencia se acreditará mediante certificación oficial expedida por la Comunidad competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas, o bien, informe de valoración físico-psíquica del facultativo médico correspondiente.

6. Otros permisos que se indican a continuación también deberán de ser acreditados con el correspondiente justificante: hospitalización, asistencia a un deber indiscutible, asistencia al médico, matrimonio, maternidad/paternidad, cambio de domicilio, fallecimiento de un parentesco hasta segundo grado.