

GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE RTVE

7ª edición

Actualización 25 de julio de 2023

Esta guía informativa, actualizada con esta 7ª edición debido a la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, ha sido elaborada en el seno de la Comisión de Igualdad de CRTVE y reúne las principales medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en el vigente Convenio Colectivo de CRTVE, y se ha redactado en cumplimiento del Plan de Igualdad de CRTVE, que busca la difusión de los derechos de conciliación poniéndolos a disposición de todas las personas que trabajamos en RTVE.

El objetivo es facilitar un **acceso rápido y sencillo a las medidas de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral vigentes, **así como mantener informada** a toda la plantilla **de las novedades y actualizaciones** que se originen en cuanto a licencias y permisos.

Recientemente se ha aprobado el **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que introduce importantes novedades en materia de conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores** y que enriquece las mejoras y aportaciones del RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Las **principales novedades** son las siguientes:

- Ⓜ Con respecto al **permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo, de parientes hasta el 2º de consanguinidad o afinidad mejora el art. 61 del Convenio Colectivo :
 - Se amplía a cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - Se incrementa la duración del permiso, de 3 a **5 días laborables** en todos los casos, aunque no exista desplazamiento.

- ② Se establece un nuevo **permiso retribuido de 4 días al año para ausentarse por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles**, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Se podrá disponer de este permiso por horas sueltas, con un límite de 28 horas anuales.
- ② Se modifica el artículo 34.8 del ET, relativo al derecho de las personas trabajadoras a solicitar **adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia**:
 - Se amplía el derecho a aquellas personas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- ② Se reconoce un nuevo **permiso parental no retribuido para cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que cumpla 8 años y que tendrá una duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas.
- ② En los casos de **menor con enfermedad grave/cáncer**, el derecho a reducción de jornada hasta los 18 años del hijo/a, ahora puede ampliarse hasta los 23 años del hijo/a si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y hubiera sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad. Asimismo, se mantendrá el derecho hasta que cumpla los 26 años, si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

- ① La **ampliación en 2 semanas** de la duración del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento **en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo/a**, prevista para familias con dos personas progenitoras, **se extiende** también a los casos en los que haya una **única persona progenitora**.

Dejamos a continuación, por su interés, las principales novedades de la 6ª edición de la Guía de conciliación donde se recogían **las novedades del III Convenio Colectivo de RTVE, publicado en el BOE con fecha 22/12/2020**. y las del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introdujo importantes novedades :

- ① El permiso de maternidad/paternidad pasa a denominarse “permiso por nacimiento o cuidado del menor”.
- ① El permiso por nacimiento y cuidado de menor correspondiente al padre/otro progenitor se amplía progresivamente, siendo de 16 semanas a partir de 2021.
- ① El permiso por lactancia se designa como “permiso por cuidado del lactante”. Se reconoce este permiso a ambos progenitores, pasando a ser un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se modifica el artículo 34.8 del ET, relativo a la jornada, y se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia. Se impone un criterio de razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación en relación a las necesidades del trabajador/a y la empresa.

El III Convenio Colectivo de RTVE introdujo importantes mejoras para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sobre las ya existentes.

Entre las principales novedades, se destacan las siguientes:

- ① En los casos de enfermedad grave de parientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que requiera de hospitalización, intervención quirúrgica o asistencia en domicilio por cuidados, se facilita el uso de los días de permiso de forma discontinua, mientras se mantenga la situación que lo originó.
- ① El permiso por nacimiento o cuidado de menor para el progenitor distinto de la madre biológica, mejora en duración, de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores. Así, se amplía la duración a 16 semanas a partir de 2021, estableciéndose la equiparación total con la madre biológica.
- ① Desde la entrada en vigor del Convenio se incrementa en una semana el permiso para cuidado del lactante, y pasa de 4 a 5 semanas.

- ② Se amplían los supuestos del permiso para cumplimiento de deberes por el tiempo imprescindible, así, además del ya existente para cumplimiento de un deber público inexcusable, se facilitan permisos para cumplimiento de deber personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ② Mejoran los permisos para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal.
- ② Se amplía el permiso del traslado de domicilio habitual a 2 días si es en distinta provincia.
- ② Las bolsas de horas no recuperables concedidas para visita médica acompañando a determinados/as familiares mejoran considerablemente.
 - Se incorpora en convenio una licencia para visita médica acompañando a cónyuge/pareja de hecho, con acreditada situación de dependencia, de hasta 28 horas anuales no recuperables.
 - Las horas de licencia para acompañar a visita médica a padres, madres o hijos/as menores de 14 años (en el anterior convenio el límite eran 12 años), aumentan al doble con respecto al II Convenio, pasando de 14 horas a 28 horas anuales.
 - En el caso de hijo/a con edad inferior a 6 años, con acreditada situación de dependencia, o de familias monoparentales, el número de horas aumenta de las 22 a las 42 horas anuales.

- ② La bolsa de horas para el personal con una discapacidad reconocida igual o superior al 65% pasa de 110 a 130 horas anuales.
- ② A destacar varias novedades importantes , como la reducción voluntaria del tiempo de comida de 1 hora a 20 minutos, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y con conocimiento de RRHH, y la disposición de una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual del trabajador/a (aprox. 82 horas), que tendrán carácter recuperable y que se aplicará a los casos de cuidado de hijos/as menores y atención personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- ② Por primera vez en convenio se regula el derecho a la desconexión digital del trabajo que se reconoce como el derecho a que RTVE respete el tiempo de descanso de las personas trabajadoras una vez finalizada la jornada laboral. Las personas que tengan asignadas jornadas variables podrán recibir comunicaciones hasta las 20:00 horas, no obstante, serán casos excepcionales.
- ② Las adaptaciones de jornada por conciliación también han sido revisadas, así, se contempla la posibilidad de solicitar reducción de jornada para aquellas personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 16 años (el anterior convenio se refería a hijos/as menores de 12 años).
- ② Excepcionalmente, se podrá autorizar la acumulación del tiempo de reducción de jornada diaria en jornadas completas, teniendo en cuenta en todo caso, las necesidades productivas y organizativas de la empresa.
- ② De mutuo acuerdo podrán flexibilizar en 1 hora el horario de entrada y salida, quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 14 años, por lo que se eleva la edad del menor, ya que antes el límite se establecía en los 12 años de éste.

- ② También aparece como un nuevo supuesto, la posibilidad de solicitar flexibilidad horaria diaria en 2 horas para aquellas personas cuyo cónyuge o pareja de hecho tenga una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.
- ② Se amplía de 3 a 3 años y medio el periodo de excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado de afinidad.
- ② Finalmente, el anexo 5 regula un nuevo sistema de trabajo, el teletrabajo. Esta regulación fue negociada antes de la crisis provocada por el COVID-19 en España, que desde marzo de 2020, con la declaración del estado de alarma, obligó a teletrabajar a la mayor parte de la plantilla. Por lo que estas circunstancias excepcionales, nos han hecho entrenarnos aceleradamente en un régimen de trabajo nuevo.
- El III Convenio lo define como voluntario , acordado entre la persona trabajadora y la empresa por escrito y por un plazo de un año que puede ser prorrogado salvo preaviso de las partes. Se rige por un principio de efectividad y con garantías de seguridad y soporte técnico adecuado para su implantación.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

| | | |
|---|---|----|
| Ⓜ | Matrimonio/Inscripción de parejas en el registro | 14 |
| Ⓜ | Fallecimiento de parientes | 14 |
| Ⓜ | Enfermedad grave de parientes | 15 |
| Ⓜ | Permisos por nacimiento y cuidado de menor | 16 |
| Ⓜ | Cuidado de menores enfermedad grave | 17 |
| Ⓜ | Permiso por cuidado del lactante | 17 |
| Ⓜ | Deber público o personal/conciliación | 17 |
| Ⓜ | Motivos particulares | 18 |
| Ⓜ | Permisos para la formación | 18 |
| Ⓜ | Traslado domicilio habitual | 18 |
| Ⓜ | Visita médica del trabajador/a | 19 |
| Ⓜ | Técnicas de fecundación, exámenes prenatales y/o preparación al parto | 19 |
| Ⓜ | Asistencia trámites previos adopción/guarda con fines de adopción o acogimiento | 19 |

LICENCIAS RETRIBUIDAS

| | | |
|---|---|----|
| Ⓜ | Visita médica acompañamiento familiares: | |
| ▪ | <u>Familiar trabajador/a o persona tutelada</u> | 20 |
| ▪ | <u>Padre/madre acreditada situación de dependencia</u> | 20 |
| ▪ | <u>Hijo/a menor de 14 años y mayor de 6 años</u> | 20 |
| ▪ | <u>Hijo/a menor de 6 años</u> | 21 |
| ▪ | <u>Hijo/a acreditada situación de dependencia</u> | 21 |
| ▪ | <u>Hijo/a familias monoparentales</u> | 21 |
| ▪ | <u>Cónyuge/pareja de hecho acreditada situación dependencia</u> | 22 |
| Ⓜ | Disposición de bolsa de horas anual: | |
| ▪ | <u>Personal con discapacidad reconocida igual o superior al 33%</u> | 22 |
| ▪ | <u>Personal con discapacidad reconocida igual o superior al 65%</u> | 22 |
| Ⓜ | <u>Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes</u> | 23 |

EXCEDENCIAS

| | |
|--|----|
| Ⓜ Voluntaria por interés particular | 24 |
| Ⓜ Voluntaria para prestar servicio en sector público | 24 |
| Ⓜ Excedencia especial por cuidado de familiares: | |
| ▪ Hijo/a menor de 12 años | 25 |
| ▪ Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad | 25 |

LICENCIAS SIN SUELDO

| | |
|---|----|
| Ⓜ Licencia voluntaria por asuntos propios | 26 |
| Ⓜ Suspensión por voluntaria por motivos especiales | 26 |
| Ⓜ Permiso parental por cuidado de menores de 8 años (hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año) | 27 |

ADAPTACIONES DE JORNADA POR CONCILIACIÓN

| | | |
|----|---|----|
| ii | Para personas trabajadoras con jornada ordinaria: | |
| ▪ | Por guarda legal menor 16 años | 28 |
| ▪ | Por guarda legal persona mayor que requiera especial dedicación | 28 |
| ▪ | Por guarda legal persona con discapacidad | 28 |
| ▪ | Cuidado directo de familiar hasta 2º consanguinidad/afinidad | 28 |
| ▪ | Cuidado de menores con enfermedad grave | 28 |
| ii | Para personas trabajadoras con jornada especial: | |
| ▪ | Por guarda legal menor 16 años | 29 |
| ▪ | Por guarda legal persona mayor que requiera especial dedicación | 29 |
| ▪ | Por guarda legal persona con discapacidad | 29 |
| ▪ | Cuidado directo de familiar hasta 2º consanguinidad/afinidad | 29 |
| ▪ | Cuidado de menores con enfermedad grave | 29 |
| ii | Reducción voluntaria del tiempo de comida | 30 |
| ii | Cuidado de hijos/as menores, atención mayores y personas con discapacidad | 30 |

ADAPTACIONES DE JORNADA POR CONCILIACIÓN

| | | |
|----|--|----|
| ii | Adaptaciones de duración/distribución/ordenación o prestación de jornada | 31 |
| ii | Desconexión digital del trabajo | 32 |
| ii | Días especiales conciliación (cumpliendo jornada ordinaria) | 32 |

JORNADA FLEXIBLE

| | | |
|----|--|----|
| ii | Trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 14 años, personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave hasta 2º grado consanguinidad/afinidad | 33 |
| ii | Personal con circunstancias especiales | 33 |
| ii | Personal con hijos/as, cónyuge/pareja de hecho con discapacidad superior al 33% | 34 |
| ii | Personal con complemento de disponibilidad en situación de lactancia, embarazo de riesgo y/o embarazo a partir del 6º mes de gestación | 34 |
| ii | Teletrabajo, anexo 5 Convenio Colectivo | 35 |

ANEXOS

| | | |
|----|---|----|
| ii | Anexo I: Árbol de parentescos | 36 |
|----|---|----|

Art 61 CC

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|---|---|---|
| Matrimonio/Inscripción en registro de pareja de hecho | 15 días naturales | <ul style="list-style-type: none">• La licencias no serán acumulables cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones.• El inicio del cómputo de dichas licencias, cuando el día del hecho causante sea inhábil para el trabajador/a, se producirá desde el primer día en que la persona trabajadora tuviera obligación de prestar servicios.• Se podrá pactar el disfrute de los 15 días en otro periodo, si las necesidades del servicio lo permiten. |
| Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad | <ul style="list-style-type: none">• 3 días laborables en la misma localidad• 5 días laborables si el trabajador/a tiene que desplazarse fuera provincia de su residencia | <ul style="list-style-type: none">• El inicio del disfrute se computa a partir del 1º día laborable siguiente a que se produzca el hecho causante, en el caso de que ese día la persona ya estuviera realizando o hubiera realizado su jornada laboral. |

Art 61 CC/Art. 37.3 ET

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|--|---------------------------------|--|
| <p>Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cónyuge• Pareja de hecho• Parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad• Cualquier otra persona conviviente con la persona trabajadora | <p>5 días laborables</p> | <ul style="list-style-type: none">• Se debe aportar justificación médica.• Posibilidad de uso en días discontinuos si se mantiene la situación que lo originó.• Se incluye en estos supuestos al familiar consanguíneo de la pareja de hecho (hasta el 2º grado).• En el supuesto de persona conviviente con la persona trabajadora, se debe acreditar la convivencia, así como la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora . |

PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (Art. 61 CC /Art.48.6 ET)

 Para más información, pulsa [aquí](#)

| | DURACIÓN | DISFRUTE | | | CESIÓN |
|---|------------|--|--|--|------------------------------------|
| | | OBLIGATORIO (ininterrumpidas y a tiempo completo) | VOLUNTARIO (por semanas acumuladas o interrumpidas, y a tiempo completo o parcial) | AMPLIACIÓN (por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples, o en caso de discapacidad hijo/a) | |
| Madre biológica | 16 semanas | 6 semanas inmediatas posteriores tras el parto. | 10 semanas hasta los 12 meses del hijo/a. Se puede anticipar 4 semanas antes de la fecha previsible del parto (voluntario) | 2 semanas, una para cada una de las personas progenitoras . | NO transferible al otro progenitor |
| El otro progenitor | 16 semanas | 6 semanas inmediatas posteriores tras el parto. | 10 semanas hasta los 12 meses del hijo/a. | En caso de una única persona progenitora, tendrán las 2 semanas adicionales en cualquiera de los supuestos de ampliación. | |
| Cada progenitor adoptante, guarda con fines de adopción y acogimiento (art.48 ET) | 16 semanas | 6 semanas inmediatamente después de resolución judicial o decisión administrativa ¹ | 10 semanas dentro de los 12 meses siguientes a resolución o decisión administrativa. | | |

¹ En adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado/a, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. (art. 48 ET)

Art 61 CC

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|---|---|--|
| <p><u>Cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave</u> (Art. 61.1.e CC/Art. 37.6 ET)</p> | <p>Regulación especial</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 mes inicial • Prorrogable por un periodo de 2 meses. • Por periodo inferior si lo indica informe médico. | <ul style="list-style-type: none"> • Permite la reducción de la jornada de trabajo, al menos en un 50% de su duración, para el cuidado del menor. • Se extingue cuando desaparezca la causa y se podrá extender como máximo hasta que el menor cumpla 23 años, siempre que hubiera sido diagnosticado antes de los 18 años, o hasta los 26 años si, antes de alcanzar 23 años, acreditase un grado de discapacidad igual o superior al 65%. • Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardas o acogedores tengan derecho al subsidio, sólo podrá reconocerse a uno de ellos. • Con derecho a la totalidad de las retribuciones. • Se regula en el RD 677/2023, de 18 de julio |
| <p>Permiso por cuidado del lactante (Art. 44 a. y Art. 61 CC)</p> | <p>1 hora diaria ausencia trabajo hasta que menor cumpla 9 meses o ½ hora reducción jornada hasta que menor cumpla 9 meses o acumulado en 5 semanas</p> | <p>El permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores adoptantes, guardas o acogedores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor (pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores).</p> |
| <p>Deber inexcusable público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral</p> | <p>Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de este deber</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Si se trata de deber personal, no puede superar 1/5 parte de horas laborables en cómputo trimestral. Debe acreditarse documentalmente. • Si el deber es objeto de retribución o indemnización, se descuenta ese importe de la retribución del salario a que tuviera derecho. |

Art 61 CC

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|--|--|---|
| <p>Motivos particulares</p> | <p>3 días al año</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Caducan en el año natural. • Se disfrutarán siempre que las necesidades del servicio lo permitan. |
| <p>Permisos para la formación</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Retribuido : 1 día 2 días (si la prueba o examen es fuera de la Comunidad) • No retribuido: 3 meses máximo | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Retribuido</u>: Para asistencia a exámenes finales, pruebas selectivas de RTVE o de la Administración, o demás pruebas para la obtención de un título académico o profesional. • <u>No retribuido</u>: Asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados directamente con RTVE, si las necesidades del servicio lo permiten. |
| <p>Traslado de domicilio habitual</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 1 día (en la misma provincia) • 2 días (en diferente provincia) | <p>Recordar que, antes de solicitar la licencia, se debe comunicar el nuevo domicilio a la dirección de recursos humanos, a través del Portal del Trabajador.</p> |

Art 61 CC

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|--|--|---|
| <p>Visita médica de <u>trabajador/a</u>, asistencia a consulta , prueba o tratamiento médico (ver art. 61. k y n)</p> | <p>Por el tiempo imprescindible</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Siempre que sea posible, se realizará fuera de la jornada laboral. • Será necesario la presentación del justificante de asistencia a consulta con indicación de la hora de inicio y fin . En el caso de la rehabilitación, además se deberá adjuntar volante de la prescripción y certificado del Centro de Rehabilitación que especifique que no hay horas disponibles fuera del horario laboral. • En el caso que al trabajador/a se le practique una intervención quirúrgica ambulatoria o prueba médica que le impida prestar sus servicios por el día completo, deberá aportar justificación donde se indique esto último. |
| <p>Técnicas de fecundación asistida, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</p> | <p>Por el tiempo indispensable</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Para el personal que vaya a ser madre o padre, incluso si los dos trabajan en CRTVE. Se solicita remitiendo un correo a tiempos@rtve.es y se debe justificar necesidad dentro de jornada documentalmente. |
| <p>Asistencia trámites previos adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art.37 ET)</p> | <p>Por el tiempo indispensable</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Para la asistencia a las 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. Se solicita remitiendo un correo a tiempos@rtve.es. |

Art 61 CC

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|---|--|---|
| <p>Visita médica acompañando a familiar (general) o persona tutelada</p> | <p>Por el tiempo imprescindible Tendrá carácter de recuperable</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se debe aportar justificante de la visita médica. • La persona trabajadora deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural. |
| <p>Visita médica acompañando a madre/padre con acreditada situación de dependencia</p> | <p>Bolsa de 28 horas al año Hasta un máximo de 4 horas diarias</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estas 28 horas no son recuperables. El tiempo que exceda de las 28 horas será de carácter recuperable. • Será necesario la presentación del justificante, especificando la hora. |
| <p>Visita médica acompañando a hijo/a menor de 14 años y mayor de 6 años</p> | <p>Bolsa de 28 horas al año Hasta un máximo de 4 horas diarias</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estas 28 horas no son recuperables. El tiempo que exceda de las 28 horas será de carácter recuperable. • Será necesario la presentación del justificante, especificando la hora. |

Art 61 CC

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|--|---|---|
| <p>Visita médica acompañando a hijo/a menor de 6 años</p> | <p>Bolsa de 42 horas al año Hasta un máximo de 4 horas diarias</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estas 42 horas no son recuperables. El tiempo que exceda de las 42 horas será de carácter recuperable. • Será necesario la presentación del justificante, especificando la hora. |
| <p>Visita médica acompañando a hijo/a con acreditada situación de dependencia</p> | <p>Bolsa de 42 horas al año Hasta un máximo de 4 horas diarias</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estas 42 horas no son recuperables. El tiempo que exceda de las 42 horas será de carácter recuperable. • Será necesario la presentación del justificante, especificando la hora. |
| <p>Visita médica acompañando a hijo/a en familia monoparental</p> | <p>Bolsa de 42 horas al año Hasta un máximo de 4 horas diarias</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estas 42 horas no son recuperables. El tiempo que exceda de las 42 horas será de carácter recuperable. • Será necesario la presentación del justificante, especificando la hora. |

Art 61 CC

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|---|---|--|
| <p>Visita médica acompañando a cónyuge/pareja de hecho con acreditada situación de dependencia</p> | <p>Bolsa de 28 horas al año Hasta un máximo de 4 horas diarias</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estas 28 horas no son recuperables. El tiempo que exceda de las 28 horas será de carácter recuperable. • Será necesario la presentación del justificante, especificando la hora. |
| <p>Personal con discapacidad reconocida igual o superior al 33% (art.44 CC)</p> | <p>Bolsa anual de 30 horas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de uso con 48 horas de antelación por escrito. • Máximo 4 horas por día (salvo que el trabajador comunique expresamente los motivos de acumular más). • Cálculo de horas proporcional a la jornada efectiva del trabajador. |
| <p>Personal con discapacidad reconocida igual o superior al 65% (art. 44 CC)</p> | <p>Bolsa anual de 130 horas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de uso con 48 horas de antelación por escrito. • Máximo 4 horas por día (salvo que el trabajador comunique expresamente los motivos de acumular más). • Cálculo de horas proporcional a la jornada efectiva del trabajador. |

Art 37.9 ET

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|--|-----------------------------|---|
| <p>Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos urgentes relacionados con:</p> <p>Familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora</p> | <p>4 días al año</p> | <ul style="list-style-type: none">• Esta licencia es retribuida.• Se puede disponer de esta licencia por horas, hasta el límite equivalente a 4 días al año (28 horas/año en jornada ordinaria).• Se deberá acreditar el motivo de la ausencia.• Se deberá acreditar la relación familiar o la situación de convivencia. |

Art 101 CC y siguientes

| Tipo | Plazo | Requisitos | Observaciones |
|---|---|--|---|
| <p>Voluntaria (por interés particular)</p> | <p>Entre 4 meses y 10 años (excepcionalmente prorrogables)</p> | <p>Antigüedad de al menos 1 año en RTVE</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Para solicitar nueva excedencia voluntaria tras reingreso, deben prestarse 4 años de servicio efectivo. • No tiene reserva de plaza. • El tiempo en excedencia no computa a ningún efecto. |
| <p>Voluntaria (para prestar servicio en el sector público)</p> | <p>Mientras se mantenga la situación que la motiva</p> | <p>Antigüedad de al menos 2 años en RTVE</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se exceptúan las empresas del sector público de radiodifusión, producción o emisión de programas radiotelevisivos, agencias informativas y empresas periodísticas. • Con derecho a reserva de plaza. • El tiempo en excedencia no computa a ningún efecto. • El plazo para solicitar reingreso en RTVE es de 1 mes desde el cese de actividad en sector público. |

Art 106 CC

Excedencia especial por cuidado de familiares

| Tipo | Plazo | Requisitos | Observaciones |
|--|---|---|---|
| <p>Hijo/a menor de 12 años</p> | <p>Hasta un máximo de 3 años y medio</p> | <p>Para atender al cuidado de cada hijo/a menor de 12 años.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se puede solicitar tras la finalización de licencia por nacimiento y cuidado de lactante. • Computa a efectos de trienios y de salto de nivel . • Derecho a la reserva de su puesto y destino geográfico. |
| <p>Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad</p> | <p>Hasta un máximo de 3 años y medio</p> | <p>Motivada en razones de edad, accidente, enfermedad</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la reserva de su puesto y destino geográfico. • Computa a efectos de trienios y de salto de nivel. • Ver anexo I (árbol de parentescos) |

Art 106 CC

| Tipo | Plazo | Requisitos | Observaciones |
|--|---|--|--|
| <p>Licencia voluntaria por asuntos propios (art.61.2 C.C)</p> | <p>1 sola vez al año por un plazo no superior a 3 meses</p> | <p>A petición del trabajador/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No se retribuye el periodo de licencia. Se cotiza por mínimos. • Se puede fraccionar en 2 periodos. Los profesores de la orquesta y coro, pueden fraccionar esta licencia en 5 periodos. • Se concede siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Podrá ser suspendida por imperiosas necesidades del servicio. • No computa a efectos de antigüedad ni para cálculo de las vacaciones. |
| <p>Suspensión voluntaria por motivos especiales (art.96.6. C.C)</p> | <p>Entre 1 mes y 12 meses (con posibilidad de prórroga otros 12 meses)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Para realizar estudios en el extranjero. • Desplazamientos por temas familiares. • Colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro. • Prácticas humanitarias en org. civiles o religiosas. • Actividad profesional en org. público de carácter nacional de países miembros UER. | <ul style="list-style-type: none"> • Sin retribución alguna. • Con reserva de plaza. • Se autoriza siempre que las necesidades del servicio lo permitan. • Puede ser suspendida por necesidades imperiosas del servicio. • No computa a ningún efecto, ni genera cotizaciones a la Seguridad Social. |

Art 48 bis ET

| Tipo de licencia | Duración | Observaciones |
|---|--|--|
| <p>Permiso parental para cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta que el menor cumpla 8 años</p> | <p>8 semanas (continuas o discontinuas)</p> | <ul style="list-style-type: none">• Permiso no retribuido.• Podrá disfrutarse a tiempo completo o en jornada parcial.• Se solicita con 10 días de antelación, indicando fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, los períodos de disfrute.• Se tendrán en cuenta la situación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa.• Si las dos personas progenitoras lo solicitan en RTVE por el mismo sujeto causante y se alterase seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión por un periodo razonable y ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible. |

Para personas trabajadoras con jornada ordinaria **Art 44 CC / Art. 37.6 ET**

| Tipo | Duración | Observaciones |
|--|--|---|
| <p>Trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor de 16 años • Persona mayor que requiera especial dedicación • Persona con discapacidad | <p>Reducción jornada de al menos 1/8 y como máximo 1/2</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Excepcionalmente se permite acumulación del tiempo de reducción de jornada diaria en jornadas completas. • La empresa, en caso de acumulación, informará de la jornada a realizar hasta final de año, así como del impacto en la retribución y en el disfrute de vacaciones anuales. • La persona atendida no desempeñará actividad retribuida • Se incluye en estos supuestos al familiar consanguíneo de la pareja de hecho. |
| <p>Cuidado directo de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta 2º consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo</p> | | |
| <p><u>Por hospitalización y tratamiento de menor a su cargo (cáncer o enfermedad grave)</u></p> | <p>Regulación especial</p> <p>Permite la reducción de jornada de trabajo, al menos en un 50%</p> <p>pincha aquí para obtener más información</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Máximo hasta que el menor cumpla 23 o 26 años, según supuestos. • Tiene igual tratamiento la adopción legal, el acogimiento y la guarda. Se autoriza la acumulación de jornadas siempre, salvo que concurren especiales circunstancias. • Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores tengan derecho al subsidio, sólo podrá reconocerse a uno de ellos. |

Para personas trabajadoras con jornada especial **Art 44 CC/Art. 37.6 ET**

| Tipo | Duración | Observaciones |
|--|--|--|
| <p>Trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor de 16 años • Persona mayor que requiera especial dedicación • Persona con discapacidad | <ul style="list-style-type: none"> • Podrá optar por realizar jornada normal de mañana o tarde u • Optar por reducción de jornada | <ul style="list-style-type: none"> • La opción de elegir jornada normal puede afectar a la retribución del complemento que le corresponda. • Excepcionalmente se podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en jornadas completas. Se autoriza si las necesidades productivas y organizativas lo permiten. Puede revocarse por la empresa por motivos organizativos y productivos con 15 días de antelación. • La persona atendida no desempeñará actividad retribuida. • Se incluye en estos supuestos al familiar consanguíneo de la pareja de hecho. |
| <p>Cuidado directo de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta 2º consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo</p> | <p>Regulación especial</p> <p>Permite la reducción de jornada de trabajo, al menos en un 50% pincha aquí para obtener más información</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Máximo hasta que el menor cumpla 23 o 26 años, según supuestos. • Tiene igual tratamiento la adopción legal, el acogimiento y la guarda. Se autoriza la acumulación de jornadas siempre, salvo que concurren especiales circunstancias. • Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores tengan derecho al subsidio, sólo podrá reconocerse a uno de ellos. |
| <p><u>Por hospitalización y tratamiento de menor a su cargo (cáncer o enfermedad grave)</u></p> | | |

Art 44 CC

| Tipo | Duración | Observaciones |
|---|---|--|
| <p>Reducción voluntaria del tiempo de comida</p> | <p>Permite reducir a 20 minutos (en lugar de 1 hora)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Para facilitar conciliación vida personal, familiar y laboral. • Condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan. • Con conocimiento de RR.HH. |
| <p>Cuidado de hijos/as menores y atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta 1º grado consanguinidad o afinidad</p> | <p>Bolsa 5% jornada anual</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se deben recuperar las horas utilizadas en los 3 meses siguientes desde el hecho causante. • Las horas recuperadas no se vuelven a incorporar al saldo anual de horas a utilizar. • Posibilidad de acumular en jornada completa, siempre que exista una razón justificada y las necesidades del servicio lo permitan. • A tener en cuenta que existe un permiso retribuido de 4 días al año para ausentarse por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares y otro permiso en caso de accidente o enfermedad grave de parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad de 5 días por el E.T. |

Art 34.8 ET

| Tipo | Duración | Observaciones |
|---|---|---|
| <p>Adaptaciones de la duración/distribución/ordenación /forma de prestación de la jornada por :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hijos/as menores de 12 años • Cuidado de hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos | <p>Por el tiempo acordado o hasta que decaigan las causas que motivaron su solicitud</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Afecta a la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. • En vigor desde RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo y modificado por Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. • En el caso de solicitud por cuidados, se deben justificar las circunstancias en que se fundamenta la petición. • Ante la solicitud, la empresa abrirá un proceso de negociación que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y durante un periodo máximo de quince días. Si no se opone expresamente, se dará por autorizado. |

Art 44 CC

| Tipo | Duración | Observaciones |
|---|--|---|
| Desconexión digital del trabajo | Una vez finalizada la jornada laboral | <ul style="list-style-type: none">• Con complemento de jornada variable se pueden recibir comunicaciones hasta las 20 horas, si bien se limitará a casos excepcionales. |
| Días especiales de conciliación familiar | 24 y 31 de diciembre | <ul style="list-style-type: none">• Se podrán utilizar como días de conciliación siempre y cuando se cumpla la jornada anual ordinaria de la Corporación RTVE. |

Art 44 CC

| Tipo | Duración | Observaciones |
|--|--|---|
| <p>Trabajadores/as que tengan a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Personas mayores• Hijos/as menores de 14 años• Personas con discapacidad acreditada• Familiar con enfermedad grave hasta el 2º grado consanguinidad o afinidad | <p>Flexibilidad de hasta 1 hora en horario de entrada y salida</p> | <p>De mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p> |
| <p>Personal con circunstancias especiales, con especial atención a las familias monoparentales</p> | <p>Modificación del horario en un máximo de 2 horas</p> | <ul style="list-style-type: none">• Previo informe favorable del responsable de la unidad.• Autorizado por la Dirección de RR.HH.• A título personal y temporal, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |

Art 44 CC

| Tipo | Duración | Observaciones |
|--|---|--|
| <p>Personal con hijos/as , cónyuge o pareja de hecho con discapacidad igual o superior al 33%</p> | <p>2 horas de flexibilidad horaria diaria</p> | <ul style="list-style-type: none">• A fin de conciliar los horarios del puesto de trabajo con el de los centros de educación especial y otros centros donde reciban atención. |
| <p>Personal con complemento de disponibilidad en situaciones de lactancia, embarazo de riesgo y/o embarazo a partir del 6º mes de gestación</p> | <p>Derecho a hacer jornada normal (sin variabilidad horaria)</p> | <ul style="list-style-type: none">• Se puede solicitar la suspensión temporal de la variabilidad de la jornada.• Sin perjuicio de que se siga retribuyendo el complemento.• La dirección velará para que esta suspensión se produzca sin perjuicios salariales a terceros. |

Características

- **De 1 a 4 días/semana** o en tiempo de jornada equivalente
- **Por escrito** en acuerdo individual de teletrabajo.
- **1 reunión obligatoria semanal** jefatura/equipo.
- **Mínimo 1 jornada presencial.**

Condiciones de implantación

- Efectividad
- Carácter voluntario.
- **Duración: 1 año prorrogable**, salvo preaviso de 1 mes por alguna de las partes.
- **Reversible:** preaviso de 15 días:
 - A petición del trabajador/a: En los 2 primeros meses de vigencia del acuerdo.
 - A iniciativa de la empresa, en cualquier momento de su vigencia, por razones organizativas, productivas o tecnológicas, cambio actividad o puesto y falta adecuación al perfil requerido

Jornada y horarios

- Igual que en jornada presencial.
- Variable según necesidades organizativas.
- Trabajo fuera del horario habitual a instancia de trabajador/a que se autoriza por escrito. Se admite con carácter excepcional.
- Derecho a desconexión digital.

ANEXO I
ÁRBOL DE PARENTESCOS

